

تقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين

سحاب عايد العجيلي و فراس إبراهيم أرحيم*

Sahabayid@yahoo.com

قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي /كلية الزراعة /جامعة تكريت

الخلاصة

استهدف البحث تحديد مستوى تقويم التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام وفي كل مجال من مجالات التقويم ثم تحديد التباين في مستوى نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض خصائص المتدربين. شمل البحث جميع الموظفين الزراعيين في محافظة صلاح الدين الذين اشتركوا في التدريب المنفذ في مركز التدريب والإرشاد الزراعي للفترة من 19/9/2011 ولغاية 5/9/2012. والبالغ عددهم (109) متدرباً. وتم الحصول على البيانات بالمقابلة الشخصية بواسطة استمارة استبيان خاصة بالمتدربين تضمنت جزأين الجزء الأول تضمن خصائصهم الشخصية والوظيفية للمتدربين، والجزء الثاني تضمن تسع مجالات لتقويم التدريب. وتم عرضها على مجموعة من الخبراء لتحقيق الصدق الظاهري فضلاً عن صدق المحتوى. وتم قياس الثبات بطريقتين هما: طريقة التجزئة النصفية ثم التصحيح بمعادلة سبيرمان براون كما تم قياس الثبات أيضاً بطريقة ألفا كرونباخ وجمعت البيانات وتم تحليلها إحصائياً باستخدام عدة وسائل إحصائية منها: (الوزن المتوي، معامل ارتباط بيرسون، سبيرمان، اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney)، اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis)). وأظهرت النتائج أن مستوى التدريب متوسط يميل إلى الارتفاع وإن مجال كفاءة المدربين جاء في المرتبة الأولى بنسبة تحقق 85.9% بينما جاء مجال اختيار المتدربين بالمرتبة الأخيرة بنسبة تحقق 72.866% كما أوضحت النتائج عدم وجود تباين في مستوى نتائج التدريب وفقاً للمتغيرات الآتية: (التحصيل الدراسي، التدريب السابق، الطموح الوظيفي، الرغبة بالتجديد، دوافع التدريب) وقد تبين وجود تباين في مستوى التقويم في كل من المتغيرات الآتية: (الجنس، العمر، الخدمة الوظيفية، التخصص بموضوع الدورة التدريبية، الترشيح للتدريب). أوصى الباحث إدارة المركز الإرشادي أن تضع معايير دقيقة تتضمن مواصفات اختيار وترشيح المتدربين للالتحاق بالدورات التدريبية على ضوء التحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية والتخصص والرغبة بالتدريب وغيرها من المعايير لتحقيق أكبر فائدة من نتائج التدريب.

الكلمات الدالة:

تقويم، صلاح الدين، تدريب زراعي.

للمراسلة:
سحاب عايد العجيلي

قسم الإرشاد والاقتصاد الكلية الزراعة-جامعة تكريت

الاستلام:

2012-7-23

القبول:

2012-11-18

Evaluating Occupational Training In Sllahaldain Center For Agricultural Extension And Training From The Trainees Of Point Of View

Sahab A. AL-Ajeeli

Firas Ibraheem Rhaim . Al-heby

Abstract

KeyWords:

Agricultural ,Extension Evaluating , Sllahaldain

Correspondence:

Sahab A. AL-Ajeeli

College of Agric. Tikrit University

Received:

2012-7-23

Accepted:

2012-11-18

The main objectives of this study are to evaluate the functional training in Sllahaldain center for agricultural extension and training through the trainee point of view in the following fields (training objectives, selecting of the trainees , methods of training , training aids, training content , environmental of training , trainers qualification and training results) . also to identify the differences of the training results according to the trainees point of view (as additional factor) according to their functional and personal characteristics . This study has covered all the trainers and trainees whom participated in the training courses which achieved by Sllahuldain center for agricultural extension and training from 19/9/2011 to 5/9/2012 . The number of trainers were 109. The data were collected through personal interview using application forms of question naira, while the second included the functional and personal characteristics of the trainees , and (g) fields for training evaluation , in addition to the participant of the research in the training courses . these criteria have been submitted to some experts to check the external and content validity , and after deleting , The reliability was measured by two methods which were . split – half method then corrected by (Spearman – Brown) and (Alpha Crobach) . Data were collected and statistically anal zed through the use of some statistical means as : percentage weight , Pearson's correlation coefficient , Spearman , Mann – Whitney test and Kurskal – Wallis test , and the field of efficiency came tending in the first rank with percentage weight (85.9 %) , while the field of trainees test came at the last rank with percentage weight (72.866 %) The result also showed no significant differences in the result of training according to (academic qualification – a pre-training course, the desire to innovativeness and motivations of training) . the result also showed significant differences in the result of training according to (sex , age, the specialization in the training course subject , -training course , occupation ambition). In the light of such results, the researcher , and making use of trainers who are qualified and have enough time for training . It is also , the center administration of extension has to put accurate criteria included the specifications of selecting and domination of the trainees to participate in the training courses . according to their training needs , specialization and the desire to be trained .

البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني

المقدمة ومشكلة البحث:

على أهميتها ونجاحها بشكل موضوعي من دون إجراء عملية تقويم ناجحة لها حيث تعد عملية التقويم في عصرنا الحديث بمثابة المجس الذي يشخص كل ما يتعرض الأنشطة والفعاليات الإرشادية من معوقات والمنطلق الذي يحقق تطورها (العاني، 1988). ويذكر سويلم أن عملية التقويم هي تلك العملية التي يتضمن نجاحها الحكم على فائدة وفاعلية البرامج التدريبية واستخدامها للأسس والمعايير السليمة (سويلم، 1998). وبما إن التقويم يعد عملية هادفة لذا يجب تحديد فعاليتها التدريب في ضوء أهداف البرامج التدريبية. (Swanson, 1997). ويذكر الطعاني أن عملية التقويم من العمليات المعقدة لأنها تتطلب إصدار حكم لذا تتضمن العديد من العناصر والاختبارات ومن الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تقويم البرنامج التدريبي مدى تحقيق البرنامج للأهداف المطلوب تحقيقها، وتعتبر الاختبارات من وسائل التقويم الفعالة للكشف عن نقاط القوة من أجل تعزيزها، ونقاط الضعف من أجل تلافيها، لذلك يمكن تعديل مسار البرنامج التدريبي بناء على نتائج الاختبارات ويمكن إعادة النظر في أهدافه و محتواه إذا بينت نتائج التقويم عدم ملائمتها لمستوى قدرات المتدربين (الطعاني: 2010). ولتنفيذ أي برنامج تدريبي يجب اختيار المتدربين والمدربين بدقة فضلاً عن توفير المستلزمات التدريبية ومراعاة الظروف المحيطة بعملية التدريب كل هذه الأمور ينبغي أن تشمل في أي عملية تقويم لبرامج التدريب التي يوفر القيام بها بشكل موضوعي للتأكد من تحقيق الأهداف المقررة وتوظيف الموارد البشرية والمادية توظيفاً راشداً (طالب، 2005). وللوصول إلى هذا المستوى من التقويم يجب الاهتمام بتقويم عناصر التدريب جميعاً دون التركيز على البعض وتجاهل الآخر (الشاعر، 1991). ويعتبر قياس رد الفعل تجاه البرنامج التدريبي من أكثر طرق تقويم التدريب شيوعاً وأقلها كلفة، ويقصد بها التعرف على آراء المتدربين تجاه البرنامج التدريبي والمدربين ومحتوى التدريب ونوعية التدريب وطرائق التدريب. وتوجد أساليب عديدة يمكن الاستعانة بها لقياس ردود الأفعال منها المقابلة الشخصية مع المتدربين للتعرف على آرائهم نحو البرنامج التدريبي، أو الملاحظة الدقيقة للمتدربين خلال الدورة التدريبية، أو إعداد استبيان بهدف الحصول على ردود الفعل في صورة كمية وهو أفضل الأساليب لأن المعلومات المحصلة بموجبها تكون قابلة للقياس (ياغي، 1986). ولما ذكر من أسباب ولأهمية التدريب وتقويمه اختار الباحث مركز الإرشاد والتدريب الزراعي في محافظه صلاح الدين الذي استحدث قبل فتره تزيد على السبع سنوات ونفذ العشرات من الدورات التدريبية للموظفين الزراعيين والزراع بهدف تحسين مستواهم المهني وإحداث تغييرات إيجابية في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وإطلاعهم على التطورات الحاصلة في مجال تخصصاتهم. وحظي تدريب الموظفين الزراعيين فيه الاهتمام الأكبر من بين أنشطته وفعالياته وذلك من خلال الإعداد الكبيرة للموظفين الذين يلتحقون في تلك

يعد التدريب أحد المجالات المهمة لتنمية الكوادر البشرية مهنيين كانوا أو منتجين، حيث تنامي نتائج الثورة المعرفية وما يصاحبها من مبتكرات تكاد تغطي كافة مجالات الحياة، ويتطلب الأمر ضرورة توظيفها بصورة مثلى (زهران، 1998). حيث أن كفاءة العاملين في الإرشاد الزراعي من أهم العوامل التي تساهم في تحسين فاعلية أجهزة الإرشاد الزراعي لهذا تسعى تلك الأجهزة إلى تحسين معارف ومهارات العاملين من خلال توفير البرامج التدريبية اللازمة لرفع قدراتهم الفنية والاتصالية. و تتزايد الحاجة إلى التدريب المستمر نظراً لتجدد المجالات العلمية وتسارع التقنيات الحديثة المستخدمة في الإرشاد الزراعي مع تنوع وتغير حاجة المسترشدين الأمر الذي يحتم الاهتمام بالتدريب وزيادة فعالية وجودة البرامج التدريبية. بالإضافة إلى تنامي حاجة المزارعين للإرشاد الزراعي لمقابلة العقبات التي تتطلب المزيد من الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية للمزارعين مع استخدام الطرق الزراعية الحديثة التي تراعي المحافظة على البيئة. ويعول على المرشدين الزراعيين في تحقيق التغيير المطلوب من خلال إرشادهم للمزارعين وهو ما يتطلب الإعداد والتدريب العالي لهم لتمكينهم من قيادة التغيير المطلوب باقتدار (السبيعي 2006). ويتطلب أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لمهامهم والقيام بالأدوار المتعددة منهم أن يكونوا مؤهلين على جميع مستوياتهم لأداء المهام الإرشادية الأساسية قبل التحاقهم بالخدمة، كما يتعين أن يتوفر لدى مؤسسات الإرشاد الزراعي إمكانية تعزيز الكفاءة المهنية للعاملين أثناء خدمتهم لتحديث معلوماتهم ولتأهيلهم للقيام بدور حلقة الوصل بين مراكز البحث والمزارعين (الريماوي وآخرون، 1996). ووفقاً لهذا فقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً بالتدريب الإرشادي من المنظمات الحكومية وأدرك المسؤولون فيها أهمية التدريب بكونه نشاطاً يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة على حد سواء، إذ يؤدي إلى رفع كفاءة وإنتاجية العاملين بالمنظمة وتحسين أساليب العمل لأحداث تغييرات إيجابية في معلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم لتحقيق أعلى قدر من الكفاءة والإنتاجية وتسعى جميع المؤسسات التدريبية إلى تهيئة كوادرها فكرياً ومهارياً وجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بكفاءة وإمدادهم ما يستجد من معلومات تتطلبها المرحلة الجديدة للوصول إلى أهدافهم (المشهداني، 2006)، ومع إدراكنا لأهمية التدريب وما يمكن أن يحققه من نتائج إيجابية. ألا أن ينبغي أن نعترف إن قياس تلك النتائج ليس بالأمراً والعملية السهلة، فعائد التدريب كاستثمار يتمثل في ارتفاع كفاءة العاملين، وارتفاع مستوى أدائهم، وانتظام سلوكهم، وقياس هذا العائد مادياً ليس بالأمر اليسير، وإن كان ليس بالمستحيل (العرجي، 2002). لذا فإن جميع الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تجريها تنظيمات الإرشاد الزراعي لا يمكن الحكم

