

قياس الاحتياجات التدريبية بطريقة بوريك المطورة للعاملين بالإرشاد الزراعي في بعض محافظات شمال العراق في مجال تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية

عامل فاضل خليل العباسي

قسم الإرشاد الزراعي / كلية الزراعة والغابات / جامعة الموصل / العراق

الخلاصة

يهدف البحث إلى تقدير الاحتياجات التدريبية في أثناء الخدمة للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي دهوك واربيل في مجال تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية ثم تحديد الاختلاف في هذه الاحتياجات وفقاً لبعض العوامل، وشمل البحث ٧١ مبحوثاً تم اختيارهم عشوائياً واستخدمت معادلة بوريك لمطورة لقياس الاحتياجات التدريبية. وأظهرت النتائج وجود حاجة إلى تدريب العاملين الإرشاديين في محافظة دهوك أكبر من حاجة العاملين في محافظة اربيل، كما أن أولويات الحاجة تختلف بين المحافظتين، كما تبين عدم وجود فروق معنوية في الاحتياجات التدريبية وفق العمر والجنس والنشأة ومستوى التعليم والتخصص والمركز الوظيفي وموقع العمل ومدة الخدمة الوظيفية ومدة الخدمة الإرشادية والتدريب السابق.

المقدمة

يتطلب تنفيذ الأعمال الإرشادية بفعالية القيام بإعداد خطط وبرامج مناسبة لهذه النشاطات في إطار إستراتيجية التنمية الوطنية التي تضعها الدولة وتعمل أجهزة الإرشاد الرسمية على وضع هذه البرامج بالتعاون مع تنظيمات المزارعين والهيئات العامة أو الخاصة ذات العلاقة بالتنمية الزراعية (الريماوي، ١٩٩٦)، فالتخطيط للعمل الإرشادي الزراعي هو التنسيق ما بين ما يريد الجهاز الإرشادي الزراعي أن يحقق من أهداف تخدم المجتمع وبين إمكانيات الجهاز الإرشادي وقدراته المادية والبشرية والظروف البيئية والزمنية التي يمكن أن تتحكم فيه وذلك خلال فترة زمنية محدودة (سويلم، ١٩٩٨)، وقد يكون التخطيط مهمة صعبة خاصة في المجتمعات النامية بسبب ضعف الوعي السياسي والاقتصادي مما يؤدي إلى وضع خطط قصيرة المدى واتخاذ قرارات متسرعة، لهذا فإن غياب التخطيط الجيد والتقويم المستمر يعد سبباً رئيسياً لفشل المشاريع والنشاطات الإرشادية (Crestvao، ١٩٩٧)، أما عملية التخطيط في القطاع الزراعي في العراق فتتصف بكونها عملية تخطيط موجه لامركزي حيث تقوم المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية بالتعاون مع بعضها البعض في وضع خطط على المستويات المحلية ومستوى المحافظات ومن ثم مناقشة هذه الخطط في مؤتمرات قطرية، ولكن الواقع الفعلي لتخطيط البرامج الإرشادية الزراعية في العراق ومن خلال الدراسات يشير إلى عدم وضوح الأهداف العامة والأهداف التعليمية من قبل العاملين على المستوى المحلي وغياب خطط العمل السنوية وعدم إتباع خطوات عملية التخطيط بشكل دقيق وعدم إتباع الأسلوب العلمي لتقييم البرامج الإرشادية، وفي دراسة أخرى تبين أن ٤٥% من المرشدين الزراعيين في العراق لا يوجد لديهم برنامج زمني محدد ومكتوب لتنفيذ الخطط الإرشادية، وإن ٢٤% منهم لم يحددوا مسؤوليات منفذي الخطة أو البرنامج وكانت خططهم غير كاملة (صفاء الدين، ١٩٩١)، ومن أجل تجاوز المشكلات والسلبيات المذكورة لابد من تطوير الأداء المهني للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية الزراعية ويتم ذلك من خلال برامج التدريب في أثناء الخدمة التي تعد للعاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وإن الخطوة الأساس لتلك البرامج هي تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية وهذا ما دفع الباحث للقيام بهذا البحث. وقد أجريت دراسات لتقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية وعلاقة تلك الاحتياجات ببعض العوامل، فقد وجد الزهراني وشيبي (١٩٨٨) أن المتطلبات التدريبية المعبر عنها في مجال تخطيط البرامج الإرشادية للمرشدين الزراعيين في منطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية كانت حسب الأهمية: القدرة على قيا نتائج البرامج وتقويمها، القدرة على تحليل المشاكل الزراعية بطريقة علمية والقدرة على إعداد خطة عمل سنوية، كما وجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتطلبات التدريبية وكل من السن، عدد سنوات الخدمة الإرشادية

