

المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء التحاقهم بالدورات التدريبية في محافظة بغداد

امل عفتان زغير

أياد عباس عبد اللطيف

قسم الاقتصاد الزراعي-كلية الزراعة-جامعة الأنبار

الخلاصة

نظرا لأهمية التدريب الإرشادي في إعداد المرشدين الزراعيين بالمعارف والمستحدثات الزراعية مع رفع كفاءتهم في ممارسة دورهم التنموي، فقد تم الاهتمام بتناول مشكلات التدريب الإرشادي، وذلك بهدف الوقوف على تلك المشكلات للعمل على تجنبها عند التخطيط لعمل برامج تدريبية للمرشدين الزراعيين حتى توتى عملية التدريب ثمارها المرجوة. وجمعت البيانات من خلال عينه عشوائية من المرشدين الزراعيين بمحافظة بغداد بلغ قوامها 120 مرشدا زراعيًا، عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمرشدين المبحوثين، حيث اشتملت استمارة الاستبيان على بعض الخصائص الشخصية للمبحوثين إضافة إلى عشرة مشكلات رئيسية تضمنت ثمانية وستون مشكله فرعيه، تمثل غالبية المشكلات التي يمكن ان تكون عائقا أمام نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها. وبعد الانتهاء من جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، تم تبويبها وتحليلها إحصائيا بهدف استخلاص النتائج منها، حيث تم استخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية والمتوسطة المرجح والانحراف المعياري لعرض ومناقشة النتائج وكانت اهم النتائج التي أسفر عنها البحث ما يلي:

فيما يتعلق بالخصائص الشخصية للمبحوثين فقد أوضحت النتائج ان غالبية المبحوثين تبلغ أعمارهم 39-45 سنة، وان غالبيتهم حاصلون على مؤهل عالي، وان تخصص غالبيتهم شعبه عامة*، وإرشاد زراعي، وان غالبيتهم ذوي خبرة مناسبة في العمل الزراعي وأيضا في العمل الإرشادي، كما انهم في حاجه إلى التدريب بصفه عامة والتدريب الإرشادي بصفة خاصة حيث أشارت النتائج إلى انخفاض تعرضهم للتدريب في هذين المجالين. وبيجاد المتوسط الحسابي المرجح للمشكلات الرئيسية والفرعية للتدريب الإرشادي والتي تضمنتها استمارة الاستبيان لترتيب هذه المشكلات حسب أهميتها أوضحت النتائج ان المشكلات كانت على الترتيب كما يلي حوافز التدريب، والإعاشة والإقامة، اختيار المتدرب، مشكلات المتدرب، ميعاد عقد دورات التدريب، محتوى التدريب، احتياجات المتدرب، مساعدات التدريب، ومشكلات خاصة بالمدرّب، وأخيرا مشكلات خاصة بمكان التدريب.

وبيجاد المتوسط الحسابي المرجح لأهمية حل المشكلات التدريبية موضوع البحث فقد ذكر المبحوثون أهمية حل المشكلات السابق الإشارة إليها على الترتيب، مما يعكس أهمية هذه المشكلات وكذا التغلب عليها. وعليه فانه ينبغي العمل على مراعاة هذه المشكلات عند عقد الدورات التدريبية الإرشادية والعمل على حلها حتى يتحقق الهدف من التدريب الإرشادي في زيادة معارف ومهارات واتجاهات المرشدين الزراعيين.

Extension training problems for agricultural extension workers in Baghdad governorate

A. A. Zger A. A. Abed Al-tief

Dept. of agri. Economics –Coll. Of Agri.-Univ. of Anbar

Abstract

This research aimed to determine the training problems and its priority for the agaric extension works in Baghdad governorate .A random sample of 120 agaric extension workers in Baghdad were Selected to represent about 323 percent from their population. Data were Collected through a designed questionnaire with interview contained a list of ten main training problem .Data were analyzed by the weighted Mean, standard deviation and percentages.

The main study result shouted the inajority of the respondents had a university degree in general acquire and extension. With adquate experiece with and extension jobs. They have a low exposure to training courses in agaric, extension.

The respondents indicated ten main problems for training they are arranged as follows: Training drives, residence, trance selection, trainee problems, timing of conducting training courses training content training rooms .They also suggested solutions for each sub problem. To achieve effective extension training it should consider the above menticed problems at the planning stage.

المقدمة

يمثل العنصر البشري المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية ووسيلتها، كما انه الأداة الفعالة التي اذا ما احسن استغلالها فانه يمكن تحقيق الكفاءة المثلى للتعليم، ومن هنا تبرز أهمية التدريب باعتباره أساس كل تعلم وتطور وتنمية للعنصر البشري، ومن ثم تقدم المجتمع (10)، وذلك لان التدريب يرفع مستوى أداء العاملين ويزيد من كفاءتهم الإنتاجية ويعددهم أعدادا رسميا حتى يستطيعون القيام بواجبات أعمالهم على افضل وجه، مع تمكينهم من مسايرة التقدم العلمي والتطور التكنولوجي المعاصر، لذا ينظر إلى التدريب على انه يمثل ضرورة لازمه في هذا العصر لمواجهة التطورات التي تحدث في كافة المجالات ومن ضمنها المجال الإرشادي (16). وحيث ان نجاح المؤسسة الإرشادية في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها، فان طبيعة العمل الإرشادي التجديدية تتطلب من القائمين به ان يكونوا على دراية كاملة بكل تطورات العلوم والأبحاث الزراعية أولا بأول، لذا فان تدريب العاملين في الحقل الإرشادي له مكانته الهامة في زيادة فاعليه الجهاز الإرشادي (2)، وبناء على ذلك فان البرامج التدريبية التي يتم تخطيطها للعاملين بالجهاز الإرشادي