التدريبية ونجاحها وتحديد نقاط الخلل في تنفيذ البرامج التدريبية فضلاً عن تأثير أهم السبلات فيها .

3- أتاحه الفرصة للمتدربين للإدلاء بآرائهم عن مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي ومقترحاتهم للتطور أو التغيير للأفضل ورفع هذه الآراء لتلافي الملاحظات أثناء تنفيذ البرامج التدريبية وتصحيح مساره بما يحقق الأهداف المرجوة منه.

فرضيات البحث:

لتحقيق أهداف البحث، يتم اختبار الفرضيات الإحصائية الآتية:

لا توجد فروق معنوية في نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وبين خصائص المتدربين الشخصية والوظيفية . (الجنس , العمر , التحصيل الدراسي , مدة الخدمة الوظيفية , التخصص بموضوع الدورة التدريبية , المشاركة في التدريب , الترشيح للتدريب , الطموح الوظيفي , الرغبة في التجديد , دوافع التدريب).

التعريفات الإجرائية :

1- التدريب الوظيفي :ذلك النوع من النشاط التدريبي الذي يتلقاه الموظف في أثناء خدمته أو مزاولته العمل أو الوظيفة لزيادة معارفه ومهاراته وتعديل اتجاهاته لأجل مسيرة التطور العلمي الذي يحدث في مجال تخصصه ويتم ذلك من خلال مشاركته بالتدريب الوظيفي الذي ينفذه مركز تدريب صلاح الدين .

2- الدافع للتدريب : قوة داخل الموظف الزراعي نابعة عن شعوره بحاجة تدفعه للالتحاق بالتدريب الوظيفي الذي ينظمه مركز الإرشاد والتدريب الزراعي في محافظة صلاح الدين من أجل تلبية تلك الحاجة وتحقيق ما يصبوا إليه من تطور وظيفي

المواد وطرائق البحث:

1- مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث كافة الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعه محافظه صلاح الدين والمؤسسات الزراعية الأخرى في المحافظه الذين التحقوا بالدورات التدريبية التي أقامها مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي للفترة من 2011\9\19 ولغايه 2012/ 5/9 والذين بلغ عددهم (120) متدرباً وقد تم الحصول على البيانات من (109) متدرباً يمثلون (91%) من مجتمع المتدربين وذلك بعد إهمال بعض الاستثمارات لعدم اكتمال معلوماتها والجدول الآتي يوضح عناوين وأعداد المدربين والمتدربين في كل دورة تدريبية وعدد المبحوثين فيها. وتاريخ تنفيذها .

الدورات , حيث استثمرت العديد من الخبرات والمجهودات والأموال في تنفيذ تلك الدورات ,لذا لا بد من معرفه فوائد ومخرجات هذا الاستثمار وعوائده على أداء وتطوير هذه المنظمة(المركز) والمتدربين فيه وهذا ما لا يمكن انجازها بمجرد الملاحظه البسيطة أو العابرة وإنما يتطلب إجراء عملية التقييم الإرشادي, ومن هنا جاءت فكره هذه الدراسة لتقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي وذلك للوقوف على مدى نجاح البرامج والخطط التدريبية التي نفذت في المركز وذلك لتدعيم نقاط القوة فيها وتحديد نقاط الضعف ليتم تجاوزها والتغلب عليها, حيث تعد هذه الدراسة أول دراسة لتقويم للتدريب الوظيفي في المركز منذ تأسيسه. وتنطلق الدراسة من التساؤل الآتي : ما واقع تقويم التدريب الوظيفي في مركز الإرشاد والتدريب الزراعي في محافظه صلاح الدين؟

أهداف البحث:

استهدف البحث تحقيق ما يأتي:

أولاً _ تقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهه نظر المتدربين في المجالات الآتية (أهداف التدريب, اختيار المتدربين ,طرائق التدريب ,المعينات التدريبية المحتوى التدريبي ,البيئة التدريبية, , كفاءة المدربين, مستلزمات التدريب , نتائج التدريب) وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال :

أ_ تحديد مستوى التدريب الوظيفي في جميع مجالات التدريب بشكل عام .

