

تقويم دورات التعليم المستمر المنفذة من قبل كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل لعامي 2012-2013 من وجهة نظر المتدربين

روى محمد حامد الجليبي¹

عامل فاضل خليل العباسي¹

¹ جامعة الموصل - كلية الزراعة والغابات

• تاريخ استلام البحث 2019/1/7 وقبوله 2019/4/8 .

الخلاصة

استهدف البحث التعرف على مستوى تقويم دورات التعليم المستمر المنفذة من قبل كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل ثم تحديد التباين في آراء المتدربين في تقويمهم لهذه الدورات وفقا لبعض خصائص المتدربين، فضلا عن استكشاف اهم المعوقات التي واجهت المتدربين ومقترحاتهم لتجاوزها، شمل البحث جميع المشاركين في دورات التعليم المستمر المقامة في الكلية لعامي 2012-2013م والبالغ عددهم (109) متدربا موزعين على ستة دورات تدريبية وتم استبعاد (20) متدرب للعينة الاستطلاعية وبذلك اقتصر عدد المبحوثين على (89) متدربا. وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان تكونت من ثلاثة اجزاء تضمن الجزء الاول منها خصائص المتدربين، وتضمن الجزء الثاني (32) معيارا لتقويم التدريب موزعة على اربعة مجالات، في حين تضمن الجزء الثالث سؤاليين مفتوحين للمتدربين لاستكشاف معوقات التدريب ومقترحات التطوير . واستخدم الصدق الظاهري للاستبيان، كما استخدمت طريقة الفا-كرونيباخ لحساب الثبات وبلغت قيمته (0.7539). وبعد تجميع البيانات وتفرغها وتصنيفها استخدمت التكرارات والنسب المئوية والوسط المرجح والوزن المئوي واختبار (t) واختبار (f) لتحليل البيانات. اظهرت النتائج ان مستوى تقويم دورات التعليم المستمر بشكل عام متوسط يميل الى الارتفاع، وان دورة (اساليب نقل التقنيات الزراعية) احرزت الترتيب الاول في التقويم بمتوسط قدره (80.700) درجة، في حين احرزت الترتيب الاخير دورة (تصميم وتحليل التجارب الزراعية) بمتوسط قدره (68.777) درجة. كما اوضحت النتائج عدم وجود تباين في آراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفق متغيرات: العمر، التحصيل الدراسي، التخصص العلمي، مدة الخبرة الوظيفية، والمشاركة في دورات سابقة. كما اظهرت النتائج بعض المعوقات التي واجهت المتدربين وسبل تجاوزها.

الكلمات المفتاحية: التقويم، الدورات، التعليم المستمر.

Evaluation Of Continuing Education Courses Executed At College Of Agriculture And Forestry / Mosul University In 2012-2013 From The Trainees Point Of View .

Aamel F.K.Al-Abbassi¹

Roaa.M.H.Al-Galaby¹

• ¹ University of Mosul-College of Agriculture

Abstract

The objectives of the research were to identify evaluation level of continuing education courses, which held at college of agriculture and forestry /Mosul University, then to determine the variance in trainee's point of view according to some characteristics and to recognize the obstacles facing the training courses and the suggestions to overcome them. The research population consisted of (109) trainees distributed on six training courses, 20 of them were choosen for the pretest of the questionnaire and the study population consisted of 89 respondents. The data collected through a questionnaire form consisting of three parts. The first part included the trainees' characteristics. The second part included 32 criteria for evaluation of training in four fields. The third part included two open questions to explore the obstacles of training and development proposals. Face validity used for questionnaire. The Alpha-Cronbach method used to calculate reliability and its value was (0.7539). After the data collection, unloading and used classification: the frequency, percentages, weighted mean, percent weight, t-test, and f-test used to analyze the data. The results showed that the level of evaluation of continuing education courses in general averaged To the height, and the course (methods of transfer of agricultural techniques) achieved the first ranking in the evaluation with an average of (80.700) degree, while the final ranking of the course (agricultural experiments design and analysis) an average of (68,777)degree . The results showed that level of evaluation of continuing education courses is medium, there were no variance in trainee's opinions about evaluation according to their age, academic achievement, scientific specialization, experience period, and participation in previous training, the results showed some obstacles facing trainees and their suggestions to overcome them.

Keywords: Evaluation, Continuing Education, course.

المقدمة

يلقى التدريب اهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة كونه الوسيلة الأفضل لأعداد الموارد البشرية. ويؤشر هذا الاهتمام بالتدريب اعترافاً بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في خلق وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات وفي تحسين وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الأفضل للكفاءة الحديثة (الوظيفي، 2007). وتتفق جميع المنظمات سواء في القطاع العام أو الخاص، وبغض النظر عن نوع أو طبيعة المنظمة، على أن التدريب أساسي لنمو وتطوير العمل في المنظمات، فالتدريب مهم لتطوير الموارد البشرية العاملة في أي منظمة (Farjad 2012). ويعد تقييم برامج التدريب خطوة مكملة لعملية التدريب، ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها، فضلاً عن قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا البرامج التدريبية (بن عيشي 2012) ويتفق معظم الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية بشكل عام وإدارة التدريب بشكل خاص، على أن عملية تقييم فاعلية التدريب يمكن أن تحقق مجموعة من الفوائد ومنها (تقدير مدى نجاح أو اخفاق البرامج التدريبية وتفسير النتائج، التعرف على مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف المرسومة، الكشف عن فاعلية القائمين على عملية التدريب، الاستفادة من نتائج التقييم لتحسين البرامج التدريبية المستقبلية، التعرف على مدى ملائمة التدريب للاحتياجات التدريبية القائمة ومدى ملائمة بيئة التدريب، التعرف على مدى قدرة البرامج التدريبية على حل مشكلات المنظمة، تحديد الجوانب السلبية التي تواجه التدريب في المنظمة، تقديم تغذية راجعة لتبرير تكاليف البرامج التدريبية. (حيدر وفداء، 2016)