الزراعي يجب ان تتضمن المعارف والمهارات في المجالات الأساسية التأليه: تقم أهداف الإرشاد الزراعي وفلسفته وتنظيمه، وموضوعات الزراعة التكنولوجية والجديد في بحوثها، وكيفية تبسيط وتوصيل نتائج البحوث الزراعية إلى جمهور الزراع، وكيفية أداء المهام الإرشادية التعليمية، وكيفية إجراء الدراسات التقييمية الإرشادية وأعداد التقارير، وكيفية إدارة وتدريب المرؤوسين والقادة المحليين (7).

ووفق لذلك يتطلب تنمية البرامج التدريبية الإرشادية تتضمن: تحديد الحاجات، وتحديد صياغة الأهداف، وتحديد عناصر وموضوعات المحتوى الفني وكتابتها، وتحديد طرق التدريس والخبرات التعليمية ووسائل الإيضاح، وأخيرا التقييم، كما يذكر ان تحديد الحاجات التدريبية يعتبر القلب النابض للتدريب واهم مرحلة من مراحل عملية تخطيط البرنامج التدريبي (3). أن التدريب في حد ذاته يمثل أداة من الأدوات المساعدة التي قد تعين المسؤولين على تخطيط العمالة وإحداث توازن هيكلي بين مدخلات العملية التدريبية ومخرجاتها، الأمر الذي يشير إلى ان السياسة التدريبية شأنها شأن أي سياسة من سياسات إدارة الأفراد تحتاج إلى إعداد مسبق وتجهيز محكم لكافة العناصر التي تشملها. بعيدا عن وجود مناخ من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التدريبية (8). ومن ثم فان تدريب العاملين لا يجب ان يترك لاعتبارات الصدفة والعفوية أو العشوائية المطلقة ، وإنما هو عمل يجب ان يخطط ويوجه ويراقب بدقة وموضوعية لتحقيق فاعلية التدريب بصفه عامة مع التغلب على المشكلات التي تعوق نجاحه (11)، ان التدريب الإرشادي واحد من الأنشطة الضرورية التي تلعب دورا أساسيا ومؤثرا في تنمية العاملين الإرشاديين على مختلف فئاتهم ومستوياتهم الوظيفية وان تطورها يكمن حول قيام الجهاز التدريبي بالإجراءات التدريبية طبقا لأسس وأصول الخطة التدريبية الموضوعية (13).

ويضيف عبد العال، بان خبراء الإدارة يشيرون إلى ان نجاح العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها منوط بالدرجة الأولى بمدى تكامل العناصر المكونة داخل وخارج إطار عملية التدريب مع تقادي المشكلات الإدارية والتنظيمية والفنية المختلفة التي قد تواجه عملية التدريب والتي تؤثر سلبا على جدواها (12). كذلك يضيف العمري بان بعض المتدربين قد يروا بان التدريب ما هو إلا فترة أجازة ترفيهيه تعطى للترويح وليست للاستفادة وهذا مما يجعل من التدريب الإرشادي عمليه هامشيه لا عائد لها (14). بناءً على ما سبق وحتى توتى عملية التدريب ثمارها المرجوة من حيث إعداد مرشدين على درجه معقوله من المهارة في إداء المهام العديدة الموكلة إليهم، فانه يجب ان يشترك هؤلاء المرشدين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وكذلك تحديد مشكلات التدريب، ومن هنا كان الاهتمام بإجراء هذا البحث بهدف الوقوف على مشكلات العمل التدريبي الإرشادي للعاملين الإرشاديين بمحافظة بغداد، وذلك حتى يمكن الاهتمام بنتائج هذا البحث عند تخطيط البرامج التدريبية لهؤلاء المرشدين الزراعيين

نظرا لأهمية التدريب الإرشادي، فقد اهتمت العديد من الدراسات بتناول المتطلبات التدريبية ومشكلات التدريب ، وفي هذا الصدد فقد أشار السيد الجميلي إلى ان غالبية المرشدين المبحوثين غير ملمين بالطرق العلمية

لأجراء التقييم ، كما انهم يشعرون بالحاجة إلى التدريب النظري والعلمي فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، (5)، أما غسان فيرى ان الحاجات التدريبية للمبجوثين تمثلت في مجالات: فلسفة الإرشاد الزراعي، وتعليم الكبار، وتخطيط البرامج الإرشادية، والاجتماع الريفي، والاتصال والطرق الإرشادية، والقيادة الريفية، والمعلومات الفنية الزراعية، والتقييم الإرشادي (18).

ان البرامج التدريبية التي تعرض لها المبجوثين لا تبنى على الحاجات الفعلي لكثير من المبجوثين (4)، ان 42% من المرشدين المبجوثين لم يحصلوا على إي تدريب إثناء الخدم الإرشادي، وان معظم الموضوعات التي دارت حولها الدورات التدريبية نادرا ما تكون بينها الموضوعات الإرشادية، كما ان مجالات اكتشاف وتدريب القادة المحليين، وإهداف الجهاز الإرشادية الزراعي، وتطوير العلاقة مع الريفيين من بين المجالات ذات الحاجات التدريبية المرتفعة للمرشدين المبجوثين، (17)، هذا ويشير كل من (6، 9 و 15) إلى ان هناك العديد من المشكلات التدريبية والتي منها مقاومة المتدربين لفكرة التدريب ذاتها، وعدم توفر منظمي التدريب المعدين إعدادا جيدا، اذا اتضح للدول الكاثر خبرة في مجاله انه لابد وان يرقى ليصبح مهنة تتصف بنفس الخصائص العامة للمهن الأخرى والتي توهل القائم بها إلى كفاءة أداءها. بناء على ما سبق فانه يتضح مدى أهمية تناول مشكلات التدريب الإرشادية بالبحث والدراسة، وذلك حتى يمكن الاهتداء بالنتائج التي أمكن التوصل إليها عند تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة بغداد.