ب_ تحديد مستوى التدريب الوظيفي في كل مجال من المجالات المذكورة أعلا .

ثانياً- تحديد التباين في نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض الخصائص الشخصية للمتدربين (الجنس ,العمر ,التحصيل الدراسي ,مدة الخدمة الوظيفية , التخصص بموضوع الدورة التدريبية ,المشاركة في التدريب ,الترشيح للتدريب, الطموح الوظيفي , الرغبة في التجديد , دوافع التدريب).

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من ما يأتي :

1- استخدام الأسلوب العلمي بشكل دقيق ووفق معايير التقويم الموضوعية في إصدار أحكام دقيقة للأنشطة التدريبية والتعليمية لمركز الإرشادي في صلاح الدين وذلك لتطوير التدريب فيه وترشيده .

2- إعطاء فكرة دقيقة للمسؤولين عن العملية التدريبية في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي لمدى فاعلية برامجهم

جدول (1): عناوين وأعداد المدربين والمتدربين والمبجوثين في كل دورة تدريبية وتاريخ تنفيذها.

ت	عنوان الدورة	عدد المتدربين	عدد المبجوثين	تاريخ تنفيذ الدورة
1.	المكافحة المتكاملة لأفات النخيل	18	16	2011/9/ 21_19
2.	نصب وتشغيل وصيانة منظومات الري بالرش	15	14	2011/ 10/6_2
3.	تطوير بساتين الزيتون	21	17	2011/10/19-17
4.	مكافحة آفات الرقي والبطيخ	23	22	2012/4/ 12-11
5.	تربية النحل	24	23	2012/4/ 18-16
6.	أدامه وصيانة الحاصدات الزراعية	19	17	2012/ 5/ 9-7
	المجموع	120	109	

2

- أداة البحث:
- ولغرض تحقيق أهداف البحث قام الباحث بأعداد استمارة استبيان اشتملت هذه الاستمارة على جزأين هما:
- الجزء الأول: تضمن مجموعة أسئلة لقياس الخصائص الشخصية والوظيفية للمتدربين.
- وقد تم قياس هذه المتغيرات كما يأتي:
- 1- الجنس: هذا المتغير مصنف بطبيعته إلى ذكور وإناث.
 - 2- العمر : تم حساب هذا المتغير بعدد السنوات.
 - 3- التحصيل الدراسي: تم قياسه بتخصيص قيم رقمية وهي (1,2,3,4) وفق المستويات الآتية: (إعدادية ، دبلوم ، بكالوريوس ، شهادة عليا) حسب الترتيب.
 - 4- مدة الخدمة الوظيفية : تم حسابها بعدد السنوات التي قضاها المتدرب في وظيفته الحالية.
 - 5- التخصص : يقصد بهذا المتغير مدى تخصص المتدرب بموضوع الدورة التدريبية الحالية التي شارك فيها، وخصصت قيم رقمية وهي: (1,2) وفق المستويات الآتية: (متخصص، غير متخصص) على التوالي.
 - 6 - المشاركة في التدريب السابق : تم تصنيف المبجوثين وفقا لمشاركتهم في التدريب السابق إلى فئتين (مشارك , غير مشارك) أضافه إلى عدد الدورات التي شاركوا فيها في حالة إجابتهم بالمشاركة .
 - 7- الترشيح للتدريب :تم تصنيف المبجوثين وفقا لهذا المتغير إلى فئتين الأولى أخذ راية بالمشاركة بالتدريب والثانية لم يؤخذ رأيه للمشاركة في التدريب وخصصت قيم رقمية وهي: (2,1) على التوالي .
 - 8- الطموح الوظيفي : تم قياس هذا المتغير من خلال (12) فقرة ، نصفها ايجابي والآخر سلبي، وخصصت لها الأوزان الآتية (3,2,1) على التوالي لل فقرات الايجابية و (1,2,3) لل فقرات السلبية.
- 9- الرغبة في التجديد: تم قياس هذا المتغير من خلال (8) فقرات، نصفها ايجابي ونصفها الآخر سلبي، وخصصت لها الأوزان الآتية: (3,2,1) على التوالي لل فقرات الايجابية و (1,2,3) على التوالي لل فقرات السلبية .
- 10- دوافع التدريب : تم قياس هذا المتغير من خلال (12) فقره، نصفها ايجابي ونصفها الآخر سلبي، وخصصت لها الأوزان الآتية: (3,2,1) على التوالي لل فقرات الايجابية و (1,2,3) على التوالي لل فقرات السلبية.
- أما الجزء الثاني: فقد تضمن تقييم التدريب في تسعة مجالات هي: (أهداف التدريب، اختيار المتدربين، طرائق التدريب، المعينات التدريبية، المحتوى التدريبي، بيئة التدريب، كفاءة المدربين، مستلزمات التدريب، نتائج التدريب). وخصص لتقييم كل مجال منها العدد الآتي من معايير التقييم (16, 14, 14, 12, 16, 18, 22, 10, 18) . وحسب الترتيب .وبذلك يكون مجموع معايير تقييم التدريب (140) .معياراً . وقد تم استخلاص معايير التقييم من خلال مراجعة الباحث للأدبيات وأراء الخبراء المختصين في موضوعات التدريب والتقييم والقياس فضلاً عن أطلاعة للدراسات والأبحاث السابقة في هذا المجال وخاصة دراسة: (العباسي، 1997، Swanson، 1997)، (الرجري، 2005) (السعدي، 2006)، (النقاش، 2009)، وقد حددت ثلاثة بدائل أمام معايير التقييم لتشير إلى درجة تحقق هذه المعايير من وجهة نظر المتدربين وهذه البدائل ذات درجة تحقق (عالية، متوسطة، منخفضة) خصصت لها قيم رقمية (3,2,1) على التوالي. ويتحدد مستوى التدريب بجمع الدرجات المؤشرة أمام معايير التقييم وبذلك تراوح مدى التقييم النظري ما بين (140 - 420) درجة . وقد عرض الاستبيان بصيغة الأولية على مجموعة من المختصين وذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد الزراعي والتربية وعلم النفس والقياس والتقييم لتحقيق الصدق الظاهري .وبناءً عليه تم إعادة صياغة بعض الفقرات ، فيما تم قياس صدق المحتوى من خلال مطابقة معايير وفقرات التقييم وفقاً لما جاءت به بعض الدراسات