ومن الصعوبة التنبؤ بنتائج التدريب بمجرد الملاحظة البسيطة أو العرضية، وإنما يتطلب الأمر استخدام وسائل وطرائق أكثر دقة من مجرد التخمين لتحديد نتائج الأنشطة التدريبية بدقة وموضوعية (الجريري وآخرون 2005). ويعد المتدرب مصدر رئيسي للحكم على مدى كفاءة نظام التدريب، ولذلك يجب الحصول على رد فعله من خلال استخدام الاستبيان أو المقابلة أو الملاحظة (الطنوبي 1995). وهذا ما تتبعه الباحثان في إجراء هذا البحث لتقييم الدورات التدريبية المنفذة من قبل شعبة التعليم المستمر في كلية الزراعة والغابات /جامعة الموصل، إذا تقويم الكلية بتنفيذ عدة دورات تدريبية سنوياً في مختلف الاختصاصات بهدف تطوير أساليب العمل سواء للعاملين في الكلية من أعضاء الهيئة التدريسية أو العاملين في المؤسسات الزراعية في محافظة نينوى، لهذا من الضروري القيام بدراسات لتقويم مدى كفاءة البرامج التدريبية المنفذة ومتعكسه من نتائج محسوسة في بيئة العمل وتشخيص نقاط الضعف أو الخلل في هذه البرامج لتلافي سلبياتها في البرامج المستقبلية، فضلاً عن التعرف على وجهات نظر المتدربين ومقترحاتهم لتطوير البرامج التدريبية اللاحقة. وقد أجريت دراسات عديدة حول تقويم التدريب، فقد وجد الوظيفي (2007) أن درجة تقويم برامج التدريب في جامعة بابل وفقاً لآراء المتدربين كانت عالية جداً، وأنه توجد دلالة معنوية بين آراء عينة المشاركين في البرامج التدريبية (الوظيفي 2007). ووجد الديب (2009) في دراسته أنه يوجد ضعف في منظومة العملية التدريبية في المؤسسات التعليمية في دولة قطر نتيجة غياب الاستراتيجية الواضحة للتدريب وإدارة عملية التدريب (الدیب 2009). ووجد أمين وآخرون (2010) في دراستهم لتقويم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في المركز التدريبي /كركوك أن متوسط الوزن المثوى لدرجة تقويم المدرب من وجهة نظر المتدربين بلغت 62,4% ولمحتوى التدريب 61,6% وللطرائق والمعينات المستخدمة 51,8% وللبيئة العام للدورة 68% (أمين وآخرون، 2010) ووجد Farjad (2012) في دراسته لتقويم فاعلية التدريب في جامعة اسلام شهر باستخدام نموذج Kirkpatrick أن فاعلية برامج التدريب تحت المستوى المعياري المطلوب، وأن المؤشرات الخاصة بنموذج Kirkpatrick لتقييم التدريب (رد الفعل-التعلم-السلوك-الفعالية التنظيمية) أقل من المستوى المعياري، وأنه من أجل زيادة فاعلية التدريب في الجامعة يجب العمل على تصميم التدريب بصورة أفضل مع إعادة تعريف لدور التدريب، فضلاً عن زيادة ميزانية التدريب (Farjad 2012) ووجد العباسي وآخرون 2013 في دراستهم لتقويم الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك أن مستوى التدريب عال وأن مجال كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى بنسبة تحقق 84,7%، بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب بالمرتبة الأخيرة بنسبة تحقق 75,95%، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى التدريب وكل من المؤهل الدراسي للمتدربين ومدة خدمتهم الإرشادية وتدريبهم السابق وطموحهم المهني ورغبتهم بالتجديد العباسي وآخرون (2013). ووجد دهش (2014) في دراسته لتقويم عملية التدريب في تحسين مستوى الخدمات الزراعية في العراق وجود درجة ضعيفة نسبياً من الارتباط بين موضوع الدورة وكل من التأهيل العلمي للمتدرب وعمله الوظيفي، وأشار 80% من المتدربين أن أهم معوقات التدريب هي تعارض العمل مع التدريب بسبب عدم التفريغ التام للمتدرب، بينما ذكر 70% منهم بأن معظم الدورات التدريبية مكثفة والمعلومات مختصرة، بينما ذكر 68% منهم صعوبة المواصلات والنقل وارتفاع تكاليفها (دهش، 2014). ووجد العباسي ورؤى (2014) في دراستهما لتقويم التدريب الوظيفي في المركز الدولي للبحوث الزراعية في المناطق الجافة (إيكاردا) أن 68,8% من المتدربين يرون أن مستوى التدريب في إيكاردا متوسط، وأن مجال محتوى التدريب أحرز الترتيب الأول، بينما أحرز الترتيب الأخير مجال كفاءة المدربين، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة تقويم التدريب وكل من التخصص الأكاديمي للمتدرب والتدريب السابق، بينما لا توجد علاقة ارتباط معنوية مع كل من العمر والمؤهل الدراسي ونوع العمل والخبرة الوظيفية للمتدربين (العباسي ورؤى 2014). ووجد Sakina (2017) في دراسته لتقويم الدورات التدريبية المنفذة من قبل قسم الإرشاد الزراعي/مديرية زراعة السليمانية أن مستوى تقويم الدورات التدريبية متوسط يميل إلى الارتفاع، وأن تقويم المدربين أحرز المرتبة الأولى في التقييم بنسبة 58%. بينما أحرز مجال أهداف التدريب المرتبة الأخيرة بنسبة 53%، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات التحصيل العلمي والتدريب السابق ومدة ومكان التدريب، بينما لا توجد علاقة ارتباط معنوية مع متغيرات العمر وعدد الدورات التدريبية (Sakina, 2017). وبناءً على ما سبق أجري هذا البحث ليجيب على التساؤلات الآتية:

- مامستوى تقويم دورات التعليم المستمر المنفذة من قبل كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل لعامي 2012-2013م.
- ماهو ترتيب دورات التعليم المستمر وفق درجة تقويمها من قبل المتدربين.
- هل تختلف اراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفق بعض خصائصهم.
- ماهي اهم معوقات التي واجهت المتدربين في دورات التعليم المستمر.
- ماهي اهم المقترحات من قبل المتدربين لتطوير دورات التعليم المستمر المستقبلية.

وتتحدد أهداف البحث الحالي بمايأتي:

- التعرف على مستوى تقويم دورات التعليم المستمر المنفذة من قبل كلية الزراعة والغابات /جامعة الموصل.
- ترتيب دورات التعليم المستمر وفق درجة تقويمها من قبل المتدربين، ثم ترتيب فقرات كل مجال من مجالات التقويم ووفق الاولوية.
- تحديد التباين في اراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقا لبعض خصائصهم والتي تشمل (العمر، التحصيل الدراسي، التخصص العلمي، مدة الخبرة الوظيفية، مشاركة المتدربين في دورات سابقة)
- التعرف على اهم المعوقات التي واجهت المتدربين في دورات التعليم المستمر
- التعرف على اهم مقترحات المتدربين لتطوير دورات التعليم المستمر المستقبلية.
- ولأجل تحقيق الهدف الثالث من البحث سيتم اختبار الفرضيات البحثية التالية:
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقويم المتدربين لدورات التعليم المستمر وفقا لأعمارهم.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقويم المتدربين لدورات التعليم المستمر وفقا لتحصيلهم الدراسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقويم المتدربين لدورات التعليم المستمر وفقا لتخصصهم العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقويم المتدربين لدورات التعليم المستمر وفقا لمدة الخبرة الوظيفية .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقويم المتدربين وفقا لمشاركتهم في دورات سابقة.

المواد وطرائق البحث

شمل البحث جميع المشاركين في دورات التعليم المستمر المقامة من قبل كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل لعامي 2012-2013 والبالغ عددها (6) دورات تدريبية في مختلف التخصصات الزراعية، اذ بلغ عدد المشاركين (109) متدربا، وقد تم استبعاد (20) متدربا تم اختيارهم عشوائيا بنسبة 18% للعينة الاستطلاعية واستخراج الثبات وبذلك اقتصر المجتمع تحت الدراسة على (89) متدربا كما موضح في الجدول رقم (1)

الجدول(1) دورات التعليم المستمر وعدد افراد المجتمع المستهدف والمجتمع تحت الدراسة

ت	عنوان الدورة	المجتمع المستهدف	المجتمع تحت الدراسة
1	اساليب نقل التقنيات الزراعية	14	11
2	الاستخدامات الصحيحة للالات الزراعية المستخدمة في انتاج محصول البطاطا ومعوقاتهما	19	16
3	انتاج نباتات الزينة وهندسة الحدائق	27	22
4	ادارة القروض الزراعية	20	16
5	تربية النحل وانتاج الملكات	17	14
6	تصميم وتحليل التجارب الزراعية	12	10
	المجموع	109	89

ولغرض جمع البيانات اعدت استبيان تكونت من ثلاثة أجزاء، اذ تضمن الجزء الاول منها خصائص المتدربين وشملت العمر وتم قياسه بعدد السنين، والتحصيل الدراسي وتضمن خمسة مستويات هي اعدادية، دبلوم فني، بكالوريوس، ماجستير وخصصت لها رموز رقمية 1، 2، 3، 4. اما التخصص العلمي فقد تم توزيع المتدربين وفق تخصصاتهم كما يلي: المكنائ والالات الزراعية، البستنة والغابات، الانتاج النباتي والمحاصيل الحقلية والتربة، الاقتصاد والارشاد الزراعي، وقاية المزروعات، الثروة الحيوانية وعلوم الاغذية وخصصت لها الرمز الرقمية 1، 2، 3، 4، 5، 6. اما الخبرة الوظيفية للمتدربين فقد تم قياسها بعدد السنين، والدورات التدريبية السابقة بموضوع الدورة الحالية فقد تم قياسها من خلال توجيه سؤال فيما اذا سبق للمتدرب ان شارك في دورة تدريبية سابقا في نفس موضوع الدورة الحالية وتكون الاجابة ب (نعم)او(لا)، اما الجزء الثاني من الاستبيان فقد تضمن(32) معيارا لتقويم دورات التعليم المستمر توزعت على اربعة مجالات هي: المدربون(14) معيارا، محتوى التدريب(8) معايير، طرائق ومعينات التدريب(6) معايير، والمناخ العام للتدريب (4) معايير. اما درجة تحقق كل معيار من هذه المعايير فتم تحديده من خلال ثلاثة بدائل ووضعت امام كل معيار هي: درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، حددت لها القيم