ووجود علاقة عكسية معنوية مع مدة الخدمة الوظيفية، مدة التدريب الإرشادي السابق. ووجد العباسي (١٩٩٨) في دراسته للاحتياجات التدريبية الإرشادية للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى انه توجد فروق معنوية في الاحتياجات التدريبية وفق النشأة والتخصص وإشغال وظيفة إرشادية والتدريب الإرشادي قبل الخدمة والتدريب الإرشادي أثناء الخدمة والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي والرضا عن العمل، في حين لا توجد فروق معنوية وفق العمر والجنس ومستوى التعليم والتكليف الإداري وموقع العمل ومدة الخدمة الوظيفية. ويهدف البحث الحالي إلى ما يأتي: تقدير الاحتياجات التدريبية في أثناء الخدمة للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي دهوك واربيل في مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية. وإيجاد الفروق في الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي وفق العوامل الأتية: العمر والجنس والنشأة ومستوى التعليم والتخصص والمركز الوظيفي وموقع العمل ومدة الخدمة الوظيفية ومدة الخدمة الإرشادية والتدريب السابق.

مواد البحث وطرقه

شمل البحث ٧١ مبحوثاً من العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي دهوك واربيل و٣٤ مبحوثاً من محافظة دهوك يمثلون ٦٣% من عدد العاملين بالإرشاد الزراعي في المحافظة و٣٧ مبحوثاً من محافظة اربيل يمثلون ٦٣% من عدد العاملين بالإرشاد الزراعي تم اختيارهم عشوائياً من جميع المراكز الإرشادية المنتشرة في عموم المحافظتين إضافة إلى مركز كل محافظة. وصممت استمارة استبيان تضمن الجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية عن المبحوثين فيما تضمن الجزء الثاني ١٥ فقرة ذات علاقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية تم تحديدها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات التي تخص الموضوع، ووضع أمام كل فقرة ثلاث مقاييس من نوع ليكرت وعلى المبحوث بعد قراءة الفقرة أن يؤشر على أحد البدائل الخمسة أمام كل فقرة والتي تراوحت درجاتها بين ١ و٥ على كمي مقاييس من المقاييس الثلاثة وهي: مقاييس درجة أهمية الفقرة من وجهة نظر المبحوث مقياً درجة المعلومات التي يمتلكها المبحوث عن الفقرة ومقياً فرصة استخدام الفقرة في عمل المبحوث وقد استخدمت معادلة بوريك Borich المطورة لحساب الاحتياج التدريبي لكل فقرة من فقرات مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وكما يأتي:

$$Tn = [(I-K)*I] + [(I-O)*I]/2$$

حيث أن:

Tn = الحاجة إلى التدريب في كل فقرة.

I = درجة أهمية الفقرة.

K = درجة معلومات المبحوث عن الفقرة.

O = فرصة استخدام الفقرة من قبل المبحوث.

واستناداً إلى المعادلة السابقة يتراوح المدى النظري لدرجة الحاجة في كل فقرة بين (+٢٠) و(-٤). وقد اعتمد صدق المحتوى لتحقيق صدق الاستبيان حيث استخلصت فقرات مجال التخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية من أدبيات الموضوع والدراسات السابقة، كما تم مقياً ثبات كل مقياً من المقاييس الثلاثة (الأهمية - المعلومات - الاستخدام) بطريقة التجزئة النصفية والتصحيح. بمعادلة سبيرمان - براون، وبلغ مقياً ثبات مقياً الأهمية ٠.٨٨٩ وثبات مقياً المعلومات ٠.٦٦ وثبات مقياً فرصة الاستخدام ٠.٩٥ وهي معاملات ثبات عالية. وقد استخدمت المتوسطات الحسابية لإيجاد متوسط الحاجة إلى التدريب في كل فقرة من فقرات المقاييس لجميع المبحوثين بشكل عام. كما استخدم الاختبار التائي (t-test) وكذلك تحليل التباين الأحادي (Anova) لإيجاد الفروق في الاحتياجات التدريبية للمبحوثين وفقاً لمتغيرات البحث.

