

تقويم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في المركز التدريبي الارشادي / كركوك من وجهة نظر

المتدربين انفسهم

خطاب جمعة محمد**

خطاب عبد الله محمد*

صلاح جاسم امين*

**مركز الارشاد والتدريب الزراعي / كركوك

*كلية الزراعة / جامعة كركوك

المستخلص

استهدف البحث تقويم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في المركز التدريبي الارشادي الزراعي في كركوك للفترة من ٢٠٠٩/ ٤ / ٥ ولغاية ٢٠٠٩ / ٤ / ٢٠٠٩ شمل البحث جميع المشاركين في الدورة البالغ عددهم (٢٢) متدرباً من الفنيين والمرشدين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة كركوك والشعب الزراعية التابعة لها وكذلك التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمتدربين. جمعت بيانات البحث بواسطة استمارة استبيان تضمنت جزئين الجزء الاول للتعرف على بعض خصائص المتدربين ، وتضمن الجزء الثاني على اربع عناصر رئيسية هي : المدربون ، المحتوى التدريبي ، الطرائق والمعينات التدريبية ، المناخ العام للدورة. حيث خصصت لكل عنصر عشر فقرات للتقويم امام كل فقرة مؤشرات من خمسة مستويات (ضعيف ، متوسط ، جيد ، جيد جداً ، ممتاز) اعطيت لها الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) ، على التوالي واستخدم المتوسط الحسابي والوزن المئوي لمعالجة بيانات البحث .

اظهرت نتائج البحث ان غالبية المتدربين هم من ذوي الاعمار الكبيرة والمتوسطة وان معظمهم قد شاركوا في عدد من الدورات تتراوح بين (١- ٩) دورة وان غالبية المبحوثين من اختصاص وقاية النبات، وان الهدف الاساسي من مشاركة غالبية المتدربين هو الحصول على المزيد من المعلومات ، كما واطهرت النتائج ان متوسط الوزن المئوي لدرجة تقويم المدرب من وجهة نظر المتدربين بلغت (٦٢,٤٣ %) وللمحتوى التدريبي (٦١,٦ %) وللطرائق والمعينات المستخدمة في الدورة (٥١,٨ %) وللمناخ العام للدورة (٦٨ %) كما وان متوسط الوزن المئوي لعناصر الدورة مجتمعة قد بلغ (٦٠,٩٥ %) وبمتوسط حسابي (٣,٠٥) درجة .

المقدمة ومشكلة البحث

ونحن في مطلع القرن الحادي والعشرين فقد يوصف العصر الحالي بأنه عصر تفجر المعرفة وثورة المعلومات وعصر العلم والتكنولوجيا ، وعليه أصبح لزاماً على كافة المجتمعات أن تواكب وتتفاعل مع المتغيرات الاجتماعية والحضارية والتقنية والاقتصادية ذلك إن مثل هذه التغيرات بدأت تترك بصماتها وبمعدلات متسارعة على أوجه الحياة المختلفة لدرجة إن كثيراً من المفاهيم والمعايير والمبادئ السائدة باتت تحتاج إلى تغيير جذري لتنسجم مع البيئة الجديدة والتحديات الكبيرة ، لذا أصبح من الطبيعي على الأفراد ومؤسسات حقل العمل أن تبحث عن وسائل فاعلة لفهم ما يدور حولها من تطورات في التفاعلات التكنولوجية (القاضي ، ١٩٩٨) . إن مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي هو أمر طبيعي لأنه يعد المدخل الحقيقي للتنمية وصناعة مستقبل الأمة عن طريق معاشة أفرادها للعصر تأثيراً وتأثراً والبحث عن الحلول التي تعوق خطط التنمية وتحول دون استثمار طاقاتها وقدراتها البشرية والطبيعية على الوجه الأكمل (الفرأ ، ٢٠٠٣) .