الرقمية 3، 2، 1 على التوالي وبذلك ينحصر المدى النظري للتقويم بين (32-96) درجة. وقد حددت هذه المعايير بالرجوع الى الابحاث والدراسات السابقة حول تقويم التدريب. اما الجزء الثالث من الاستبيان فقد تضمن اسئلة مفتوحة حول المعوقات التي واجهت المتدربين ومقترحاتهم لتجاوزها.

ولتحقيق الصدق الظاهري للاستبيان تم عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال الارشاد الزراعي لاستطلاع ارائهم حول صلاحية الاستبيان وتم تعديل صياغة عدد من الفقرات، اما ثبات الاستبيان فقد استخدم معامل الفا-كرونباخ للاتساق الداخلي وبلغ معامل الثبات 0.753 وهو ثبات مقبول.

وبعد استكمال الاستبيان بصيغته النهائية جمعت البيانات من المتدربين البالغ عددهم (109) متدربا في نهاية كل دورة من دورات التعليم المستمر، وقد تم استبعاد (20) استمارة عشوائيا لاستخدامها كعينة استطلاعية وحساب الثبات، وبذلك اقتصر المجتمع تحت الدراسة على (89) متدربا. وبعد تجميع البيانات وتقريغها وتصنيفها استخدم الباحثان اختبار كولمغروف – سميرونوف لمعرفة طبيعة توزيع البيانات وبلغت قيمة Z المحسوبة 0.071 وهي اقل من قيمة Z الجدولية، ويدل ذلك على ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. ولتحليل البيانات استخدمت الطرائق الاحصائية الاتية: التكرارات والنسب المئوية، الوسط المرجح، الوزن المئوي. اختبار (t)، وتحليل التباين الاحادي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

النتائج والمناقشة

اولا: تقويم دورات التعليم المستمر المنفذة من قبل كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل لعامي 2012-2013 من وجهة نظر المتدربين.

اوضحت النتائج ان اعلى قيمة رقمية معبرة عن تقويم دورات التعليم المستمر بشكل عام بلغت (96) درجة واقل قيمة (61) درجة بمتوسط حسابي قدره (79.146) درجة وانحراف معياري (8.141) درجة. ولتصنيف مستوى تقويم دورات التعليم المستمر صنف التقويم الى ثلاث فئات شملت الفئة الاولى المستوى المنخفض وبلغت درجاته (61-72) درجة ونسبة المبحوثين فيه 22.5%، اما الفئة الثانية فشملت المستوى المتوسط وبلغت درجاته (73-84) درجة ونسبة المبحوثين فيه 48.3%، في حين شملت الفئة الثالثة المستوى العالي وبلغت درجاته (85-96) درجة ونسبة المبحوثين فيه 29.2%، كما موضح في الجدول رقم (2)

الجدول (2) مستوى تقويم دورات التعليم المستمر بشكل عام من قبل المتدربين

ت	مستوى التقويم	العدد	النسبة المئوية
1	منخفض 61-72 درجة	20	22.5
2	متوسط 73-84 درجة	43	48.3
3	عالي 85-96 درجة	26	29.2
	المجموع	89	100

يتضح من الجدول (2) ان مستوى تقويم دورات التعليم المستمر بشكل عام هو متوسط يميل الى الارتفاع، وتعد هذه النتيجة جيدة وتدل على مدى جدية هذه الدورات والاهتمام بالتخطيط لها وتنفيذها من قبل كوادر الكلية ومدى الفائدة التي انعكست على المتدربين والتي انعكست في درجة تقويمهم لهذه الدورات، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته Sakina (2017).

ثانيا: ترتيب دورات التعليم المستمر وفق درجة تقويمها من قبل المتدربين. سيتم التعرف على ذلك من خلال:

1- ترتيب عناوين الدورات وفقا لدرجة تقويمها من قبل المتدربين.

اوضحت النتائج ان ترتيب درجات تقويم دورات التعليم المستمر من قبل المتدربين وفق متوسطاتها الحسابية جاءت وفق الترتيب المدرج في الجدول رقم (3).

الجدول (3) ترتيب درجات تقويم دورات التعليم المستمر وفق الاولوية.

