

تقويم كفاءة المدربين من وجهة نظر المتدربين في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي وعلاقة ذلك ببعض خصائص المدربين الشخصية والوظيفية

عامل فاضل خليل العباسي و بسام حارث عزيز النقاش*

كلية الزراعة والغابات - جامعة الموصل - العراق

الخلاصة

الكلمات الدالة:

تقويم المدربين، التدريب

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم كفاءة المدربين من وجهة نظر المتدربين في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي وعلاقة ذلك ببعض خصائص المدربين الشخصية والوظيفية. ثم تحديد التباين في مستوى كفاءة المدربين من وجهة نظر المتدربين كعامل تابع وفقاً لخصائصهم. تكون مجتمع البحث من 22 مدرباً و 89 متدرباً اشتركوا في 9 دورات تدريبية وظيفية للفترة من 1/3/2007 لغاية 30/6/2008 وجمعت البيانات بواسطة استمارتي استبيان الأولى تضمنت خصائص المدربين الشخصية والوظيفية والثانية خاصة بالمتدربين تضمنت مجال لتقويم كفاءة المدربين، وبعدها تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الوزن المئوي واختبار مان وتتي (Mann -Whitney) واختبار كروسكال - والس (Kurskal-Wallis) وقد أوضحت النتائج بان فقرة التزام المدربين بالأوقات المحددة لهم جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.685 ونسبة مئوية قدرها 89.50% . أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة هي استخدام المدربين لوسائل الإيضاح المناسبة بمتوسط حسابي قدره 2.685 ونسبة مئوية قدرها 74.50% . كما أوضحت النتائج بوجود تباين في كفاءة المدربين وفقاً للمتغيرات الآتية: المؤهل الدراسي للمدربين، مدة الخدمة الوظيفية، الاتجاه نحو التدريب، درجة دافعية الانجاز، درجة القدرة على حل المشكلات الميدانية، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود تباين في كفاءة المدربين وفقاً لعدد سنوات العمل بالتدريب.

للمراسلة:

عامل فاضل خليل العباسي

كلية الزراعة والغابات -

جامعة الموصل

الاستلام :

1-4-2013

القبول:

20-5-2013

Evaluating Trainers Efficiency From According To Trainees Perceptions In Nineveh Center For Agricultural Extension & Training And Its Relation With Certain Trainers Personal And Vocational Characteristics

Aamel Fadhel khalil. AL-Abbassi and Bassam Harith Azeez Al-Naqash
College of Agri.and Forestry-Mousl University-Iraq

KeyWords:
trainers evaluate,
training

Correspondence:
Aamel Fadhel
khalil

College of
Agri.and Forestry-
Mousl University-
Iraq

Received:

1-4-2013

Accepted:

20-5-2013

Abstract

This study aimed to evaluate the efficiency of the trainers from the perspective of the trainees at the center of Nineveh extension and agricultural training and its relationship with some of the characteristics of personal trainers and functional. Then determine the variation in the level of efficiency of the trainers from the perspective of the trainees as a child according to their characteristics. The research community of 22 trainers and 89 trainees participated in 9 training courses and functional for the period from 1/3/2007 until 30/6/2008. And collected the data by tow application questionnaire first included the characteristics of personal trainers and functional and the second private trainees included the area to evaluate the effectiveness of the trainers, and after the data were collected and analyzed using weight percentile and testing of Mann-Whitney test Kruskal-Wallis. The results showed that the item commitment to specific times when coaches came to them the first prize arithmetic average of 2.685 and a percentage of 89.50%. The item that was the last rank is trained to use appropriate aids arithmetic average of 2.685 and a percentage of 74.50%. Also the results showed the existence of differences in the efficiency of trainers according to the variables of the following: academic qualifications for trainers, length of service careers, the trend towards training, the degree of motivation achievement, the degree of ability to solve problems of field study also revealed the lack of variation in the efficiency of the coaches, according to the number of years of work training.

* بحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني

المقدمة

تعد التنمية الزراعية في الأقطار العربية الأساس الذي تعتمد عليها هذه الأقطار في إعداد وتنفيذ الخطط الشاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية نظراً للأهمية التي يمثلها القطاع الزراعي في اقتصاديات الغالبية العظمى منها. وتعد الجوانب المادية والبشرية في الأقطار العربية مثلها مثل سائر المجتمعات الأخرى من أهم العناصر التي يعتمد عليها بناء نهضتها وتحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية المنشودة ، فالدول العربية تواجه حالياً مرحلة الانتقال من مواقع النمو والتطور إلى مراحل متقدمة تتطلب توفير الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على تحمل أعباء التنمية ومسيرتها إذ لا تقتصر التنمية على الجانب المادي فقط وإنما الصقل المستمر عن طريق تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي مما يؤكد الكيان المميز للتدريب ودوره الهام في تدعيم عمليات التنمية (الزراعة والتنمية، 1988). وذكر الداودي (2003) في هذا الجانب بأن تنمية القطاع الزراعي تعتمد على عنصرين أساسيين هما: العنصر المادي المتمثل بحصيلة التقدم العلمي والتقني في المجال ذي الصلة بالإنتاج الزراعي، والعنصر البشري بما يمتلكه من استعداد وقدرات ومهارات تمكنه من استخدام العنصر المادي بشكل كفوء لتحقيق التنمية، الداودي (2003). ولأجل الوصول بالعنصر البشري المتمثل بالموظفين الزراعيين والزراع إلى أعلى المستويات فلا بد أن يكون هناك مدربين قادرين على إيصال المعلومات والمعارف والمهارات بشكل جيد إلى المتدربين. حيث يمثل المدرب عنصر هام من عناصر نجاح خطة التدريب، والمدرب ما هو إلا شخص يقوم بتوجيه ونصح المتدربين وإمدادهم بالمعلومات والمهارات بل انه يهدف إلى تغيير اتجاهاتهم وتشكيل سلوكهم إلى جانب توجيه عملية التدريب ذاتها (الدوري، 1985). لذلك يعد الإعداد الجيد والمتقن للمدربين وإكسابهم مجموعة قدرات ومهارات والكفايات التخصصية والخبرات العلمية والعملية في مجال التدريب الأساس في نجاح العملية التدريبية إذ لا جدوى من برنامج تدريبي يعد وفق أسس علمية حديثة ويعهد به إلى مدربين غير أكفاء (المشهداني، 2006). وتهدف عملية تقويم المدربين للتأكد من امتلاكهم المهارة والكفاءة التدريبية التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم في تخطيط وتقويم البرامج التدريبية التي يقومون بتصميمها لأن

أي قصور في إمكانيات المدربين أو نقص في كفاءتهم تنعكس أثره على فاعلية وكفاءة التدريب (الطعاني، 2002).

لذا ارتأت القائمون بهذا الحث تقويم كفاءة المدربين ومعرفة القدرات والإمكانيات العلمية والعملية للمدربين الذين اشتركوا في الدورات التدريبية الوظيفية التي أقامها مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي ويهدف البحث الحالي إلى:

1. تقويم كفاءة المدربين في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين.

2. تحديد التباين في مستوى كفاءة المدربين من وجهة نظر المتدربين كعامل تابع وفقاً لبعض خصائص المدربين الآتية: المؤهل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، عدد سنوات العمل بالتدريب، الاتجاه نحو التدريب، درجة دافعية الانجاز، درجة القدرة على حل المشكلات الميدانية.

وقد بينت بعض الدراسات السابقة ضرورة التعرف على كفاءة المدربين لما لها من اثر واضح في نجاح العملية التدريبية. حيث أوضحت دراسة المصطفى (1999) التي تضمنت آراء المبحوثين في كفاءة المدربين بالعملية التدريبية فيما يخص مجال تناول وتنظيم الموضوع ومدى الوضوح في عرض المادة العلمية باستخدام وسائل ومعينات تدريبية فقد كانت جيدة أما فيما يتعلق بمدى كفاية المعلومات العلمية المقدمة للمتدربين ومدى تشجيع المدربين لمشاركة المتدربين في الدورة التدريبية ومدى قدرة المدربين على جذب الانتباه فقد أكد غالبية المتدربين بأنها كانت عالية. أما في دراسة Dechile (2003) فقد أوضح المتدربون بأن فسح المجال ووقت طرح الأسئلة والمناقشة من قبل المدربين ليس كافياً، فضلاً عن تكرار نفس الموضوعات من قبل عدة مدربين (Dechile 2003).