وتهدف خطط التنمية إلى العمل على رفع مستوى أداء القوى العاملة البشرية وذلك بالإعداد والتوجيه والتدريب وذلك لضمان استمرار التنمية على نحو متكامل وعليه فان برامج تدريب العاملين تشكل عنصراً هاماً في أية عملية إنمائية (بربر ، ١٩٩٧) ، ونظراً لأهمية التدريب ودوره في تنمية الأفراد فانه من الضروري أن يحرص جميع العاملين على المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بذلك إذا ما توفرت وفي حالة عدم توافر مثل هذه البرامج فانه يقع على عاتق العاملين مسؤولية الارتقاء بأنفسهم مهنيّاً اعتماداً على جهودهم الذاتية في إطار التعليم الذاتي انطلاقاً من فلسفة التعليم الدائم (التعليم مدى الحياة أو التعليم المستمر) . (المدهون ومنصور ، ٢٠٠٨) ولأهمية التدريب في تحسين كفاءة الأفراد العاملين فانه ينبغي تقويم البرامج التدريبية للتأكد من فعاليتها في تحقيق أهدافها ولمعرفة أوجه القصور لتلافيها وتطويرها (السبيعي ، ١٤٢٧هـ) . والتقويم طبقاً لقاموس Webster تعني تحديد قيمة او صلاحية الشيء ، وبذكر

تاريخ تسلم البحث ٢٠١٠ / ٣ / ٢٤

Leagans ان التقويم هو تحديد اوجه الضعف والقوة او تحديد لقوة البرامج وانجازها. (الجرجري ويسار ووصفي ، ٢٠٠٥) ولقد اجريت العديد من البحوث في مجال تقويم البرامج التدريبية الزراعية ففي دراسة اجريت لتقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين وجد ان الوزن المئوي لدرجة تقويم المدربين وفق اراء المبحوثين بلغ ٧٣,٣٨ % وللمادة التدريبية ٧١,٦ % والاعداد للدورات بلغ ٧١,٣٢ % والطرائق والمعينات المستخدمة بلغت ٧٠,٩٨ % ونتائج التدريب بلغت ٦٩,٤٦ % . (الجرجري وآخرون ، ٢٠٠٥) . وفي دراسة اخرى وجد ان ٧٥ % من المدربين كانوا جيدين من حيث كفاءتهم العلمية في موضوع التدريب ، كما اوضح ٦٢,٥ % من المتدربين ان المادة التدريبية كانت ملائمة لمستواهم ، كما تبين ان معينات التدريب لم تستخدم كما يجب في اثناء التدريب حيث ذكر ٦٢ % من المتدربين بان المدربين لم يستخدموا سوى الرسوم التوضيحية فقط. (العباسي ، ١٩٩٨) ولما كان المركز التدريبي الارشادي في محافظة كركوك يقوم بتنفيذ العديد من الدورات التدريبية سواء للفلاحين في المحافظة أو المرشدين والفنيين الزراعيين في كافة الشعب الزراعية التابعة لمديرية الزراعة في المحافظة وذلك لزيادة معارفهم وتحسين كفاءتهم في العمل وأن هذه الدورات تأتي منسجماً مع أهداف خطط التنمية الزراعية في المحافظة الرامية إلى زيادة قدرات ومهارات العاملين في القطاع الزراعي في المحافظة لمواجهة تحديات القطاع الزراعي. ولصعوبة التنبؤ بنتائج هذه الدورات التدريبية

او التعرف على نقاط القوة والضعف فيها وانجازاتها بمجرد الملاحظة البسيطة فان الامر يتطلب استخدام وسائل اكثر دقة من الملاحظات العابرة واكثر ثباتا من ابداء الرأي او التخمين لتحديد نتائج وانجازات الدورات التدريبية بدقة وموضوعية لذلك فان التقويم هو خير وسيلة لهذا الغرض اذا ما تم بالصورة الصحيحة والسليمة .

وهذا ما دفع بالباحثين لاجراء هذا البحث بغية تقويم عناصر احدى الدورات التدريبية التي اقامها المركز التدريبي الارشادي في كركوك للفترة من ٢٠٠٩/٤/٥ ولغاية ٢٠٠٩/٤/٩ للوقوف على انجازاتها ونقاط القوة والضعف فيها واعتماد نتائجها كمؤشرات عمل مستقبلا فيما يخص الدورات القادمة .