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية دراسة مشكلات التدريب الإرشادية الزراعي بمحافظة بغداد، وقد تطلب ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية: التعرف على بعض الخصائص للمرشدين الزراعيين المبجوثين، الوقوف على مدى تعرض المرشدين المبجوثين للتدريب ومدى استفادتهم منه، الوقوف على المشكلات التي تواجه التدريب الإرشادي من وجهة نظر المرشدين المبجوثين، تحديد أهمية حل المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء التحاقهم بالدورات التدريبية.

المواد وطرائق العمل

أجري هذا البحث في محافظة بغداد على عينه من المرشدين الزراعيين الذين التحقوا بدورات تدريبية بلغ قوامها 120 مرشدا زراعيًا. تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع المرشدين الزراعيين بالمحافظة والبالغ عددهم 327 مرشدا زراعيًا، أي بنسبة 37% وقد تم الحصول على البيانات المطلوبة من خلال استبيان بالمقابلة الشخصية لأفراد عينة البحث وذلك بعد تصميم استمارة استبيان مناسبة لهذا الغرض، واختبارها مبدئيًا، ثم إجراء التعديلات اللازمة عليها لتصبح في صورتها النهائية، وقد تضمنت تلك الاستمارة ثلاثة أقسام تضمن القسم الأول بعض البيانات الشخصية للمبجوثين، بينما اشتمل القسم الثاني على بعض البيانات عن التدريب السابق للمرشدين المبجوثين، في

حين تناول القسم الثالث مشكلات التدريب الإرشادية والذي تضمن 68 مشكله من مشكلات التدريب الإرشادي شملت عشرة مجالات، وللوقوف على مدى وجود تلك المشكلات وأهميتها فقد طلب من المبحوث أبداء رايه على كل مشكلة من حيث وجودها أو وجودها لحد ما أو عدم وجودها وقد أعطيت الأوزان 3، 2، 1 على الترتيب لكل فئة من الفئات السابقة، أما فيما يتعلق بأهمية حل هذه المشكلات هام أو هام لحد ما أو غير هام، وقد أعطيت الأوزان 3-2-1 لكل فئة من الفئات السابقة على الترتيب .

وقد تم جمع البيانات البحثية المطلوبة خلال شهري تشرين الأول وتشرين الثاني 2014، تلي ذلك تبرغ البيانات تمهيدا لجدولتها وتحليلها إحصائيا لاستخلاص النتائج منها. وقد تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والتي تمثلت في الجداول التكرارية، والنسب المئوية، والانحراف المعياري، كما تم استخدام المتوسط الحسابي المرجح لمعرفة أهمية كل مشكله على حدة، وكذا أهمية مشكلات كل مجال من المجالات المدروسة وذلك حسب ما أشار إليهم (1 و15).

النتائج والمناقشة

أولا الخصائص الشخصية للمرشدين المبحوثين

أشارت النتائج الواردة في جدول 1 ان أكثر من نصف المبحوثين يقعون في فئة متوسطي العمر 39-45 سنة، وهذه النتيجة توضح ان هؤلاء المرشدين يستطيعون تحمل مسئوليات أدوارهم التتموية إذا ما أحسن أعدادهم وتدريبهم تدريبا جيدا. أوضحت النتائج ان غالبية المبحوثين حاصلون على مؤهل جامعي، وذلك كما هو موضح في جدول 1 وهذه النتيجة تؤكد ما سبق قوله من ان هؤلاء المرشدين إذا ما أعدوا إعداد جيدا فانهم يكونون قادرين على القيام بأدوارهم العديدة الملقاة على عاتقهم. بينت النتائج الواردة في جدول 1 ان 31.67% من المرشدين المبحوثين متخصصون في الإرشاد الزراعي، وان 45.83% منهم تخصص شعبة عامة، مما يمكن معه القول بان غالبية المرشدين المبحوثين يستطيعون تحمل أعباء عملهم الإرشادي الزراعي. أشارت النتائج البحثية ان 43.34% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم بالإرشاد من 10-18 سنة، وان 23.33% منهم تزيد مدة خدمتهم بالإرشاد عن 19 سنة، وذلك كما هو مبين في جدول 1 وهذه النتيجة تبين ان المرشدين المبحوثين ذوي خبرة مناسبة في العمل الإرشاد الزراعي. أوضحت بيانات جدول 1 ان غالبية المبحوثين 81.67% تتراوح مدة خدمتهم بالعمل الزراعي قبل الالتحاق بالإرشاد الزراعي 9 سنوات فأقل، وهذه النتيجة تشير إلى ان هؤلاء المرشدين ذوي خبرة جيدة بالعمل الزراعي بصفة عامة.