ت	عنوان الدورة	الوزن المئوي*	الترتبة
1	اساليب نقل التقنيات الزراعية	80.700	1
2	الاستخدامات الصحيحة للالات الزراعية المستخدمة في انتاج محصول البطاطا ومعوقاتها	80.437	2
3	انتاج نباتات الزينة وهندسة الحدائق	80.125	3
4	ادارة القروض الزراعية	78.384	4
5	تربية النحل وانتاج الملكات	76.466	5
6	تصميم وتحليل التجارب الزراعية	68.777	6

يتضح من الجدول (3) ان دورة اساليب نقل التقنيات الزراعية احرزت الترتيب الاول بمتوسط قدره 80.700 درجة، ودورة الاستخدامات الصحيحة للالات الزراعية المستخدمة في انتاج محصول البطاطا ومعوقاتها احرزت الترتيب الثاني بمتوسط قدره

80.437 درجة بينما دورة انتاج نباتات الزينة وهندسة الحدائق في الترتيب الثالث بمتوسط قدره 80.125 درجة، تليها دورة ادارة القروض الزراعية المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 78.384 درجة تليها دورة تربية النحل وانتاج الملكات بالمرتبة الخامسة بمتوسط قدره 76.466 درجة وجاءت بالمرتبة السادسة والاخيرة تصميم وتحليل التجارب الزراعية بمتوسط قدره 68.777 درجة.

2- ترتيب مجالات وفقرات كل مجال من مجالات التقويم من وجهة نظر المتدربين

أ- ترتيب مجالات التقويم من وجهة نظر المتدربين .
تم ترتيب كل مجال من مجالات تقويم دورات التعليم المستمر الأربعة (المدرّبون، محتوى التدريب، طرائق ومعينات التدريب، المناخ العام للتدريب) ووفقاً للوسط المرجح والوزن المئوي لكل مجال وكانت النتائج كما موضح في الجدول رقم (4)

الجدول (4) ترتيب كل مجال من مجالات التقويم

ت	مجالات التقويم	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الرتبة
1	المدرّبون	2.626	87.533	1
2	محتوى التدريب	2.397	79.900	2
3	المناخ العام للتدريب	2.387	79.567	3
4	طرائق ومعينات التدريب	2.272	75.733	4

يتبين من الجدول (4) أن مجال تقويم المدرّبين جاء في الترتيب الأول بوزن مئوي قدره (87.533) درجة وتعد هذه النتيجة طبيعية وذلك لأن المدرّبين هم من اعضاء هيئة التدريس في الكلية ويمتلكون خبرات علمية عالية، أما المجال الذي جاء بالمرتبة الثانية فهو مجال محتوى التدريب بوزن مئوي (79.900) درجة، وقد يعود سبب ذلك إلى اهتمام القائمين على اعداد المحتوى وتضمينه للمعلومات الحديثة والمستجدات العلمية في موضوعات التدريب ، أما المجال الذي جاء بالمرتبة الثالثة فهو المناخ العام للتدريب بوزن مئوي قدره (79.566) درجة، أما الترتيب الرابع والأخير فقد كان لمجال طرائق ومعينات التدريب بوزن مئوي قدره (75.733) درجة، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أن اعضاء هيئة التدريس في الكلية قد اعتادوا على اسلوب المحاضرة في التعليم فضلاً عن عدم توفر المعينات والوسائل الايضاحية الكافية في الكلية.

ب- ترتيب فقرات كل مجال من مجالات التقويم من وجهة نظر المتدربين.

تم ترتيب فقرات كل مجال من مجالات تقويم دورات التعليم المستمر الأربعة (المدرّبون، محتوى التدريب، طرائق ومعينات التدريب، المناخ العام للتدريب) ووفقاً للوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة وكانت النتائج كما موضح في الجدول رقم (5)

الجدول (5) ترتيب فقرات كل مجال من مجالات التقويم

ت	معايير التقويم	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الرتبة
	المدرّبون			
1	قوة الشخصية والثقة بالنفس	2.921	97.367	1
2	التزامهم بالمواعيد والاوقات المحددة	2.887	96.233	2
3	تمكنهم من المادة التدريبية	2.876	95.867	3
4	اجاباتهم على الاسئلة والاستفسارات	2.808	93.600	4
5	قدرتهم على ادارة النقاشات	2.752	91.733	5
6	قدرتهم على تبسيط المادة التدريبية	2.730	91.000	6
7	اجادتهم الاتصال بالمتدربين	2.707	90.233	7
8	ادراكهم لاسس ومبادئ تعليم الكبار	2.696	89.867	8.5
9	وضوح الصوت وسلامة اللهجة	2.696	89.867	8.5
10	علاقتهم بالمتدربين	2.651	88.367	10
11	اثارتهم اسئلة للمتدربين	2.382	79.400	11
12	قدرتهم على اشاعة جو غير رسمي في التدريب	2.325	77.500	12
13	توفيرهم لمستلزمات التدريب	2.202	73.400	13
14	استخدامهم طرائق ومعينات تدريبية متنوعة	2.134	71.133	14
	محتوى التدريب			
1	اهمية الموضوعات للمتدربين	2.662	88.733	1
2	وضوح محتوى التدريب للمتدربين	2.573	85.767	2
3	ملائمة الموضوعات لقدرات المتدربين	2.438	81.267	3