أهداف البحث

- استهدف البحث تحقيق الأهداف التالية :
- ١- التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمتدربين منها (العمر ، المشاركة في الدورات التدريبية ، التخصص) .
 - ٢- التعرف على اهداف المتدربين من حضور الدورة .
 - ٣- تقويم بعض عناصر الدورة التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم وهي: (المدرّبون ، المحتوى التدريبي ، الطرائق والمعينات التدريبية ، المناخ العام للدورة) .

وتكمن أهمية البحث في الجوانب التالية :

- ١- الوقوف على مدى ملائمة الدورة لاحتياجات المتدربين ورفع مستوى الأداء لديهم .
- ٢- رسم صورة واقعية لاحتياجات المتدربين من خلال وجهة نظرهم .
- ٣- إمكانية استخدام نتائج التقويم في تحسين وتطوير عملية التدريب في المركز وبما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين .
- ٤- اطلاع المسؤولين والقائمين على العملية التدريبية في المركز بإقامة الدورات التدريبية وفقاً لاحتياجات العاملين التدريبية ووفق ما تقتضيه متطلبات حقل العمل .
- ٥- تساعد المسؤولين في المركز للتعرف على واقع عملية التدريب من اجل العمل على تطويرها وتحسينها .

التعريف الاجرائية

المحتوى التدريبي : يقصد بها المادة العلمية المعروضة للمتدربين في الدورة التدريبية من حيث ملائمتها للمتدربين وحدائتها وامكانية تطبيقها في واقعهم .

المناخ العام للدورة : يقصد بها الجو السائد في مكان الدورة من حيث الهدوء والتهوية ونظافة المكان والعلاقة بين المتدربين من جهة وبين المتدربين والمدرّبين من جهة اخرى .

الطرائق والمعينات التدريبية :- يقصد بها المسالك او القنوات والوسائل التي تستعمل فيها حاستا السمع والبصر والمستخدم في الدورة التدريبية من قبل المدرّبين لايصال المادة التدريبية الى المتدربين .

الطريقة البحثية

شملت الدراسة جميع المشاركين في الدورة التدريبية التي اقامها المركز التدريبي الارشادي في محافظة كركوك للفترة من ٢٠٠٩/٤/٥ ولغاية ٢٠٠٩/٤/٩ والبالغ عددهم (٢٢) متدربا وجمعت بيانات البحث بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان صممت لهذا الغرض بعد الاطلاع على ادبيات الموضوع حيث تضمنت جزئين الجزء الاول للتعرف على بعض الخصائص الشخصية للمتدربين كالعمر والمشاركة في الدورات التدريبية والتخصص ، وتضمن الجزء الثاني اربع مقاييس من نوع ليكرت لتقويم العناصر الاربعة الرئيسية للدورة وهي : المدرّبون ، المحتوى التدريبي ، الطرائق والمعينات التدريبية ، المناخ العام للدورة من وجهة نظر المتدربين انفسهم. حيث خصصت لكل عنصر مقياس من عشر فقرات للتقويم امام كل فقرة مؤشر من خمسة مستويات (ضعيف ، متوسط ، جيد ، جيد جدا ، ممتاز) اعطيت لها الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التوالي وبعد الانتهاء من جمع بيانات البحث تم تصنيفها وتبويبها واستخدم المتوسط الحسابي والوزن المئوي لمعالجة بيانات البحث بما يتفق واهدافه.

النتائج والمناقشة

أولاً: التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمتدربين:

١ - العمر: أظهرت نتائج البحث إن اصغر عمر للمبحوثين (٢٨) سنة وأكبر عمر (٦٠) سنة وقد صنف الخاضعون للبحث وفقاً لهذا المتغير الى ثلاث فئات باستخدام قانون المدى وطول الفئة كما موضح في الجدول رقم واحد حيث يبين الجدول أن معظم المبحوثين من ذوي الأعمار المتوسطة والكبيرة إذ بلغت نسبتهم (٨٦,٤ %) من مجموع المبحوثين البالغ عددهم (٢٢) متدرب ، في حين لم تتجاوز نسبة المبحوثين المتدربين ذوي الاعمار الصغيرة (١٣,٦ %) من عينة البحث .