الجدير بالذكر أنها تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل الثبات. (علام , 2009) كما وتعتمد قيمة ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach) على إيجاد العلاقة بين تباين كل فقرة والتباين الكلي لكل مجال من مجالات التقويم، وتعتبر المقياس ثابتاً إذا تجاوزت قيمة معامل الثبات (0.70) (محمد، 1988). والجدول الآتي يبين قيم معامل الثبات :

والبحوث المشابهة . وكذلك من خلال تحديد الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات تقويم التدريب وفقاً لآراء الخبراء. ولاستخراج ثبات الأداة تم حساب ثبات الأداة باستخدام طريقة التجزئة النصفية بإيجاد معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية، وهذا يدل على ثبات نصف الأداة ولإيجاد ثبات الأداة الكامل تم استخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman- Brown) ولزيادة تأكيد ثبات الأداة تم إيجاد الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach) لأن هذه الطريقة تستخدم لتقدير ثبات الاتجاهات واستطلاع الرأي ومن

جدول (2) قيم معامل ثبات (Alpha-Cronbach) (Spearman- Brown) لمجالات تقويم التدريب.

ت	مجالات تقويم التدريب	Alpha-Cronbach	Spearman- Brown
1.	أهداف التدريب	.869	.723
2.	اختيار المتدربين	.768	.721
3.	طرائق التدريب	.874	.733
4.	المعينات التدريبية	.885	.810
5.	المحتوى التدريبي	.874	.847
6.	بيئة التدريب	.901	.868
7.	كفاءة المدربين	.922	.883
8.	مستلزمات التدريبية	.829	.778
9.	نتائج التدريب	.924	.870

أ- تحديد مستوى تقويم التدريب الوظيفي في جميع مجالات التقويم بشكل عام :

تم تصنيف مستوى تقويم التدريب إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيم المعبرة عن درجة التقويم، إذ جمع الانحراف المعياري البالغ (44.342) درجة مع المتوسط الحسابي البالغ (332.660)، ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي لتحديد الفئة الوسطى والتي تراوحت درجتها بين (288 – 377) درجة، وبما إن أقل درجة من درجات التقويم بلغت (243) درجة وأعلى درجة (420) فقد تحددت الفئة ذات التقويم المنخفض بين (243 – 287) درجة والفئة ذات التقويم العالي بين (387 – 420) درجة كما موضح في الجدول (3)

ومن الجدول أعلاه نجد إن جميع مجالات التقويم قد حصلت على معدلات ثبات أعلى من (0.70) وهذا يدل على ثبات عالي لمجالات تقويم التدريب . وبعد الانتهاء من جمع البيانات وتفرغها وتبويبها، تم تحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي (SPSS) الخاص بالعلوم الاجتماعية واستخدمت الطرائق الإحصائية الآتية: (الوزن المئوي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان مان ، معادلة الفا كرونباخ، اختبار مان-وتني، اختبار كروسكال-والس)، النتائج والمناقشة.

أ: تقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين، وقد تحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية وكالاتي:

جدول (3): مستوى تقويم التدريب الوظيفي لجميع المجالات من وجهة نظر المتدربين.