4	80.867	2.426	حادثة موضوعات التدريب	4
5	80.500	2.415	ارتباط الموضوعات بعمل المتدربين	5
6	79.767	2.393	ملائمة الموضوعات لقدرات المتدربين	6
7	75.267	2.258	ملائمة موضوعات التدريب للاحتياجات التدريبية للمتدربين	7
8	67.033	2.011	امكانية تطبيق الموضوعات وفق الامكانيات الحالية	8
			المناخ العام للتدريب	
1	90.233	2.707	مستوى تنظيم وادارة الدورة	1
2	85.000	2.550	ملائمة مكان اقامة الدورة للمتدربين	2
3	73.400	2.202	ملائمة مدة الدورة	3
4	69.633	2.089	توفر مستلزمات التدريب	4
			طرائق ومعينات التدريب	
1	80.133	2.404	كفاءة الطرائق المستخدمة في اكساب المعارف للمتدربين	1
2	77.133	2.314	ملائمة الطرائق المستخدمة لاعداد المتدربين	2
3	76.767	2.303	ملائمة الطرائق المستخدمة لقدرات المتدربين	3
4.5	74.133	2.224	حادثة الطرائق المستخدمة في التدريب	4
4.5	74.133	2.224	مدى استخدام المعينات السمعية والبصرية في التدريب	5
6	72.267	2.168	تنوع الطرائق المستخدمة في التدريب	6

يتبين من الجدول (5) أن الفقرة التي أحرزت الترتيب الأول في مجال المدربين هي فقرة (قوة الشخصية والثقة بالنفس) بوزن مؤوي (97.366) درجة وقد يعود سبب ذلك إلى أن المدرب هو أستاذ جامعي ونتيجة لعمله في التعليم سنوات طويلة نضجت شخصيته وأكتسب الثقة بالنفس، أما فقرة (استخدام طرائق ومعينات تدريبية متنوعة) فقد أحرزت المرتبة الأخيرة في هذا المجال بوزن مؤوي (71.133) درجة وذلك لافتقار الكلية للمعينات التدريبية وعدم توفرها. أما الفقرة التي أحرزت الترتيب الأول في مجال محتوى التدريب فقرة (أهمية الموضوعات للمتدربين) بوزن مؤوي (88.733) درجة وقد يعود سبب ذلك إلى تناول موضوعات التدريب للمشاكل التي تواجه المتدربين في أعمالهم وسبل التغلب عليها، أما فقرة (امكانية تطبيق الموضوعات وفق الامكانيات الحالية) فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة لهذا المجال بوزن مؤوي (67.033) درجة، وقد يعود سبب ذلك إلى قلة التخصيصات المالية اللازمة لاداء العمل. أما الفقرة التي أحرزت الترتيب الأول في مجال المناخ العام للتدريب فقرة (مستوى تنظيم وإدارة الدورة) بوزن مؤوي (90.233) درجة وقد يعود سبب ذلك إلى خبرة القائمين على هذه الدورات واكتسابهم المهارات اللازمة لاقامة دورات التعليم المستمر وأحرزت المرتبة الأخيرة في هذا المجال فقرة (توفر مستلزمات التدريب) بوزن مؤوي (69.633) درجة وذلك لضعف الميزانية المخصصة لهذا النشاط، أما الترتيب الرابع والأخير فقد كان لمجال طرائق ومعينات التدريب وأحرزت الترتيب الأول في هذا المجال فقرة (كفاءة الطرائق المستخدمة في اكساب المعارف للمتدربين) بوزن مؤوي (80.133) درجة وذلك لخبرة الكادر التدريسي في تزويد المتعلمين بالمعارف العلمية. أما الفقرة الأخيرة في هذا المجال فكانت (مدى استخدام المعينات السمعية والبصرية في التدريب) بوزن مؤوي (74.133) درجة وذلك لقلة توفرها في الكلية.

ثالثاً: تحديد التباين في آراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقاً لبعض خصائصهم.

الجدول (6): التباين في آراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقاً لبعض خصائصهم.

Sig.	قيمة المختبر الاحصائي	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	العدد	خصائص المتدربين
					1- العمر:
		80.250	40.449	36	(23 – 35) سنة
0.516	قيمة F المحسوبة (0.666)	78.866	33.708	30	(36 – 48) سنة
		77.782	25.843	23	(49 – 61) سنة
					التحصيل العلمي
		79.400	16.854	15	ماجستير
0.724	قيمة F المحسوبة (0.442)	79.000	65.169	58	بكالوريوس
		81.000	12.360	11	دبلوم فني

		76.000	5.617	5	بكالوريا
					3- التخصص
		77.884	29.200	26	مكائن والآلات زراعية
		81.625	18.000	16	بستنة و غابات
		80.400	11.200	10	إنتاج نباتي ومحاصيل حقلية وتربة
		78.647	19.100	17	إقتصاد وإرشاد زراعي
		83.300	11.200	10	وقاية المزروعات
		73.900	11.200	10	ثروة حيوانية وعلوم أغذية
					- مدة الخبرة الوظيفية
		79.156	71.900	64	(10 - 1) سنة
		79.875	18.000	16	(20 - 11) سنة
		77.777	10.100	9	21 سنة فأكثر
					المشاركة في دورات سابقة
					(مشارك)
		77.375	18.000	16	
		79.534	82.000	73	(غير مشارك)