جدول رقم (١): توزيع المبحوثين وفقاً لأعمارهم .

الفئات العمرية / سنة	العدد	%
٢٨ - ٣٨	٣	١٣,٦
٣٩ - ٤٩	٩	٤٠,٩
٥٠ - ٦٠	١٠	٤٥,٥
	٢٢	١٠٠

٢ - المشاركة في الدورات التدريبية: عند توزيع المبحوثين الى فئات حسب عدد الدورات التدريبية التي شاركوا فيها اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (٢) ان (٦٨,٢ %) من المبحوثين قد شاركوا في عدد من الدورات التدريبية تراوحت بين (١ - ٩) دورة ، في حين ان نسبة (١٣,٦ %) منهم قد شاركوا في دورات تراوح عددها بين (١٩ - ٢٧) دورة .

جدول رقم (٢): توزيع المبحوثين وفقا لعدد الدورات المشاركين بها .

الفئات	العدد	%
(١ - ٩) دورة	١٥	٦٨,٢
(١٠ - ١٨) دورة	٤	١٨,٢
(١٩ - ٢٧) دورة	٣	١٣,٦
	٢٢	١٠٠%

٣ - التخصص: عند توزيع المبحوثين حسب تخصصاتهم تبين وكما موضح في الجدول رقم (٣) ان اكثر من نصف المبحوثين هم من المتخصصين في مجال وقاية النبات حيث بلغت نسبتهم (٥٩ %) من مجموع المتدربين في حين بلغت نسبة المتخصصين في البستنة (١٨,٢ %) بينما كان (١٣,٦ %) من المبحوثين متخصصين في المحاصيل الحقلية ، وان المتخصصين في مجالي الارشاد الزراعي والانتاج الحيواني بلغت نسبتهم (٤,٦ %) من المبحوثين لكل منهما ، وربما يعود سبب ذلك الى ان موضوع الدورة كان اكثر علاقة بوقاية النبات من التخصصات الاخرى ولهذا نلاحظ ان اغلب المشاركين بالدورة كانوا من المتخصصين بوقاية النبات .

جدول رقم (٣): توزيع المبحوثين وفقا لتخصصاتهم .

التخصص	العدد	%
وقاية النبات	١٣	٥٩
بستنة	٤	١٨,٢
محاصيل حقلية	٣	١٣,٦
ارشاد زراعي	١	٤,٦
انتاج حيواني	١	٤,٦
	٢٢	١٠٠

ثانيا : التعرف على اهداف المتدربين من حضور الدورة:

اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (٤) ان (٧٧,٣ %) من المتدربين قد اشاروا الى ان هدفهم من الاشتراك في الدورة هو لزيادة المعلومات كما اشار (٢٢,٧ %) من المتدربين ان هدفهم هو زيادة المعلومات والترقية في ان واحد ، ويعتبر ذلك مؤشرا ايجابيا يدفع بالعاملين في المراكز التدريبية الى التحضير لدورات لاحقة تساهم في رفد معارف المختصين في المجال الزراعي بالمعلومات العلمية الحديثة في تخصصاتهم .

جدول رقم (٤): توزيع المبحوثين وفقا للهدف من حضور الدورة .

الهدف من حضور الدورة	العدد	%
زيادة المعلومات	١٧	٧٧,٣
الترقية وزيادة المعلومات	٥	٢٢,٧
	٢٢	١٠٠

ثالثا : - تقييم بعض عناصر الدورة من وجهة نظر المتدربين انفسهم:

١ - تقييم المدرب : اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (٥) ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاولى في تقييم المدرب هي (درجة التزام المدرب باوقات الدورة) حيث بلغ الوزن المئوي لهذه الفقرة (٦٨ %) بمتوسط حسابي قدرة (٣,٤٠) ويدل ذلك على مدى نجاح المركز في اختيار المدربين الملتزمين باوقات الدورة وربما يرجع ذلك الى ان معظمهم من داخل المحافظة مما يسهل