المواد وطرائق البحث

تكون مجتمع البحث من المدربين الذين اشتركوا في الدورات التدريبية الوظيفية من كلية الزراعة والغابات ومديرية زراعة نينوى والمؤسسات الزراعية الأخرى للفترة من 1/3/2007 لغاية 30/6/2008 والبالغ عددهم 22 مدرباً و 89 متدرباً. وقد تم جمع البيانات من جميع المدربين والمتدربين المشاركين في هذه الدورات. ويوضح الجدول (1) عناوين الدورات التدريبية وتواريخ انعقادها وأعداد المدربين والمتدربين في كل دورة تدريبية.

الجدول (1): عناوين الدورات التدريبية وتواريخ انعقادها وأعداد المدربين والمتدربين في كل دورة.

ت	عنوان الدورة التدريبية	تاريخ انعقادها	عدد المدربين	عدد المتدربين
1.	المكافحة المتكاملة IPM والحيوية والاستخدام الأمثل للمبيدات.	11-15/3/2007	4	8
2.	الحاسوب والانترنت.	15-19/4/2007	1	9
3.	المستجدات ونقل التكنولوجيا في مجال المجترات الصغيرة.	21-22/5/2007	1	7
4.	تطوير اللغة الانكليزية.	10-14/6/2007	2	11
5.	صناعة الدواجن.	27-28/2/2008	1	9
6.	الإدارة المزرعية الناجحة.	16-20/3/2008	5	12
7.	المحاصيل الحقلية.	7-8/4/2008	1	9
8.	مكافحة حشرة السونة.	20-24/4/2008	4	12
9.	إدارة وتربية النحل.	15-19/6/2008	3	12
المجموع			22	89

تواجهه في العمل راضي (2003)، اما فيما يخص العامل التابع فقد تم تحديد 20 معيار لتقويم كفاءة المدربين حيث حددت المستويات: عالية، متوسطة، منخفضة وفقا للقيم الرقمية: 3، 2، 1 وقد اعدت استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على بعض الأبحاث والدراسات السابقة مثل: Knowles (1989)، الطنوبي (1995)، الداودي (2003)، الجرجري وآخرون (2005). حيث تم تحرير وإضافة بعض الفقرات إلى استمارة الاستبيان لكي تتلائم مع مستوى المتدربين. وتم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة البحث على مجموعة من المتخصصين بالإرشاد الزراعي والتدريب الإرشادي وعلم النفس التربوي للتعرف على مدى صدق الأداة ظاهرياً كنوع العبارات وأسلوب كتابتها ومدى وضوحها ودقة قياسها وكيفية الإجابة عن الفقرات. وتم الاعتماد على طريقتين لإيجاد ثبات مجال كفاءة المدربين هما: طريقة التجزئة النصفية ثم التصحيح بمعادلة جتمان (Guttman) وذلك لكون تبايني نصف الاختبار غير متساويين وبلغ معامل الثبات 0.926، كما تم قياس الثبات بطريقة (Alpha-Cronbach) وبلغ معامل الثبات 0.918، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام عدة وسائل منها: الوزن المنوي، معامل ارتباط بيرسون، اختبار مان - وتني، (Mann - Whitney)، واختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) واستخدمت هذه الاختبارات لان بيانات البحث موزعة توزيعاً غير طبيعياً وذلك باستخدام معادلة Kolmogorov - Samirnov (القرشي، 2007: 126، 198) النتائج والمناقشة

أولاً: تقويم كفاءة المدربين في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين.