جدول 1 توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لبعض المتغيرات الشخصية

المتغيرات، التخصص الدراسي			المتغيرات، المؤهل الدراسي			المتغيرات، العمر		
عدد (120)	%100		عدد (120)	%100		عدد (120)	%100	
شعب عامة	55	45.83	متوسط	22	18.33	38 سنة فأقل	21	17.5
إرشاد زراعي	38	31.67	عالي	15	12.51	39-45 سنة	62	51.67
تخصصات أخرى	27	22.5	جامعي	79	65.83	46 سنة فأكثر	37	30.83
			دراسات عليا	4	3.3			
المتغيرات، عدد سنوات الخدمة			المتغيرات، عدد سنوات الخدمة			المتغيرات، عدد سنوات الخدمة		
عدد (120)	%100		عدد (120)	%100		عدد (120)	%100	
			قبل العمل بالإرشاد			الخدمة بالإرشاد		
			9 سنوات فأقل	98	81.67	9 سنوات	40	33.33
			10-19 سنة	17	14.16	10-18 سنة	52	43.34
			20 سنة فأكثر	5	4.17	19 سنة فأكثر	28	23.33

ثانيا: مدى تعرض المرشدين المبحوثين للتدريب ومدى استفادتهم منه

أشارت النتائج البحثية ان غالبية المبحوثين يقعون ضمن فئة التعرض للتدريب المنخفض وكما موضح في جدول 2 وهذه النتيجة تعكس حاجة المرشدين الزراعيين بصفة عامة والمرشدين الزراعيين المبحوثين بصفه خاصة إلى التدريب في الموضوعات الزراعية العامة. كذلك أوضحت نتائج جدول 2 ان غالبية المرشدين المبحوثين يقعون ضمن فئة التعرض المنخفض للتدريب في مجال الإرشاد الزراعي، مما يشير إلى حاجة هؤلاء المرشدين إلى التدريب في مجال العمل الإرشادي الزراعي. أوضحت النتائج البحثية ان قسم تطوير القوى العاملة هو الذي يقوم بترشيح غالبية المرشدين لحضور الدورات التدريبية، وهذه النتيجة تعكس مدى اهتمام القائمين على الإرشاد الزراعي بأهمية التدريب رغم انخفاض تعرض المرشدين للتدريب، وهذا قد يكون راجعا إلى قلة إمكانيات التدريب المتاحة.

جدول رقم 2 توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لتعرضهم للتدريب واستفادتهم منه

المتغيرات، عدد الدورات التدريبية			المتغيرات، عدد الدورات		
تسلسل	عدد،	%	تسلسل	عدد،	%
	120			120	
1	تعرض منخفض 4 دورات فأقل	90	75	2	تعرض منخفض 3 دورات فأقل
	تعرض متوسط من 5-8 دورة	25	20.83	20	تعرض متوسط 4 - 6 دورة
	تعرض مرتفع 9 دورات فأكثر	5	4.17	2	تعرض مرتفع 7 دورات فأكثر
المتغيرات، طريق الترشيح لحضور الدورات التدريبية			المتغيرات، مدى استفادة المرشدين من التدريب		
تسلسل	عدد،	%	تسلسل	عدد،	%
	120			120	
3	قسم تطوير القوى العاملة في الهيئة الإدارية الزراعية	100	83.33	4	استفادة منخفضة 6 درجات فأقل
		20	16.67	14	استفادة متوسطة 7 - 10 درجة
				95	استفادة مرتفعة 10 درجات فأكثر

أشارت البيانات البحثية ان جميع المرشدين المبحوثين والبالغ عددهم 120 مرشدا زراعيا يرغبون في حضور دورات تدريبية، مما يعكس رغبتهم في تنمية معارفهم ومهاراتهم مما ينعكس بدوره على تأدية رسالتهم الإرشادية. أوضحت النتائج ان غالبية المرشدين يقعون في فئة الاستقادة المرتفعة من التدريب، وذلك كما موضح في جدول 2 مما يشير إلى أهمية تعرض المرشدين للتدريب في الموضوعات الزراعية العامة والمعارف الإرشادية بصفة خاصة.

مشكلات التدريب من وجهة نظر المرشدين المبحوثين درجة وجود المشكلات والمعوقات التدريبية

للقوف على درجة وجود مشكلات ومعوقات التدريب بهدف ترتيب هذه المشكلات تم حساب المتوسط الحسابي المرجح للمشكلات التي تناولها البحث، حيث أوضحت النتائج الواردة في جدول 3 ان المشكلات الخاصة "بحوافز التدريب" جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها حوالي 2.8 درجة، بانحراف معياري قدره 0.278 درجة، وجاء في المرتبة الثانية المشكلات الخاصة " بالإعاشة والإقامة" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.532 درجة، بانحراف معياري قدره 0.414 درجة، أما المشكلات الخاصة "باختيار المتدرب" فقد جاءت في المرتبة الثالثة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.307 درجة، بانحراف معياري قدره 0.466 درجة وجاءت المشكلات الخاصة "بالمندرب" في المرتبة الرابعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.255 درجة، بانحراف معياري قدره 0.469 درجة، أما بقية المشكلات فكانت على الترتيب:

ميعاد دورات التدريب حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.173 درجة، بانحراف معياري قدره 0.663 درجة، ومحتوى التدريب حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.083 درجة، بانحراف معياري قدره 0.506 درجة، واحتياجات المتدرب حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.05 درجة، بانحراف معياري قدره 0.549 درجة، ومساعدات التدريب حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.021 درجة، بانحراف معياري قدره 0.427 درجة والمشكلات الخاصة بالمندرب حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 1.951 درجة، بانحراف معياري قدره 0.411 درجة، وأخيرا المشكلات الخاصة بمكان التدريب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 1.864 درجة، بانحراف معياري قدره 0.518 درجة.