تواجههم في المكان والزمان المحددين للدورة في حين ان الفقرة التي احتلت المرتبة الأخيرة في تقييم المدرب كانت (قدرة المدرب على تحفيز المشاركين على التفاعل) حيث بلغ الوزن المئوي لهذه الفقرة (٥٨%) وبمتوسط حسابي قدره (٢,٩٠) وقد يرجع سبب ذلك الى قلة خبرة المدربين في كيفية التعامل مع المتدربين وايجاد الطريقة الملائمة لتحفيزهم بسبب بعض الفروقات في خصائصهم الشخصية كالعمر مثلاً.

جدول رقم (٥): ترتيب القيم الرقمية لتقويم الفقرات المتعلقة بمدرب الدورة .

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الدرجة القصوى للتقويم	الوزن المئوي	الرتبة
١	درجة التزام المدرب باوقات الدورة	٣,٤٠	٥	٦٨,٠	١
٢	اعطاء فرصة لكل متدرب للتعبير عن رأيه	٣,٢٧	٥	٦٥,٤	٢,٥
٣	المام المدرب بموضوع الدورة	٣,٢٧	٥	٦٥,٤	٢,٥
٤	تشجيع النقاش وتبادل الخبرات بين المتدربين	٣,١٨	٥	٦٣,٦	٤,٥
٥	مقابلة رغبات واهتمامات المتدربين	٣,١٨	٥	٦٣,٣	٤,٥
٦	قدرته على شرح محتوى الدورة	٣,٠٩	٥	٦١,٨	٦
٧	قدرة المدرب على توصيل المعلومات	٣,٠٤	٥	٦٠,٨	٧
٨	استخدام المدرب الوسائل واساليب التدريب	٢,٩٥	٥	٥٩	٨,٥
٩	طريقة تنظيم العرض	٢,٩٥	٥	٥٩	٨,٥
١٠	قدرة المدرب على تحفيز المشاركين على التفاعل	٢,٩٠	٥	٥٨	١٠

٢- تقويم المحتوى التدريبي: اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (٦) ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاولى في تقويم المحتوى التدريبي هي الفقرة (اهمية الموضوع للمتدربين) حيث بلغ الوزن المئوي (٧٣,٦%) وبمتوسط حسابي (٣,٦٨) وقد يرجع ذلك الى ان المواضيع والمحتوى التدريبي التي يتم تحديدها من قبل المركز يقع ضمن اهتمامات المتدربين ويرغبون في الاستزادة بمعارف ومعلومات عنها . في حين ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاخيرة في تقويم المحتوى التدريبي كانت فقرة (حجم المادة التدريبية) حيث بلغ الوزن المئوي لهذه الفقرة (٥٢,٧%) وبمتوسط حسابي قدرة (٢,٦٣) وقد يرجع سبب ذلك الى عدم ملائمة حجم المادة التدريبية مع المدة المخصصة للدورة .

جدول رقم (٦): ترتيب القيم الرقمية لتقويم الفقرات المتعلقة بالمحتوى التدريبي للدورة .

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الدرجة القصوى للتقويم	الوزن المئوي	الرتبة
١	اهمية الموضوع للمتدربين	٣,٦٨	٥	٧٣,٦	١
٢	ملائمة المحتوى التدريبي للقدرة الذهنية للمتدربين	٣,٣١	٥	٦٦,٣	٢
٣	درجة ترابط مواضيع الدورة مع الواقع العملي	٣,١٣	٥	٦٢,٧	٣,٥
٤	مساهمة المحتوى التدريبي في تطوير المعارف والمهارات	٣,١٣	٥	٦٢,٧	٣,٥
٥	متماشية مع العادات والتقاليد والقيم	٣,٠٤	٥	٦٠,٩	٥
٦	تنظيم وسهولة محتوى المادة العلمية	٣	٥	٦٠	٦,٥
٧	حدائة مادة التدريب	٣	٥	٦٠	٦,٥
٨	مدى اثارة المادة لاهتمامات المتدربين	٢,٩٥	٥	٥٩	٨
٩	امكانية التطبيق في ضوء الظروف المتاحة للمتدرب	٢,٩٠	٥	٥٨,١	٩
١٠	حجم المادة التدريبية	٢,٦٣	٥	٥٢,٧	١٠