النسبة المئوية	عدد المتدربين	مستوى تقويم التدريب
19.266	21	تقويم منخفض (243-287) درجة
58.715	64	تقويم متوسط (288-377) درجة
22.019	24	تقويم عالي (378-420) درجة
%100	109	المجموع

تحقق (85.9%)، وقد تكون سبب هذه النتيجة بأن الخبرة والدراية التي يمتلكها المدربين في مجال نقل المادة التعليمية وإيصالها إلى المتدربين قد انعكست إيجابياً عليهم مما أدى إلى حصولهم على المرتبة الأولى، سيما وأن أغلبهم من أساتذة الجامعات الذين يسعون دائماً إلى التطور والنمو المهني في مجال تخصصاتهم من خلال الانفتاح على مصادر المعلومات ومتابعة كل ما يستجد فيها. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه النقاش (2009) والجرجري وآخرون (2005). ولا تتفق مع دراسة صالح (1982). بينما جاء مجال اختيار المتدربين بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدرة (2.186) درجة ونسبة تحقق (72.866%) وقد يكون سبب هذه النتيجة هو عدم وجود أسس واضحة أو معايير تلتزم بها الجهات المعنية في اختيار المتدربين حيث أكد العديد منهم للباحث أثناء معاشته معهم في التدريب أنهم أرسلوا للتدريب دون أخذ أرائهم، أو بناءً على ترشيح مدراءهم لهم. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه صالح (1981). ولا تتفق مع النقاش (2009).

ومن الجدول (3) يظهر إن (19.266%) من المتدربين كان تقويمهم للتدريب منخفضاً، فيما كان نسبة (58.715%) من المتدربين تقويمهم للتدريب متوسطاً، في حين أن (22.019%) من المتدربين كان تقويمهم للتدريب عالياً. ومن النتائج أعلاه تبين إن أكثر من ثلاث أرباع المبحوثين قد أشاروا إلى أن التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي كان متوسطاً يميل إلى الارتفاع. وقد يكون سبب هذه النتيجة سلامة الإجراءات والجهود التي تبذل من قبل العاملين في المركز والجهات الساندة لهم والتي انعكست إيجابياً على تقويم المتدربين للتدريب الوظيفي في المركز وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته النقاش (2009).
ب- تحديد مستوى التدريب الوظيفي في كل مجال من مجالات التقويم.

يوضح جدول (4) ترتيب المجالات التي شملها التقويم وفق درجة تحققها، إذ تبين إن مجال كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (2.577) درجة ونسبة

جدول (4): ترتيب مجالات التدريب وفق درجة تحققها.

ت	مجال التقويم	المتوسط الحسابي*	الرتبة	الوزن المئوي
1.	كفاءة المدربين	2.577	1	85.9
2.	بيئة التدريب	2.423	2	80.766
3.	مستلزمات التدريب	2.400	3	80
4.	أهداف التدريب	2.369	4	78.966
5.	طرائق التدريب	2.362	5	78.733
6.	نتائج التدريب	2.357	6	78.566
7.	المعينات التدريبية	2.293	7	76.433
8.	المحتوى التدريبي	2.292	8	76.4
9.	اختيار المتدربين	2.186	9	72.866

*الدرجة القصوى=3

1- الجنس: لتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً لجنس المتدربين تم استخدام اختبار (Mann-whitney)، ويوضح جدول (5) إن قيمة مان وتني بلغت (1.250) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة* (0.02) وهي أقل من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نرفض

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

6- المشاركة في التدريب السابق : لتحديد التباين في نتائج التدريب وفق المشاركة في التدريب السابق للمتدربين تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (0.678) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.878) وهي أكبر من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نقبل فرضية العدم، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً للمشاركة في التدريب السابق. وقد يعود سبب ذلك إلى إن التدريب السابق الذي شارك به المتدربين غير فعال أو أن التحاق المتدربين بدورات تدريبية سابقة بعيدة عن تخصصاتهم الوظيفية لذلك لم يظهر تباين في نتائج تدريبهم الحالي وفقاً للتدريب السابق. وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصل إليه النقاش (2009).

7- الترشيح للتدريب : لتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً لترشيح المتدربين للمشاركة في التدريب تم استخدام اختبار (Mann-whitney)، ويوضح جدول (5) إن قيمة مان وتي بلغت (1.607). وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.045) وهي أقل من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نرفض فرضية العدم، وهذا يعني وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لترشيح التدريب. وقد يكون سبب هذه النتيجة إن المتدربين الذين يرشحون للتدريب بناءً على رغبتهم يعتقدون بأهمية التدريب لهم وتحقيق التطور المهني والوظيفي لذا ظهرت نتائج التدريب عليهم .

8- الطموح الوظيفي : لتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً للطموح المهني للمتدربين تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (1.735) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.420) وهي أكبر من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نقبل فرضية العدم، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لطموح الوظيفي ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن غالبية المتدربين لديهم طموح وظيفي عالي ويسعون لتحسين أوضاعهم المهنية والاقتصادية ويحاولون الاستفادة من كل مايطرح في البرامج التدريبية لذا لم تظهر اختلافات بينهم .

9- الرغبة في التجديد : لتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق متغير رغبة المتدربين بالتجديد تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (5.554) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.062) وهي أكبر من قيمة مستوى معنوية (0.05) وبذلك نقبل فرضية العدم، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لرغبة بالتجديد . ويعود سبب ذلك إلى أن أغلب المتدربين لديهم رغبة بالتجديد ويحاولون معرفة كل ما هو جديد من معلومات وأفكار وتقنيات جديدة في مجال عملهم . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصل إليه النقاش (2009).