أما فيما يتعلق بأهمية حل هذه المشكلات فقد أشارت النتائج الواردة في جدول 4 ان أهمية حل مشكلات "حوافز التدريب" جاءت في الترتيب الأول حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.867 درجة، بانحراف معياري قدره 0.303 درجة، أما أهمية حل مشكلات "الإعاشة والإقامة" فقد جاءت في الترتيب الثاني حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.596 درجة، بانحراف معياري قدره 0.563 درجة، أما أهمية حل المشكلات الخاصة " باختيار المدرب" فقد جاءت في الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.321 درجة، بانحراف

معياري قدره 0.636 درجة، كما جاءت أهمية حل المشكلات الخاصة "بالمندرب" في الترتيب الرابع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لها 2.248 درجة، بانحراف معياري قدره 0.641 درجة، أما أهمية حل باقي المشكلات فكان ترتيبها كالاتي:

جدول رقم 3 ترتيب المشكلات التدريبية الرئيسية من وجهة نظر المرشدين المبحوثين

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	م	المشكلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري
1	المشكلات الخاصة بحوافز التدريب	2.803	0.278	6	مشكلات خاصة بمحتوى التدريب	2.083	0.506
2	مشكلات الإعاشة والإقامة	2.532	0.414	7	مشكلات خاصة باحتياجات المندرب	2.05	0.549
3	مشكلات خاصة باختيار المندرب	2.307	0.466	8	مشكلات خاصة بمساعدات التدريب	2.021	0.427
4	مشكلات خاصة بالمندرب	2.255	0.469	9	مشكلات خاصة بالمندرب	1.951	0.411
5	مشكلات خاصة بميعاد عقد الدورات التدريبية	2.173	0.663	10	مشكلات خاصة بمكان التدريب	1.864	0.518

أهمية حل المشكلات المتعلقة بمحتوى التدريب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.114 درجة، بانحراف معياري قدره 0.799 درجة، وميعاد دورات التدريب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.113 درجة، بانحراف معياري قدره 0.841 درجة، ومساعدات التدريب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.071 درجة، بانحراف معياري قدره 0.729 درجة، واحتياجات المندرب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 1.993 درجة، بانحراف معياري قدره 0.849 درجة، والمشكلات الخاصة بالمندرب، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 1.937 درجة، بانحراف معياري قدره 0.743 درجة، وأخيرا المشكلات الخاصة بمكان التدريب. حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 1.688 درجة، بانحراف معياري قدره 0.862 درجة.

وتعكس هذه النتائج وجود العديد من مشكلات التدريب الإرشادي ويصفه خاصة ما يتعلق منها: بحوافز التدريب، والإعاشة والإقامة، واختيار المندرب. كما تعكس النتائج مدى أهمية حل تلك المشكلات حتى توتى عملية التدريب ثمارها المرجوة بما يعود بالنفع على العمل الإرشادي الزراعي وبالتالي تحقيق الأهداف التنموية الريفية. ولمزيد من التفاصيل فقد أوضحت البيانات الواردة في جدول 5 المشكلات الفرعية المتعلقة بكل مشكله من المشكلات السابق الإشارة إليها، وبحساب المتوسط المرجح لتلك المشكلات الفرعية فقد أوضحت البيانات الواردة في جدول 5 ان اهم المشكلات الخاصة بحوافز التدريب تمثلت في: عدم وجود جوائز للمتفوقين في نهاية التدريب، وعدم ربط الترقية بالتدريب في الوظيفة، وعدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بتوزيع شهادات التدريب لرفع الروح المعنوية للمندربين في نهاية البرنامج التدريبي، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لتلك المشكلات 2.9 درجة و2.85 درجة على الترتيب.

وتعكس تلك النتائج مدى أهمية الجوائز العينية في نهاية التدريب وأيضا ربط التدريب بالترقي في الوظيفة. أما فيما يتعلق بمشكلات "الإعاشة والإقامة" فقد أوضحت النتائج ان: عدم توفر وسائل المواصلات اللازمة لأجراء الزيارات الميدانية، وعدم توفر وسائل الترفيه أثناء التدريب، وعدم توفر التغذية الجيدة أثناء التدريب. كانت في مقدمة المشكلات، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لتلك المشكلات 2.65 درجة، و2.58 درجة، و2.55 درجة على الترتيب، وهذا يشير إلى ضرورة التخطيط لإقامة وإعاشة المتدربين حتى يحقق التدريب أهدافه المرجوة.

جدول رقم 4 ترتيب أهمية حل مشكلات التدريب الإرشادي من وجهة نظر المرشدين المبحوثين

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	م	المشكلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري
1	حوافز التدريب	2.867	0.278	6	ميعاد انعقاد دورات التدريب	2.113	0.506
2	الإعاشة والإقامة	2.596	0.414	7	مساعدات التدريب	2.071	0.549
3	اختيار المتدرب	2.321	0.466	8	احتياجات التدريب	1.993	0.427
4	المتدرب	2.248	0.469	9	المدرّب	1.937	0.411
5	محتوى التدريب	2.114	0.663	10	مكان التدريب	1.688	0.518