٣- تقويم الطرائق والمعينات التدريبية: من المؤكد ان الاختيار السليم والموفق للطرائق والمعينات الارشادية والاستعمال الصحيح لها له اثره المباشر في النتائج المتوقعة الا انه من الصعوبة بمكان التعرف على اي من الطرائق او المعينات افضل الا بعد خبرة طويلة او بعد اجراء بحوث علمية لتقويم هذه الوسائل.(الليلة وسمير،١٩٨٧) لقد اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (٧) ، ان

الفقرتين اللتين احتلتا المرتبة الاولى في تقويم الطرائق والمعينات التدريبية هي فقرة (ملائمة المعينات لمواضيع التدريب) وفقرة (مدى ملائمة ارتباط الطرائق المستخدمة باهداف التدريب) حيث بلغ الوزن المئوي لهاتين

جدول رقم (٧): ترتيب القيم الرقمية لتقويم الفقرات المتعلقة بالطرائق والمعينات المستخدمة في الدورة .

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الدرجة القصوى للتقويم	الوزن المئوي	الرتبة
١	ملائمة المعينات لمواضيع التدريب	٢,٧٧	٥	٥٥,٤	١,٥
٢	مدى ارتباط الطرائق المستخدمة باهداف التدريب	٢,٧٧	٥	٥٥,٤	١,٥
٣	ملائمة المعينات للمناخ العام	٢,٦٨	٥	٥٣,٦	٣
٤	مدى التشويق والاثارة في الطرائق المستخدمة	٢,٦٣	٥	٥٢,٧	٤,٥
٥	تعدد وتنوع الطرائق المستخدمة في التدريب	٢,٦٣	٥	٥٢,٧	٤,٥
٦	ملائمة الطريقة لقدرات المتدربين	٢,٥٩	٥	١,٩	٦
٧	ملائمة الطرائق المستخدمة مع مادة التدريب	٢,٥٤	٥	٥٠,٩	٧
٨	مدى الاستعانة بالطرائق والمعينات في التدريب	٢,٥٠	٥	٥٠,٠	٨
٩	كفاية المعينات بما يتلائم مع عدد المتدربين	٢,٤٠	٥	٤٨,١	٩,٥
١٠	كفاءة المعينات من ناحية الاداء في العمل	٢,٤٠	٥	٤٨,١	٩,٥

الفقرتين (٤,٥٥ %) وبمتوسط حسابي (٢,٧٧) وقد يرجع ذلك الى اختيار المركز للطرائق والمعينات المناسبة والتي تتلاءم مع طبيعة المادة العلمية المراد توصيلها الى المتدربين.

في حين ان الفقرتين اللتين احتلتا المرتبة الأخيرة في التقويم كانت فقرة (كفاية المعينات بما يتلائم مع عدد المتدربين) وفقرة (كفاءة المعينات من ناحية الاداء في العمل) حيث بلغ الوزن المئوي لكل منهما (٤٨,١ %) وبمتوسط حسابي (٢,٤٠) وقد يرجع سبب ذلك الى معظم الوسائل او المعينات المستخدمة في الدورة هي اجهزة كهربائية ونتيجة الانقطاع المستمر للكهرباء فان ذلك يؤدي الى تشتيت فكر المتدرب عن الموضوع الذي استخدم من اجله الوسيلة وبالتالي التأثير على كفاءة المعين او الوسيلة .

٤ - **تقويم المناخ العام للدورة :** اظهرت النتائج وكما موضح في الجدول رقم (٨) ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاولى في تقويم المناخ العام للدورة هي فقرة (الهدوء وعدم وجود مشتتات صوتية) حيث بلغ الوزن المئوي (٧٦,٣ %) وبمتوسط حسابي قدره (٣,٨١) ويرجع ذلك الى توفير المركز للاجواء الهادئة والملائمة للدورة حيث اقيمت الدورة على قاعة المركز الذي يتميز بالعزل الجيد للاصوات والضوضاء وكذلك ان قلة عدد المشاركين لها دور في هيمنة الهدوء على اجواء الدورة .