النتائج والمناقشة

أولاً: تقدير الاحتياجات التدريبية في مجال تخطيط البرامج الإرشادية: أوضحت نتائج البحث إن الفقرة التي احتلت الترتيب الأول للحاجة إلى التدريب للعاملين بالإرشاد الزراعي في كل من محافظتي دهوك واربيل كانت فقرة (وضع خطة العمل) بمتوسط حسابي قدره ٨.٠٤ و٦.٦٧ درجة على التوالي، أما الفقرة التي احتلت الترتيب الأخير للحاجة إلى التدريب في كل من المحافظتين فهي فقرة (معرفة

وظائف البرامج الإرشادية) بمتوسط حسابي قدره ٤.٦٢ و ٣.٣١ درجة على التوالي كما موضح في الجدول (١).

الجدول (١): ترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال تخطيط البرامج الإرشادية

ت	الفقرات	دهوك		أربيل		الترتيب العام	
		الرتبة	\bar{X}	الرتبة	\bar{X}	الرتبة	\bar{X}
١	وضع خطة العمل	١	٨.٠٤	١	٦.٦٧	١	٧.٤٢
٢	تخطيط برنامج إرشادي	٢	٦.٧٦	٣	٥.٣٣	٢	٦.١١
٣	جمع البيانات عن المجتمع الريفي المحلي	٣	٦.٦٧	٤	٥.٢٢	٣	٦.٠١
٤	توضيح دور المرشد الزراعي في تخطيط البرنامج الإرشادي	٨	٦.١٣	٢	٥.٥٠	٤	٥.٩١
٥	تشجيع الريفيين للمشاركة في البرامج الإرشادية	٩	٥.٩٢	٦	٤.٦٧	٥	٥.٣٦
٦	معرفة أهمية مشاركة الريفيين في بناء البرامج الإرشادية	٧	٦.٢٩	١١	٤.١٢	٦	٥.٣٢
٧	معرفة مبادئ تخطيط البرامج الإرشادية	٤.٥	٦.٤٧	١٢	٣.٧٧	٧	٥.٢٥
٨	معرفة مهام لجنة التخطيط	٤.٥	٦.٤٧	١٣	٣.٦١	٨	٥.١٨
٩	معرفة أنواع الخطط الإرشادية	١٠	٥.٥٩	٧	٤.٤٧	٩	٥.٠٨
١٠	ترتيب مشاكل الريفيين حسب الأولوية	١٣	٤.٩٧	٥	٥.١٩	١٠	٥.٠٧
١١	تقويم البرنامج الإرشادي	٦	٦.٣١	١٤	٣.٣٦	١١	٤.٩٨
١٢	أنواع البيانات المطلوبة لتخطيط البرنامج الإرشادي	١٢	٥.٣٥	٨	٤.٤٢	١٢	٤.٩٣
١٣	تحديد أهداف البرنامج الإرشادي	١١	٥.٤١	٩	٤.٣٣	١٣	٤.٩٢
١٤	تحديد دور القادة الريفيين المحليين في بناء البرنامج الإرشادي	١٤	٤.٦٤	١٠	٤.١٧	١٤	٤.٤٣
١٥	معرفة وظائف البرامج الإرشادية	١٥	٤.٦٢	١٥	٣.٣١	١٥	٤.٠٣

قيمة معامل ارتباط الرتب بين ترتيب محافظتي دهوك واربيل = ٠.٣٥ غير معنوي.

قيمة معامل ارتباط الرتب بين ترتيب محافظة دهوك والترتيب العام = ٠.٨٤**

قيمة معامل ارتباط الرتب بين ترتيب محافظة اربيل والترتيب العام = ٠.٧٠**

يتبين من الجدول السابق إن ترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في محافظتي دهوك واربيل متباين ويتضح ذلك من خلال ضعف قيمة معامل ارتباط الرتب بين المحافظتين وعدم معنويته، وقد يعزى هذا التباين إلى عدم تشابه الخبرات والمعارف التي يمتلكها العاملون بالإرشاد الزراعي في المحافظتين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية.

ثانياً. الفروق في الاحتياجات التدريبية وفقاً لبعض العوامل (الجدول ٢).