10- دوافع التدريب : لتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق متغير رغبة المتدربين بالتجديد تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (2.103) وقيمة المعنوية المحسوبة (0.349) وهي أعلى من قيمة مستوى

فرضية العدم، وهذا يعني وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لجنس المتدربين. وقد يكون سبب هذه النتيجة إن المتدربين الذكور أكثر قدرة على المحاوراة والتكيف النفسي والاجتماعي مع أجواء التدريب من المتدربات اللاتي ربما يشعرن بالخجل والتردد في ذلك. لذا ظهر التباين في نتائج التدريب وفقاً لجنس المتدربين .

2- العمر : لتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق العمر، تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (0.660) درجة وقيمة مستوى المعنوية (0.041) وهي أقل من قيمة مستوى معنوية (0.05)، بذلك نرفض فرضية العدم، يعني ذلك وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لأعمار المتدربين ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن المتدربين كلما زادت أعمارهم كانوا أكثر ادراكاً لأهمية التدريب وبالتالي ظهر التباين في نتائج التدريب واضحاً عليهم وفق أعمارهم .

3- التحصيل الدراسي : لتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق التحصيل الدراسي للمتدربين تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) أن قيمة كروسكال بلغت (1.987) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.576) وهي أعلى من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نقبل فرضية العدم، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لتحصيل الدراسي للمتدربين . وقد يعود السبب إلى إن جميع المتدربين بغض النظر عن شهاداتهم تعرضوا إلى موضوعات جديدة من خلال التدريب لم يسبق لهم معرفتها لهذا لم يظهر تباين في نتائج تدريبهم.

4- الخدمة الوظيفية : لتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق مدة الخدمة الوظيفية للمتدربين تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (5) إن قيمة كروسكال بلغت (1.285) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.032) وهي أقل من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نرفض فرضية العدم، وهذا يعني وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لمدة الخدمة الوظيفية. ويمكن تفسير النتيجة بأن سنوات الخدمة كلما تزداد يزداد معها أدراك أهمية التدريب بالنسبة للمتدرب وبذلك يظهر التباين في نتائج التدريب واضحاً بين المتدربين وفقاً لمدة خدمتهم الوظيفية.

5- التخصص بموضوع الدورة التدريبية : لتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية تم استخدام اختبار (Mann-whitney)، ويوضح جدول (5) إن قيمة مان وتي بلغت (0.919) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.035) وهي أقل من قيمة مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نرفض فرضية العدم، وهذا يعني وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية، وقد يعود سبب ذلك إلى إن المتدربين المتخصصين يمتلكون معارف ومهارات بموضوع الدورة أكبر من معارف ومهارات المتدربين غير المتخصصين بذلك تظهر عليهم التباين في نتائج التدريب.

معنوية (0.05) وبذلك نقبل فرضية العدم، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لدوافع التدريب. ويعود سبب هذه النتيجة إلى أن الدوافع هي القوى الكامنة التي تحرك المتدربين وتحفزهم للمشاركة في التدريب من أجل التطور المهني والنفسي والاقتصادي ولهذا فإن جميع المتدربين هم بحاجة إلى التدريب في مجال عملهم. ولهذا لم يظهر اختلاف في دوافعهم

الجدول (5) يوضح التباين في مستوى نتائج التدريب وفقاً لخصائص المتدربين.

العوامل	الفئات	عدد المتدربين	النسبة المئوية	متوسط الرتبة	قيمة مان وتني أو كروسكال - والس	مستوى المعنوية المحسوبة
1- الجنس	ذكور	83	76.14	57.11	1.250	*0.02
	إناث	26	23.86	48.25		
2- العمر	(23- 35) سنة	58	53.21	52.99	0.660	*0.041
	(36- 48) سنة	31	28.48	58.69		
	(49- 61) سنة	20	18.31	55.10		
3- التحصيل الدراسي	إعدادية	22	20.18	47.27	1.987	0.575
	دبلوم	8	7.31	52.75		غير معنوية
	بكالوريوس	69	63.31	56.81		
	شهادة عليا	10	9.20	61.30		
4- الخدمة الوظيفية	(1- 9) سنة خدمة قصير	63	57.79	52.79	1.285	*0.032
	(10- 19) سنة خدمة متوسط	30	27.52	60.55		
	(20) سنة فأكثر	16	14.69	53.31		
5- التخصص بموضوع الدورة	متخصص	33	30.27	50.79	0.919	*0.035
	غير متخصص	76	69.73	56.83		
6- المشاركة في التدريب السابق	غير متدرب	30	27.52	51.13	0.678	0.878
	(1-4) دورة	59	54.12	56.93		غير معنوية
	(5-8) دورة	18	16.51	55.28		
	(9) دورة فأكثر	2	1.85	53.50		
7- الترشيح للتدريب	أخذ رأيه للترشيح	36	33.0	57.61	1.607	*0.045
	لم يأخذ رأيه للترشيح	73	67.0	53.71		
8- الطموح الوظيفي	(20-25) طموح ضعيف	6	5.51	40.33	1.735	0.420
	(26-31) طموح متوسط	26	23.85	52.63		غير معنوية
	(32-36) طموح عالي	77	70.64	56.94		
9- الرغبة في التجديد	(16-18) رغبة ضعيفة	10	9.17	32.60	5.554	0.062
	(19-21) رغبة متوسطة	44	40.36	57.45		غير معنوية
	(22-24) رغبة عالية	55	50.47	57.11		
10- دوافع التدريب	(20-25) دوافع ضعيفة	7	6.42	41.21	2.103	0.349
	(26-31) دوافع متوسطه	42	38.53	52.88		غير معنوية
	(32-36) دوافع عاليه	60	55.05	58.09		

بحوث كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، بحث رقم (144)، المملكة العربية السعودية.