- 1- **العمر:** تراوحت اعمار المتدربين بين (23-61) سنة بمتوسط حسابي قدره (38,685) درجة وانحراف معياري (10,074) درجة. وتم تصنيف اعمار المتدربين الى ثلاث فئات، ويتضح من الجدول (5) ان اعلى نسبة مئوية 40,449% شملت المتدربين ذوي الاعداد (23-35) سنة. ولتحديد التباين في اراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقا للعمر، استخدم تحليل التباين الاحادي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (0,666) وهي غير معنوية وبذلك نقبل فرضية العدم، اي انه لا يوجد تباين في اراء المتدربين وفقا لاعدادهم. وقد يعود سبب ذلك الى ان غالبية المتدربين ينظرون الى التدريب بنفس الكيفية، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي ورؤى (2014) Sakina (2017).
- 2- **التحصيل الدراسي:** تم تصنيف المتدربين حسب شهاداتهم العلمية، وبلغت اعلى نسبة (65,169%) من المتدربين حملة شهادة البكالوريوس كما موضح في جدول (5). ولتحديد التباين في اراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقا لتحصيلهم الدراسي استخدم تحليل التباين وبلغت قيمة (F) المحسوبة (0,442) وهي غير معنوية وبذلك نقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق في اراء المتدربين وفقا لتحصيلهم الدراسي. وقد يعود سبب ذلك الى ان غالبية المتدربين على اختلاف تحصيلهم الدراسي ينظرون الى دورات التعليم المستمر نظرة موضوعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي وآخرون (2013)، والعباسي ورؤى (2014)، ولا تتفق النتيجة مع ما وجدته Sakina (2017).
- 3- **التخصص:** عند تصنيف المتدربين حسب تخصصاتهم العلمية بلغت اعلى نسبة (29,200%) في تخصص المكائن والآلات الزراعية جدول (5). ولتحديد التباين في اراء المتدربين في تقويمهم لدورات التعليم المستمر وفقا لتخصصاتهم العلمية استخدم تحليل التباين وبلغت قيمة (F) المحسوبة (1,930) وهي غير معنوية وبذلك نقبل فرضية البحث التي تنص على عدم وجود فروق في اراء المتدربين وفقا لتخصصاتهم العلمية.
- 4- **مدة الخبرة الوظيفية:** تراوحت الخبرة الوظيفية للمتدربين بين (1-32) سنة بمتوسط حسابي قدره (7.011) سنة وانحراف معياري (8.126) درجة. وبلغت اعلى نسبة من المتدربين (71,9%) من ذوي الخبرة الوظيفية بين (1-10) سنة (جدول 5). ولتحديد التباين في اراء المتدربين وفقا لمدة خبرتهم الوظيفية استخدم تحليل التباين وبلغت قيمة (F) المحسوبة (0.188) وهي غير معنوية وبذلك نقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تباين في اراء المتدربين وفقا لمدة خبرتهم الوظيفية. وقد يعزى ذلك ايضا الى موضوعية التقويم من قبل المتدربين. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي وآخرون (2013) والعباسي ورؤى (2014).
- 5- **مشاركة المتدربين في دورات سابقة:** اوضحت النتائج ان غالبية المتدربين (82%) غير مشاركين سابقا في دورات تدريبية في نفس موضوع الدورة التدريبية الحالية. جدول (5) ولتحديد التباين في اراء المتدربين وفقا لمشاركتهم في دورات سابقة استخدم اختبار (t) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.960) وهي غير معنوية وبذلك نقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تباين في اراء المتدربين وفقا لمشاركتهم في دورات تدريبية سابقة. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته العباسي وآخرون (2013) بينما لا تتفق مع ما وجدته كل من العباسي ورؤى (2014) Sakina (2017).

رابعاً: التعرف على معوقات التدريب من وجهة نظر المتدربين.

بعد استطلاع اراء المتدربين حول المعوقات التي واجهتهم في دورات التعليم المستمر المقامة في كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل.

تبين ان اهم هذه المعوقات مرتبة تنازليا كما موضح في الجدول (7).

جدول (7) معوقات دورات التعليم المستمر من وجهة نظر المتدربين

ت	المعوقات	التكرار
1	كثافة موضوعات التدريب وقصر مدة الدورة التدريبية	13
2	التركيز على الجوانب النظرية وغياب التطبيقات العملية	10
3	عدم وجود مشاهدات حقلية	8
4	تعقيد إجراءات الدخول إلى الحرم الجامعي	7
5	تأخر وصول دعوات المشاركة في الدورة	6
6	قلة توفر مستلزمات التدريب	5
7	عدم ملائمة مكان إقامة الدورات	5
8	عدم استخدام وسائل إيضاح	5
9	عدم صرف أجور للمتدربين	5

يتبين من الجدول (7) أن المعوق الأول الذي يواجه المتدربين هو (كثافة موضوعات التدريب وقصر مدة الدورة التدريبية) وقد يعزى ذلك إلى أن معظم دورات التعليم المستمر في الكلية تتراوح مدتها بين (3 – 5) أيام، وتعد هذه المدة قصيرة ولا تناسب كثافة الموضوعات المقدمة للمتدربين من جهة، فضلاً عن محاولة المدربين شمول جميع جوانب موضوع التدريب وتزويد المتدربين بمعلومات كثيفة عن كل جانب من هذه الجوانب، وعدم مراعاتهم لمدى مناسبتها مع الوقت المخصص للتدريب. أما المعوق الذي جاء بالترتيب الثاني فهو (التركيز على الجوانب النظرية وغياب التطبيقات العملية) وتعد هذه النتيجة سلبية وقد يعود سبب ذلك إلى أن معظم المدربين يمارسون التدريس النظري في الكلية ويعتمدون على آخرين لتغطية الجوانب العملية مما انعكس في ممارساتهم في التدريب.