أيضا وأوضحت نتائج البحث ان مشكلات اختيار بعض المرشحين للتدريب بدون دراسة مسبقة لاحتياجاتهم الفعلية للتدريب. وتدخّل العلاقات الشخصية في اختيار المتدربين. وعدم استشارة المتدربين لحضور الدورات التدريبية كانت من أولى المشكلات الخاصة باختيار المتدرب " حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.52 درجة، و2.5 درجة، و2.5 درجة على الترتيب، وتؤكد هذه النتائج على ضرورة ربط التدريب بالترقي في الوظائف مما يستوجب وضع معايير موضوعيه عند اختيار المرشحين لحضور التدريب مع دراسة احتياجاتهم الفعلية قبل وضع برامج التدريب. كما أشارت النتائج ان عدم إعطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبه قبل المحاضرة، والأحداث الجانبية أثناء التدريب، وعدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بحل مشكلات المتدربين قد جاءت في مقدمة المشكلات الخاصة " بالمتدرب "، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.67 درجة، و2.57 درجة، و2.34 درجة على الترتيب، وهذه النتائج توضح ما سبق قوله من أهمية التخطيط الجيد لعملية التدريب مع توفير كافة التسهيلات التدريبية المطلوبة للمتدربين.

أما فيما يتعلق بالمشكلات الخاصة "بمؤعد" انعقاد الدورات التدريبية فقد امكن ترتيبها بناء على قيمة المتوسط المرجح لكل منها على النحو التالي: عدم اختار المتدربين بمؤعد انعقاد الدورة التدريبية ومكانها قبل البرنامج التدريبي بفترة كافيته، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.31 درجة، وتنفيذ التدريب في أوقات غير مناسبة لظروف المتدربين، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.18 درجة، وتنفيذ التدريب في أوقات لا تتناسب مع المحتوى التدريبي، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.11 درجة، وأخيرا عدم اهتمام بعض المدربين بتنفيذ

الجدول الزمني للبرنامج، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.02 درجة أما المشكلات الخاصة "بمحتوى التدريب" فقد أوضحت النتائج : ان عدم احتواء موضوعات التدريب على الجوانب التطبيقية العملية، وعدم مناسبة موضوعات التدريب للتغلب على مشاكل العمل الميداني، واحتواء البرنامج التدريبي على موضوعات يصعب تطبيقها عمليا كانت في مقدمة تلك المشكلات، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.33 درجة، و2.27 درجة، و2.12 درجة على الترتيب وهذه النتائج تشير إلى أهمية التخطيط الجيد للعملية التدريبية مع مراعاة ان تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ليسهل وضع محتوى تدريبي يحقق تلك الأهداف .

أيضا أشارت النتائج إلى عدم تحديد احتياجات المتدرب قبل وضع برامج التدريب، وقصور بعض برامج التدريب في تلبية احتياجات المتدربين، وضعف القدرات العلمية لبعض المسؤولين في تحديد موضوعات التدريب، وكانت في مقدمة المشكلات الخاصة " باحتياجات المتدرب ". حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.47 درجة، و2.37 و1.97 على الترتيب. وهذا يوضح أهمية دراسة الاحتياجات التدريبية للمتدربين عند التخطيط للتدريب، وذلك حتى يتم تلبية تلك الاحتياجات عند وضع الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي. أما فيما يتعلق بالمشكلات الخاصة "بمساعدات التدريب" فقد أوضحت النتائج: ان عدم استخدام (Data Show) أفلام عرض البيانات في برنامج التدريب، وعدم استخدام الأشكال والنماذج المجسمة أثناء التدريب، وعدم كفاءة الفنيين في إصلاح أعطال أجهزة التدريب، كانت في مقدمة تلك المشكلات حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.24 درجة، و2.21 درجة، و2.11 درجة على الترتيب، وهذه النتيجة تشير إلى مدى أهمية استخدام المعينات السمعية والبصرية أثناء التدريب لأنها تساعد المتدرب على الاستفادة من التدريب.

أوضحت النتائج ان صعوبة قيام بعض المدربين بأثارة انتباه المتدربين أثناء التدريب، وضعف بعض المدربين في إعطاء الفرصة للمتدربين للمناقشة وأبداء الرأي، وعدم قدرة بعض المدربين على إيجاد العلاقة القوية بينهم وبين المتدربين، وصعوبة قيام بعض المدربين بتحويل الأفكار النظرية إلى واقع عملي تطبيقي. كانت في مقدمة المشكلات المتصلة "بالمدرّب" حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لها 2.19 درجة، و2.17 درجة، و2.13 درجة، و2.11 درجة على الترتيب. وهذه النتيجة تعكس مدى أهمية اختيار المدربين ذوي الكفاءة العالية في تنفيذ برامج التدريب للمرشدين، وأيضا أوضحت النتائج ان سوء التهوية بقاعة التدريب، وعدم وجود ستائر بالقاعة لحجب الإضاءة، وصعوبة وصول المتدربين لمكان التدريب، وعدم سماع الجالسين في آخر القاعة للمدربين من أولى المشكلات الخاصة "بمكان التدريب"، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح لتلك المشكلات 2.67 درجة، و2.00 درجة، و1.95 درجة، و1.88 درجة، و1.82 درجة على الترتيب. وهذا يشير إلى أهمية اختيار مكان التدريب بحيث يسهل الوصول إليه، كما يوضح ضرورة تجهيز مكان التدريب بالستائر والسماعات، والتهوية الجيدة حتى يكون مكان التدريب مناسباً لتنفيذ التدريب.