في حين ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاخيرة في التقويم كانت (اتساع المكان لعدد المتدربين) حيث بلغ الوزن المئوي (٥٨,١ %) وبمتوسط حسابي قدره (٢,٩) وقد يرجع ذلك الى ان المكان المخصص للدورة اكبر بكثير مقارنة بعدد المشاركين في الدورة .

جدول رقم (٨): ترتيب القيم الرقمية لتقويم الفقرات المتعلقة بالمناخ العام للدورة .

ت	الفقرات	المعدل	الدرجة القصوى للتقويم	الوزن المئوي	الرتبة
١	الهدوء وعدم وجود مشتتات صوتية	٣,٨١	٥	٧٦,٣	١
٢	الحرية في التعبير عن الاراء	٣,٧٧	٥	٧٥,٤	٢
٣	الامن والامان في مكان التدريب	٣,٦٣	٥	٧٢,٧	٣
٤	نظافة مكان التدريب وتأثيره	٣,٥٩	٥	٧١,٨	٤
٥	الانسجام بين المتدربين	٣,٤٠	٥	٦٨,١	٥
٦	ملائمة موعد اقامة الدورة بالنسبة للمتدربين	٣,٣١	٥	٦٦,٣	٦
٧	الانسجام بين المتدربين والمدرسين	٣,٢٢	٥	٦٤,٥	٧
٨	الإضاءة في المواقف التدريبية	٣,١٨	٥	٦٣,٦	٨
٩	التهوية في المواقف التدريبية	٣,١٣	٥	٦٢,٧	٩
١٠	اتساع المكان لعدد المتدربين	٢,٩٠	٥	٥٨,١	١٠

مما سبق يتضح وكما في الجدول رقم (٩) ان عنصر المناخ العام للدورة قد احتل المرتبة الاولى في التقويم بوزن مئوي (٦٨ %) ومتوسط حسابي (٣,٤) وقد يرجع ذلك إلى مستوى التنظيم الجيد والإدارة الجيدة للدورة من قبل المركز في حين جاء عنصر الطرائق والمعينات التدريبية في المرتبة الأخيرة من التقويم بوزن مئوي (٥١,٨ %) ومتوسط الحسابي (٢,٥٩) مما يدل على ان الطرائق والمعينات التدريبية لم تكن بالمستوى المطلوب من حيث الكفاءة وربما يرجع ذلك الى عدم استخدام الوسيلة بالصورة الصحيحة من قبل

المدرّب أو اعتماد المدرّب وسيلة واحدة أثناء التدريب وقد تكون هذه الوسيلة لاتتلائم مع بعض الخصائص الشخصية لجميع المتدربين كالعمر مثلاً .

جدول رقم (٩): ترتيب القيم الرقمية لتقويم عناصر الدورة التدريبية

ت	العنصر	المتوسط الحسابي	الدرجة القصوى للتقويم	الوزن المئوي	الرتبة
١	المناخ العام للدورة	٣,٤	٥	٦٨,٠	١
٢	المدرّب	٣,١٢	٥	٦٢,٤	٢
٣	المحتوى التدريبي	٣,٠٨	٥	٦١,٦	٣
٤	الطرائق والمعينات التدريبية	٢,٥٩	٥	٥١,٨	٤