خامساً: التعرف على أهم مقترحات المتدربين لتطوير دورات التعليم المستمر

أبدى المتدربون عدداً من المقترحات التي من شأنها تطوير دورات التعليم المستمر المستقبلية التي ستقام في الكلية كما موضح في الجدول رقم (8) والمرتبة تنازلياً.

جدول (8) أهم مقترحات المتدربين لتطوير دورات التعليم المستمر

ت	مقترحات التطوير	التكرار
1	زيادة عدد أيام الدورات التدريبية	20
2	تفعيل الزيارات الميدانية والمشاهدات الحقلية	17
3	إستخدام وسائل إيضاح	15
4	صرف أجور للمتدربين	11
5	توافق موضوع الدورة مع الموسم الزراعي والمشاكل الزراعية القائمة	9
6	توفير مستلزمات التدريب والمناخ التدريبي	8
7	إقامة دورات تخصصية أكثر عمقاً	7
8	إشراك الزراع في الدورات التدريبية للاطلاع على خبراتهم ومشاكلهم	6
9	عدم تكرار موضوعات الدورات	4

يتضح من الجدول (8) أن أول مقترح لتطوير دورات التعليم المستمر هو (زيادة عدد أيام الدورات التدريبية) وذلك لكي يتناسب حجم محتوى التدريب مع مدة التدريب يليه بالمرتبة الثانية مقترح (تفعيل الزيارات الميدانية والمشاهدات الحقلية) وذلك من أجل ربط الجوانب النظرية بالجوانب العملية بما يؤدي إلى تحقيق التدريب لإهدافه في تنمية معارف المتدربين ومهاراتهم العملية.

الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، نستنتج ما يأتي.

- 1- وجود حاجة إلى الارتقاء بمستوى دورات التعليم المستمر المنفذه في كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل بشكل عام.
- 2- عدم كفاية الوقت المخصص للتدريب بالمقارنة مع حجم موضوعاته.
- 3- افتقار التدريب للممارسات والمشاهدات العملية التي تعزز الجوانب النظرية.
- 4- قلة توفر مستلزمات التدريب وعدم ملائمة المناخ التدريبي.

التوصيات: استنادا الى استنتاجات البحث، يوصي الباحثان بما يأتي:

- 1- زيادة الاهتمام بتخطيط وتنفيذ وتقييم دورات التعليم المستمر من قبل شعبة التعليم المستمر وشارك متخصصين في التدريب في التخطيط لهذه الدورات.
- 2- مراعاة المدربين للوقت المخصص لموضوعات التدريب بما يتناسب مع كثافة كل موضوع من موضوعات التدريب.
- 3- التركيز على الجوانب العملية في التدريب على حساب الجانب النظري.
- 4- توفير اماكن التدريب المناسبة وتجهيزها بالمعينات السمعية والبصرية.

المصادر

- 1- امين، صلاح جاسم وخطاب عبد الله محمد وخطاب جمعة محمد(2010). تقويم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين في المركز التدريبي الارشادي/كركوك من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، مجلة جامعة كركوك للعلوم الزراعية، المجلد(1)، العدد(2).
- 2- بن عيشي، عمار(2012). اتجاهات التدريب وتقييم اداء الافراد، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 3- 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، المجلد(10)، العدد(1).
- 4- حيدر، عصام وفداء ناصر(2016). تقييم فعالية التدريب في المؤسسات التعليمية-دراسة ميدانية على مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(32)، العدد (1) ص:1:27.
- 5- دهش، فاضل جواد(2014). تقويم فاعلية التدريب في تحسين مستوى الخدمات الزراعية في العراق والمتطلبات المستقبلية/مديرية الزراعة في محافظة بغداد-دراسة حالة تطبيقية، مجلة الدنانير، الجامعة العراقية، المجلد(1)، العدد(5).
- 6- الديب، ابراهيم رمضان(2009). استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية-دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر. اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد بالاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
- 7- الطنوبي، محمد عمر(1995). تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.
- 8- العباسي، عامل فاضل وعابد علي حسن وزهراء ميسر سلطان(2013). تقويم الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة زراعة الرافدين، مجلد(41)، العدد(1)، ص:8:1.
- 9- العباسي، عامل فاضل ورؤى محمد الجلي(2014). تقويم التدريب الوظيفي في المركز الدولي للبحوث الزراعية في المناطق الجافة(ايكاردا) من وجهة نظر المتدربين، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، مجلد(35)، العدد(2)، ص:119:132.
- 10- الوظيفي، كامل شكير(2007). تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد(14)، العدد(2). ص: 192:204.
- 11- Farjad, Shahrooz (2012).the evaluation effectiveness of training courses in university by Kirkpatrick model-(case study: Islam shahr university),Procardia ,social and behavioral sciences,(46).p.p 2837-2841)
- 12- Sakina ,Mohammed Omar (2017).evaluation of some training courses in agricultural extension department-general directorate of agriculture in sulaimania governorate during the period of 1st.January 2014- 1st.February 2015 from the trainees boint of view, journal of Kirkuk university for agricultural sciences ,vol.(8),No.(3),p.p(1:13)