١. العمر: تم توزيع المبحوثين على ثلاث فئات باستخدام المدى، وعند مقارنة متوسطات الاحتياجات التدريبية للفئات العمرية الثلاثة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ٠.٤٢ وهي أقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد فرق معنوي في الاحتياجات التدريبية للفئات العمرية الثلاثة وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه العباسي (١٩٩٨) بينما لا تتفق مع ما وجدته الزهراني وشيبي (١٩٨٨) وقد يعود سبب ذلك إلى عدم تخصص غالبية المبحوثين بالإرشاد الزراعي في دراستهم الأكاديمية السابقة لمزاولة المهنة.

٢. الجنس: عند مقارنة متوسطي حاجة الذكور والإناث باستخدام الاختبار التائي بلغت قيمة (t) المحسوبة ٠.٥٦١ وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد اختلاف بين احتياجات الذكور والإناث وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (١٩٩٨) وقد يعود سبب ذلك أيضاً إلى عدم تخصص كل من الذكور والإناث بالإرشاد الزراعي.

الجدول (٢): الفروق في الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغيرات البحث

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة
١. العمر (٢٤-٣٥) سنة (٣٦-٤٧) سنة (٤٨-٥٨) سنة	٢٠ ٢٣ ٢٨	٨٦.٥٣ ٨١.٢٠ ٧٣.٨٤	-----	٠.٤٢ غير معنوية
٢. الجند ذكور إناث	٦٤ ٧	٧٨.٧٣ ٨٩.٥٠	٠.٥٦١- غير معنوية	-----
٣. النشأة ريفي حضري	٣٥ ٣٦	٨٨ ٧١.٨١	٠.٩٢٧ غير معنوية	-----
٤. مستوى التعليم إعدادية زراعة معهد زراعي كلية زراعة	٣٢ ١٦ ٢٣	٧٦.٨٤ ٦٣.١٢ ٩٥.٥٠	-----	٢.٣٥ غير معنوية
٥. التخصص متخصص بالإرشاد غير متخصص بالإرشاد	٧ ٦٤	٨٥.٧١ ٧٩.١٤	٠.٣٤١ غير معنوية	-----
٦. المركز الوظيفي مدير إرشاد مشرف إرشادي مرشد زراعي	٨ ٦ ٥٧	٦٦.٠٦ ٨٠.٤٢ ٨١.٦٦	-----	٠.٣٦ غير معنوية
٧. موقع العمل قرية مركز ناحية مركز قضاء مركز محافظة	١٢ ٣٤ ١٥ ١٠	٩٤.٥٠ ٧١.٤٣ ٦٨.٤٣ ١٠٧.٦٥	-----	٢.٢٤ غير معنوية
٨. مدة الخدمة الوظيفية أقل من (١٠) سنوات (١٠-٢٠) سنة أكثر من (٢٠) سنة	٣١ ٦ ٣٤	٨٧.٣٢ ٥٤.٣٣ ٧٧.٤٣	-----	١.٢٨ غير معنوية
٩. مدة الخدمة الإرشادية أقل من (٥) سنوات (٥-١٠) سنوات	٥١ ١٠	٨٠.٥١ ٦٩.٦٥	-----	٠.٣٢ غير معنوية

		٨٦.٣٠	١٠	أكثر من (١٠) سنوات
		٨٦.٥٠	٣٨	١٠. التدريب السابق متدرب أقل من (٣٠)
١.٤٠	-----	٦٣.١٤	٦	يوم
غير معنوية		٧٥.٥٨	١٣	متدرب (٦٠-٣٠) يوم
		٥٧.٢٩	١٤	متدرب (٩٠-٦١) يوم غير متدرب

٣. النشأة: عند مقارنة متوسطي حاجة الريفيين والحضرين باستخدام الاختبار التائي بلغت قيمة (t) المحسوبة ٠.٩٢٧ وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي انه لا يوجد اختلاف بين احتياجات الريفيين والحضرين. ولا تتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (١٩٩٨)، ويلاحظ وجود فرق ظاهري كبير بين متوسط احتياجات الريفيين والحضرين قد يعود سببه إلى إدراك الريفيين أهمية موضوع تخطيط البرامج الإرشادية من أجل تحقيق التنمية الريفية مما انعكس في شعورهم بالمزيد من الحاجة إلى التدريب في هذا المجال.