سجلات قسم التخطيط في مديرية زراعة صلاح الدين، (2012).
سويلم، محمد نسيم علي (1998)، التخطيط والتقييم في الإرشاد الزراعي، مطابع القاهرة، مصر.

الشاعر، عبد الرحمن بن إبراهيم (1991)، أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، دار تقيف للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
الطالب، هشام (2005)، دليل التدريب القيادي: أسس التقييم، مجلة نداء القدس، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، معهد الشيرازي الدولي للدراسات، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية.

الطعاني، حسن أحمد (2010)، التدريب الإداري المعاصر، ط4، جامعة مؤتة، كلية العلوم التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
العاني، محمد يوسف (1988)، دراسة تقييمية لنشاط التعليم المستمر في مجال الدورات التدريبية في كلية الزراعة جامعة بغداد للعام الدراسي 1988/87، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.

العباسي، عامل فاضل خليل (1997)، تقييم الدورة التدريبية لمشاريع الري والبزل المقامة في المركز التدريبي الزراعي في نينوى، مجلة زراعة الرافدين، المجلد (29)، العدد (3)، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.

العرجي، المهندس لوي (2002)، الانترنت.
علام، صلاح الدين محمود (2009)، المقاييس التشخيصية والتربوية، دار المسيرة للتوزيع.

المشهداني، مثال عبد الطيف (2006)، بناء نموذج لآلية تقييم التدريب أثناء الخدمة لموظفي الإرشاد الزراعي الفنيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.

النقاش، بسام حارث (2009)، تقييم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.
ياغي، محمد عبد الفتاح (1986)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، منشورات جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

قايد، محمد وحسين علي الهوفي وسلطان الحسن (بدون تاريخ)، أساسيات العرض والتحليل الإحصائي باستخدام spsswin، قسم الإحصاء وبحوث عمليات، كلية العلوم، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

نشوان، عماد (2005)، الدليل العلمي لمقرر الإحصاء التطبيقي، جامعة القدس المفتوحة.

Swanson, R.E. (1997). Improving Agricultural Extension- A Reference Manual, (FAO), Roma

الاستنتاجات:

1- أظهرت نتائج الدراسة إن أكثر من ثلاث أرباع من المتدربين كان تقييمهم للدورات التدريبية الوظيفية في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي متوسطاً يميل إلى الارتفاع. وعليه يمكن الحكم على مستوى التدريب الوظيفي في المركز بأنه جيد وهذا يعكس الجهود المهنية التي تبذلها إدارة المركز والجهات الساندة لها.

2- إن مجال كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى عند ترتيب المجالات وفقاً لدرجة تحققها. نستنتج من ذلك إن المركز يعمل على اختيار المدربين المناسبين ذوي الخبرة للمشاركة في التدريب. بينما جاء مجال اختيار المتدربين بالمرتبة الأخيرة. نستنتج من ذلك عدم وضع معايير وأسس دقيقة لتحديد مواصفات المتدربين ممن تم اختيارهم للالتحاق بالدورات التدريبية.

3- أوضحت النتائج عدم أشراك أو اخذ آراء المتدربين في تحديد أهداف الدورات التدريبية والمحتوى التدريبي، وعليه يمكن استنتاج بنفرد المركز الإرشادي أو الجهات التي يتبع إليها في تحديد أهداف ومحتويات الدورة التدريبية.

التوصيات:

1- على الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي العمل على رفع مستوى التدريب الوظيفي في مركز الإرشاد والتدريب الزراعي في محافظة صلاح الدين وذلك عن طريق التخطيط والتنفيذ السليم للبرامج والدورات التدريبية التي ينظمها المركز وتوفير الدعم المادي والمعنوي.

2- ينبغي أن تضع إدارة المركز الإرشادي معايير دقيقة تتضمن مواصفات اختيار وترشيح المتدربين للالتحاق بالدورات التدريبية على ضوء التحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية والمستوى العلمي والتخصص والرغبة بالتدريب وغيرها من المعايير لتحقيق أكبر فائدة من نتائج التدريب.

3- الاهتمام في أشراك المتدربين في تحديد المحتوى التدريبي وتحديد أهداف الدورة التدريبية لتكون الأهداف والمحتوى التدريبي ملائمة لمستويات المتدربين.

المصادر:

الجرجري، دحام نايف، يسار سالم، وصفي جواد حمد (2005)، تقييم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين، مجلة الزراعة العراقية، مجلد (10)، العدد (1)، وزارة الزراعة، العراق.

الريماوي، أحمد شكري، حسن جمعة حماد، خلدون عبد الطيف (1996)، مقدمة في الإرشاد الزراعي، مكتبة الفلاح للتوزيع والنشر دار حنين، عمان، الأردن.

زهران، يحيى علي، الدليل التدريبي لأساسيات الإرشاد الريفي، أساسيات العمل الإرشادي، وزارة الزراعة المصرية، القاهرة.

السيبي، صعيان بن سلطان (2006)، تقييم اثر دورة تدريبية في الإرشاد الزراعي في معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة، مركز