بناء على ما سبق فإنه يتضح ان دراسة مشكلات التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين تعد غاية في الأهمية وذلك لأنها تلقي الضوء على معوقات التدريب والتي تعتبر عائقا لتحقيق أهداف التدريب والتي بوجودها تجعل التدريب الإرشادي لا فائده منه. هذا فضلا عن انه يمكن الاهتداء بنتائج هذا البحث عند التخطيط للبرامج التدريبية للعاملين الإرشادين بصفة عامة. إضافة إلى اللقاء الضوء على أهمية المشكلات التدريبية التي تناولها البحث بهدف زيادة أسهم التدريب في تنمية معارف ومهارات واتجاهات المرشدين الزراعيين حتى يستطيعون تأدية أدوارهم التنموية بكفاءة عالية.

جدول رقم 5 ترتيب المشكلات الفرعية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين

م	المشكلة	المتوسط المرجح	م	المشكلة	المتوسط المرجح
	• مشكلات خاصة بحوافز التدريب:			• مشكلات الإعاقة والإقامة:	
1	عدم وجود جوائز للمتفوقين في نهاية التدريب	2.9	1	عدم توافر وسائل المواصلات اللازمة لأجراء الزيارات الميدانية	2.65
2	عدم ربط الترقية بالتدريب في الوظيفة	2.87	2	عدم توفر وسائل الترفيه أثناء التدريب	2.58
3	عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بتوزيع شهادات التدريب على المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي	2.85	3	عدم توفر التغذية الجيدة أثناء التدريب	2.55
4	عدم اهتمام جهة العمل بصرف بدلات التدريب في نهاية التدريب	2.78	4	عدم توفر الرعاية الطبية أثناء التدريب	2.55
5	عدم الاهتمام بصرف حوافز التدريب النقدية والانتقالات للمتدربين	2.77	5	قلة العمالة اللازمة لخدمة المتدربين	2.48
6	عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بتنمية العلاقات الاجتماعية بين المتدربين	2.57	6	عدم تدخل المسؤولين عن التدريب لحل مشاكل المتدربين	2.45
	• مشكلات اختيار المتدرب			مشكلات اختيار المتدرب	
1	اختيار بعض المرشحين للتدريب بدون دراسة مسبقة لاحتياجاتهم الفعلية للتدريب	2.52	4	تدخل الوساطة في العمل في اختيار المرشحين للتدريب	2.41
2	تدخل العلاقات الشخصية مع الرؤساء في اختيار المتدربين	2.5	5	تركيز التدريب على مجموعة معينة من العاملين كل دوره	2.24
3	عدم استشارة المتدربين لحضور الدورات التدريبية	2.5	6	عدم معرفة المتدربين بالهدف من الدورة التدريبية	2.02

م	المشكلة	المتوسط المرجح	م	المشكلة	المتوسط المرجح
• مشكلات المحتوى التدريبي:			• مشكلات خاصة بالتدريب:		
1	عدم احتواء موضوع التدريب على الجوانب التطبيقية العملية.	2.33	1	عدم عطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبه قبل المحاضرة	2.67
2	عدم مقابلة المحتوى التدريبي لمشكلات العمل الميداني.	2.27	2	الأحاديث الجانبية للمتدربين أثناء التدريب	2.57
3	احتواء البرنامج على موضوعات يصعب تطبيقها عمليا.	2.12	3	عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بحل مشكلات المتدربين	2.34
4	عدم مناسبة المحتوى لحاجة المتدربين.	2.02	4	ممل بعض المتدربين أثناء التدريب	2.15
5	عدم مناسبة المحتوى لتحقيق أهداف العمل الإرشادي	1.92	5	خروج بعض المتدربين من قاعة التدريب دون استئذان	2.15
6	صعوبة وتعقد بعض موضوعات التدريب	1.83	6	زيادة عدد المتدربين في الدورة الواحدة	1.97
• مشكلات احتياجات المتدرب:			7	إحساس بعض المتدربين بعدم جدوى التدريب	1.9
1	عدم تحديد احتياجات المتدرب قبل وضع برامج التدريب.	2.47	• مشكلات خاصة بميعاد دورات التدريب:		
2	قصور بعض برامج التدريب في تلبية احتياجات المتدربين.	2.37	1	عدم اختار المتدربين بميعاد التدريب ومكانه بفترة كافيه	2.31
3	ضعف القدرات العلمية لبعض المسؤولين في تحديد موضوعات التدريب	1.97	2	تنفيذ التدريب في أوقات غير مناسبة لظروف المتدربين	2.18
• مشكلات احتياجات المتدرب:			3	تنفيذ التدريب في أوقات لا تتناسب والمحتوى التدريبي	2.11
4	قيام جهات غير متخصصة بوضع برامج التدريب	1.9	4	عدم اهتمام بعض المديرين بتنفيذ الجدول الزمني للبرنامج	2.02
5	عدم إلمام المسؤولين عن التدريب بالمعارف الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادي	1.88	• مشكلات مساعدات التدريب:		
6	تركيز بعض برامج التدريب على موضوعات لا يحتاج إليها المتدرب في عمله	1.75	4	كثرة أعطال مساعدات التدريب أثناء استخدامها.	2.08
• مشكلات مساعدات التدريب:			5	عدم قدرة بعض المساعدات التدريبية على تحقيق الغرض منها	2.03
1	عدم استخدام أفلام الفيديو والسينما كمعينات تدريبية	2.24	6	عدم مناسبة أجهزة التدريب مع محتوى البرنامج التدريبي	1.98
2	عدم استخدام بعض المديرين للأشكال والنماذج المجسمة	2.21	7	استخدام المديرين لبعض المساعدات التدريبية دون الحاجة إليها.	1.62
3	عدم كفاءة الفنيين في إصلاح أجهزة التدريب.	2.11			