٤. مستوى التعليم: عند مقارنة متوسطات الاحتياجات التدريبية للفئات الثلاثة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ٢.٣٥ وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي انه لا يوجد فرق معنوي في الاحتياجات التدريبية بين الفئات الثلاثة وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (١٩٩٨). ومن الملاحظ انه يوجد فرق ظاهري كبير بين متوسطات احتياجات الفئات الثلاثة حيث كانت حاجة خريجي الكليات الزراعية كبيرة جدا وقد يعود سبب ذلك إلى ان هذه الفئة من العاملين الإرشاديين يقع على عاتقها مسؤولية تخطيط البرامج الإرشادية مما اظهر حاجة كبيرة إلى التدريب في هذا المجال.

٥. التخصص: عند مقارنة متوسطي حاجة المتخصصين وغير المتخصصين بالإرشاد الزراعي باستخدام الاختبار التائي بلغت قيمة (t) المحسوبة ٠.٣٤١ وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي انه لا يوجد فرق معنوي في الاحتياجات التدريبية لكلا الفئتين وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (٢٠٠٣) ويلاحظ ان حاجة المتخصصين بالإرشاد الزراعي اكبر من حاجة غير المتخصصين وقد يعزى ذلك إلى إدراك المتخصصين بالإرشاد أهمية تخطيط البرامج الإرشادية ورغبتهم باكتساب المزيد من المعارف والخبرات في هذا المجال مما انعكس في زيادة حاجتهم إلى التدريب.

٦. المركز الوظيفي: عند مقارنة متوسطات الحاجة إلى التدريب للفئات الوظيفية الثلاثة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ٠.٣٦ وهي غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد فرق معنوي في الاحتياجات التدريبية للفئات الوظيفية الثلاثة وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه العباسي (١٩٩٨) بينما لا تتفق مع ما وجدته العباسي (٢٠٠٣). وبالرغم من عدم وجود فرق معنوي بين متوسط احتياجات الفئات الثلاثة إلا أنه يوجد فرق ظاهري واضح حيث كانت حاجة مدراء الإرشاد أقل من حاجة باقي الفئات الوظيفية، وقد يعود سبب ذلك إلى أن مدراء الإرشاد الزراعي قد اكتسبوا بعض المعارف في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بحكم مركزهم الوظيفي مما أدى إلى قلة حاجتهم إلى التدريب.

٧. موقع العمل: عند مقارنة متوسط الحاجة إلى التدريب للفئات الأربعة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ٢.٢٤ وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد فرق معنوي في الاحتياجات التدريبية بين الفئات الأربعة وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (١٩٩٨). ويلاحظ وجود فرق ظاهري كبير بين احتياجات العاملين بمراكز المحافظات وباقي الفئات الأخرى، حيث كانت احتياجات العاملين بمراكز المحافظات كبيرة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أنهم مسؤولين مباشرة عن وضع الخطط الإرشادية وان دورهم في التخطيط هو أكبر من دور العاملين في النواحي والقرى مما انعكس في شعورهم بمزيد من الحاجة إلى التدريب في هذا المجال.

٨. مدة الخدمة الوظيفية: عند مقارنة المتوسطات الحسابية لفئات الخدمة الوظيفية الثلاثة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ١.٢٨ وهي غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد فروق في الاحتياجات التدريبية بين الفئات الثلاثة. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي (١٩٩٨) بينما لا تتفق مع ما وجدته الخضرائي وشيبي (١٩٨٨) والعباسي (٢٠٠٣).

٩. مدة الخدمة الإرشادية: عند مقارنة المتوسطات الحسابية لفئات الخدمة الإرشادية الثلاثة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ٠.٣٢ وهي غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي انه لا يوجد فرق في الاحتياجات التدريبية بين الفئات الثلاثة وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته الزهراني وشيبي (١٩٨٨)، بينما لا تتفق مع ما توصل إليه العباسي (١٩٩٨).

١٠. التدريب السابق: عند مقارنة المتوسطات الحسابية للفئات الأربعة باستخدام تحليل التباين بلغت قيمة (F) المحسوبة ١.٤٠ وهي غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه لا يوجد فرق في الاحتياجات

التدريبية للفئات الأربعة من المبحوثين، ولا تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الزهراني وشيبة (١٩٨٨) والعباسي (١٩٩٨). ويلاحظ إن الاحتياجات التدريبية للمبحوثين غير المتدربين سابقاً في أثناء الخدمة هي أقل من احتياجات المتدربين، وقد يعود سبب ذلك إلى أن التدريب يعمل على إحداث تغييرات سلوكية في المعارف والمهارات وكذلك الاتجاهات مما يعزز من قناعة المتدربين بأهمية التدريب ومدى الحاجة إليه ويجعل المتدربين يشعرون بمزيد من الحاجة إلى التدريب.