التوصيات

- ١ - في ضوء نتائج البحث يمكن الخروج بالتوصيات التالية التي قد تساعد في زيادة فعاليات الدورات التدريبية .
- ٢ - ضرورة اختيار المتدربين ذوي الكفاءات العلمية والتدريبية العالية وتوجيههم نحو اتباع الوسائل الحديثة في التدريب .
- ٣ - توجيه المدرّبين نحو إتباع أفضل طريقة في عرضهم لموضوعات الدورة وحثهم للمتدربين على التفاعل فيما بينهم .
- ٣ - ضرورة ان يتناسب حجم المواد التدريبية مع قدرة المتدربين على استيعابها وإمكانية تطبيقها في الواقع وان يتناسب مع الوقت المحدد للدورة .
- ٤ - استخدام معينات متعددة وعدم الاعتماد بالدرجة الأساس على تلك التي تعتمد على التيار الكهربائي في استخدامها .
- ٥ - ضرورة اعداد البرامج التدريبية على ضوء الحاجات المحددة للمتدربين وبشكل علمي وموضوعي .
- ٦ - الاهتمام بتقويم الدورات التدريبية والحرص على متابعة نتائج التدريب وبشكل مستمر .

المصادر

- ١- بربر ، كامل (١٩٩٧) إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، الطبعة الأولى ، بيروت المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع
- ٢- الفراء ، فاروق (٢٠٠٣) التوجيه والإرشاد المهني والتقني في فلسطين واقعه واتجاهات تطويره ، ورقة عمل مقدمه لورشة العمل حول التعليم التقني في فلسطين (الواقع والطموح) كلية فلسطين التقنية - دير البلح ، مايو .
- ٣- القاضي ، مشعل (١٩٩٨) دور التدريب المهني في إعداد القوى العامه: نموذج المحكمة الاردنيه الهاشمية ، القاهرة ، مكتبة مدبولي
- ٤- المدهون ، د محمد إبراهيم ومنصور محمد علي (٢٠٠٨) ، تقييم عملية تدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظة غزة من وجهة نظر المتدربين ، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) ، المجلد ١٦ ، العدد الأول .
- ٥- الجرجري ، دحام نايف ويسار سالم الشعار ووصفي جواد حمد (٢٠٠٥) تقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين ، مجلة الزراعة العراقية ، مجلد (١٠) عدد (١) .
- ٦- السبيعي ، صعيبان بن سلطان (١٤٢٧هـ) ، تقويم اثر الدورة التدريبية في الإرشاد الزراعي على معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة ، بحث رقم (١٤٤) ، مركز بحوث كلية علوم الاغذية والزراعة ، جامعة الملك سعود .
- ٧- العباسي ، عامل فاضل (١٩٩٨) تقويم الدورة التدريبية لمشاريع الري والبزل المقامة في المركز التدريبي الزراعي، نينوى ، مجلة زراعة الرافيدين ، ٢٩ (٣) : ٤
- ٨- الليلة ، زكي حسن وسمير عبد العظيم عثمان (١٩٨٧) : مبادئ الارشاد الزراعي ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .

Evaluation of Some Training Course Elements for Technicians and Agricultural Extensionnests in Kirkuk Center for Agricultural Extension and Training From Trainees Viewpoint.

Salah J. Amin*

Khattab A. Mohamad*

Khattab J. Mohamad **

* Kirkuk university / college of agriculture.

** Kirkuk extension & agricultural training center

Abstract

The research aim was to evaluate some elements of training course for technicians and agricultural extensionnests in Kirkuk center for extension and agricultural training for duration ٥/٤/٢٠٠٩ to ٩/٤/٢٠٠٩.

The research consisted all of (٢٢) trainees working in Kirkuk agriculture directorate . The data collected using questionnaire as a tool which consisted of two parts the first one specialized in personal characterizes, the second part contained four main elements: trainers, training content, training methods and aids and the general climate of the course. Each element consisted of ten statements appropriated for each element with five respondent levels (weak, mean, good, very good and excellent) given values (١, ٢, ٣, ٤, ٥) respectively. The mean and percentage weight were used in analyzing the data .

The results showed that the majority of trainees were old and median in age and most of them participated in a few course majority of them were plant protection and the main cause of participation in training course is acquisition of knowledge. The results also showed that the percentage weight for trainers evaluation (٦٢,٤٣%) training content (٦١,٦%) training methods and aids (٥١,٨%) general climate (٦٨%) and the mean of percentage weight for all the elements forgathered (٦٠,٩٥%) with mean (٣,٠٥).