المتوسط المرجح	المشكلة	م	المتوسط المرجح	المشكلة	م
	• مشكلات خاصة بالمدرّب:			• مشكلات خاصة بمكان التدريب:	
2.19	صعوبة قيام المدربين بإثارة انتباه المتدربين	1	2.67	كثرة تدخين المتدربين بقاعة التدريب مع سوء التهوية	1
2.17	ضعف قدرة بعض المدربين في إعطاء الفرصة للمتدربين في المناقشة	2	2.00	عدم وجود ستائر لحجب الإضاءة داخل قاعة التدريب	2
2.13	عدم قدرة بعض المدربين على إيجاد علاقة قوية بينهم وبين المتدربين	3	1.95	صعوبة وصول المتدربين إلى مكان التدريب	3
2.11	صعوبة قيام بعض المدربين بتحويل الأفكار النظرية إلى واقع عملي تطبيقي	4	1.88	عدم مناسبة مكان التدريب لاستخدام المعينات	4
2.05	ظهور الإرهاق على بعض المدربين أثناء التدريب	5	1.82	عدم وجود سماعات كافيته بقاعة التدريب	5
1.93	نقص تخصص بعض المدربين في موضوع التدريب	6	1.72	تهالك المقاعد والأثاث بقاعة التدريب	6
1.92	صعوبة توضيح بعض المعلومات للمتدربين	7	1.68	صعوبة حركة المدرب داخل قاعة التدريب	7
1.9	صعوبة سيطرة بعض المدربين على المتدربين أثناء التدريب	8	1.64	ضعف الإضاءة بقاعة التدريب	8
1.77	عدم مقدرة بعض المدربين للإجابة على تساؤلات المتدربين	9	1.62	عدم مناسبة قاعة التدريب بعدد المتدربين	9
1.51	عدم اهتمام المدرب بموضوع التدريب الرئيسي	10	1.6	عدم توفر التهوية المناسبة بقاعة التدريب	10

المصادر

- 1- إبراهيم، محمد جميل وجاسم، جاسم مصطفى، 1997. الإحصاء، مكتبة دائر النفائس، الأردن
- 2- البديري، أشواق عبد الرزاق، 2005. تقويم التغييرات الحاصلة في النظم المزرعية المستهدفة في البرنامج الوطني لتطوير ثقافة الري بالرش في محافظة بغداد، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي، كلية الزراعة، بغداد.
- 3- السعودي، خيرى حسن، 1999. الدمج الثقافي السكانية، مطبعة جده.
- 4- الجارحي، غنيم شعبان، 2004. مدى شمول البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لاحتياجات المرشدين الزراعيين، ورقة عمل محورية، المؤتمر العاشر للاقتصاد والتنمية في البلاد العربية، جامعة المنصور.
- 5- الجميلي، احمد عبد الله، 2002. أثر التدريب في إدارة الأعمال، بغداد، مطبعة المثني.
- 6- سالم، جاسم محمود، تدريب بمنظور النظم، مدخل أساسي للقوى العاملة، مجلة النفط والتنمية، العدد 11، وزارة النفط، دائرة نفط الشمال، 2003.
- 7- سداد، ساهر حسن، 2011، نظرية التغيير النفسي والاجتماعي، دار الفجر، بغداد.
- 8- السلمي، علي حسين، 2010. إدارة الموارد البشرية، دار النفائس للنشر، الأردن.

- 9-السامرائي، عبد الله احمد، 1990. علم الإرشاد الزراعي، وزارة التعليم العالي، جامعة بغداد.
- 10-شريف، غانم سعيد، 2009. الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة، الطبعة الثانية، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار العلم للطباعة والنشر.
- 11-الطائي، حسين خضير، 2007. الحاجة المعرفية للملاكات الإرشادية في وزارة الزراعة، مجلة العلوم الزراعية العراقية، العدد 38، كلية الزراعة - جامعة بغداد.
- 12-عبد العال، سعد الدين محمد، 1998. العوامل المؤثرة على فاعلية المواقف التدريبية للعاملين، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة جامعة القاهرة.
- 13-عبد العال، سعد الدين محمد، 2004. مستوى إجراءات تخطيط برنامج تدريبي إرشادي للعاملين بالمستوى الإشرافي الإرشادي في بعض محافظات شرق الدلتا، بحث منشور، كلية الزراعة - جامعة الزقازيق، مجلة العلوم التطبيقية، العدد 6.
- 14-العمري، محمد ماهر، 2001. إدارة الموارد البشرية، مكتبة المثنى - بغداد - العراق.
- 15-عدنان، جابر شمخي، 2002. مبادئ الطرق الإحصائية وتعميم التجارب الزراعية-وزارة التعليم العالي-جامعة بغداد.
- 16-عجيلي، احمد حمدان، 2002. مستوى دافعية المرشدين الزراعيين والباحثين العلميين نحو العمل في البرامج الإنمائية الزراعية في العراق وعلاقتها ببعض العوامل، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الزراعة - جامعة بغداد.
- 17-عجيلي، امل نجم، 2001. مستوى تطبيق متبعي الرتب العليا من بذور الحنطة للتوصيات العلمية ذات الصلة بالعمليات الزراعية الموصي بها، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الزراعة - بغداد.
- 18-غسان، خيرى يوسف، 2006. دراسة تحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة للعاملين في المجال الزراعي الخدمي، بحث منشور، جمهورية مصر، مجلة الزراعة والتنمية - العدد 12.