الاستنتاجات

إن حاجة العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة دهوك إلى التدريب في مجال تخطيط البرامج الإرشادية هي أكبر من حاجة العاملين الإرشاديين في محافظة اربيل ويتضح ذلك من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية لفقرات الحاجة إلى التدريب وإن ترتيب الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في محافظة دهوك في مجال تخطيط البرامج الإرشادية يختلف عن ترتيبها بالنسبة للعاملين الإرشاديين في محافظة اربيل وإن العوامل الشخصية والمهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي في المحافظتين لا علاقة لها باختلاف الاحتياجات التدريبية للعاملين وإن جميع العاملين الإرشاديين يحتاجون إلى التدريب في مجال تخطيط البرامج الإرشادية.

التوصيات

تنظيم برامج التدريب في أثناء الخدمة في مجال تخطيط البرامج الإرشادية للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة دهوك أولاً لوجود حاجة كبيرة إلى التدريب في هذا المجال وإعداد مفردات التدريب (مادة التدريب) في أثناء الخدمة في مجال تخطيط البرامج الإرشادية للعاملين الإرشاديين في محافظة دهوك بأولويات مختلفة عن الأولويات المعدة للعاملين الإرشاديين في محافظة اربيل مع مراعاة الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين الإرشاديين في كلا المحافظتين وتنظيم برامج التدريب في أثناء الخدمة استناداً إلى هذه الاحتياجات.

DETERMINATION OF THE TRAINING NEEDS BY USING BORICH MODIFIED EQUATION FOR AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN SOME GOVERNORATES OF NORTHERN IRAQ IN THE FIELD OF PLANNING AGRICULTURAL EXTENSION PROGRAMS

Aamil F. Al-Abbassi

College of Agriculture & Forestry- Mosul Univ., Iraq

ABSTRACT

The objective of this research is to assess the inservice training needs of the agricultural extension workers in Duhok & Erbil Governorates in the field of planning extension programmes and to find out if significant differences exist in the training needs according to some factors. The research sample included (71) respondents, the data were collected through a questionnaire which was specially designed for assessing the training needs by Borich model after testing the validity and reliability of the questionnaire. The researcher used analysis of variance, t-test, and rank-order correlation to analyze the data. A need for training the extension workers was found in the field of planning extension programs and this need was greater for the workers in Duhok Governorate and priorities of the need differ between the two Governorates, It was also found that there was no significant differences in the training needs according to, age, race, gender, academic level, specialization, position in extension, place of work, years of employment, years of extension employment, and previous training.

المصادر

الريماوي ، أحمد شكري وحسن جمعة حماد وخذون عبد اللطيف (١٩٩٦). مقدمة في الإرشاد الزراعي. دار حنين للنشر والتوزيع، الأردن.

الزهراني ، خضران حمدان ومحمود مصطفى شبيبة (١٩٨٨). المتطلبات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمنطقة الإحساء في بعض الجوانب الإدارية للخدمة الإرشادية الزراعية. مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، ١٠ (٢): ١٢١-١٤٣.

سويلم، محمد نسيم علي (١٩٩٨). التخطيط والتقييم في الإرشاد الزراعي. كلية الزراعة، جامعة الأزهر، مصر.

صفاء الدين، مؤيد (١٩٩١). تخطيط البرامج الإرشادية، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، العراق.

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

العباسي ، عامل فاضل خليل (٢٠٠٣). المتطلبات التدريبية والتعليمية للمهندسين الزراعيين المشاركين بالدورة التدريبية في مجال تشغيل وصيانة منظومات الري بالرش وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة الزراعة العراقية، ٩ (٣): ١٦٨-١٧٥.

Cristovao, A. & T. Koehnen & J. Portela (1997). Improving Extension-A Reference Manual, FAO, Rome.

Waters R. G. & Larry J. Haskell (1989). Identifying staff development needs of cooperative extension faculty using a modified borich needs assessment model. Journal of Agricultural Education, 30 (2): 26-31.