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان اشتملت على المتغيرات ذات العلاقة بالمدربين حيث تضمنت مجموعة أسئلة لقياس الخصائص الشخصية والوظيفية للمدربين وهي: المؤهل الدراسي وتم حسابه بتحديد المستويات: إعدادية زراعة، دبلوم زراعة، بكالوريوس زراعة، شهادة عليا زراعية وخصصت لها قيم رقمية وهي: 1، 2، 3، 4 على التوالي. مدة الخدمة الوظيفية: تم حسابها بقيم رقمية تدل على عدد السنوات التي عمل بها المدرب في وظيفته الحالية. عدد سنوات العمل بالتدريب: تم حسابها وفقاً لعدد السنوات التي مارس خلالها عملية التدريب لحين جمع البيانات وخصصت درجة واحدة لكل سنة تدريب. الاتجاه نحو التدريب: تم قياس هذا المتغير من خلال 10 فقرات ستة منها ايجابية وأربعة منها سلبية، وقد وضع لها تدرج يتضمن المستويات الآتية: موافق، محايد، غير موافق وخصصت لها الأوزان الآتية: 1، 2، 3، 4 على التوالي للفقرات الايجابية وعكست للفقرات السلبية ويدل مجموع درجات هذه الفقرات على اتجاه المدرب نحو التدريب (الداودي 2003)، درجة دافعية الانجاز: تم قياس هذا المتغير من خلال 10 فقرات ستة منها ايجابية وأربعة منها سلبية وقد وضع لها تدرج يتضمن المستويات الآتية: موافق، محايد، غير موافق وخصصت لها الأوزان الآتية: 1، 2، 3، 4 على التوالي للفقرات الايجابية عكست في الاتجاهات السلبية، ويدل مجموع درجات هذه الفقرات على درجة دافعية الانجاز للمدرب (راضي 2003)، درجة القدرة على حل المشكلات الميدانية: تم حساب هذا المتغير من خلال 8 فقرات ووضع لها تدرج يتضمن المستويات الآتية: موافق، محايد، غير موافق وخصصت لها الأوزان الآتية: 1، 2، 3، 4 على التوالي ويدل مجموع درجات هذه الفقرات على درجة قدرة المدرب لحل المشكلات الميدانية التي

للدورة التدريبية. أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة فهي استخدام المدربين لوسائل الإيضاح المناسبة وبلغ متوسطها الحسابي 2.235 درجة وذو درجة تحقق 74.50% وقد يعود سبب ذلك قلة استخدام المدربين للوسائل الإيضاحية أو عدم توفيرها من قبل مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي. وتتفق هذه النتيجة مع ملاحظته الباحث من خلال الملاحظة بالمعايشة وهي نتيجة متفقة أيضاً مع دراسة كلاً من صالح (1982) والعباسي (1997). أما بقية الفقرات فيتضح من جدول (2) ان المتوسطات الحسابية مرتفعة بشكل عام ويدل ذلك ان كفاءة المدربين عالية .

تم تحقيق هذا الهدف من خلال ترتيب معايير مجال كفاءة المدربين وفقاً لدرجة حدتها. ويوضح جدول (2) بان الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأولى في مجال كفاءة المدربين هي: التزام المدربين بالأوقات المحددة لهم حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.685 درجة وذو درجة تحقق 89.5%. وقد يعود سبب ذلك إلى إن معظم المدربين هم أكاديميون في الجامعة ويتميزون بصفة احترام الوقت والالتزام به لأنهم معتادين على دخول المحاضرات بأوقات محددة، فضلاً عن إن مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي يوفر وسائل نقل خاصة للمدربين من أماكن أعمالهم إلى المركز بحيث يكون المدرب متواجد في المواعيد المحددة

الجدول (2): ترتيب معايير مجال كفاءة المدربين وفقاً لدرجة حدتها.

ت	معايير التقويم	الرتبة	المتوسط الحسابي *	الوزن المؤي
1.	الالتزام بالمدربين بالأوقات المحددة لهم.	1	2.685	89.50
2.	وضوح صوت المدربين وسلامة اللغة واللهجة.	2.5	2.629	87.633
3.	قوة شخصية المدربين والثقة بالنفس.	2.5	2.629	87.633
4.	تمكن المدربين من المادة العلمية للتدريب.	4	2.606	86.866
5.	تخصص المدربين بموضوعات التدريب.	5	2.595	86.50
6.	قدرة المدربين على تبسيط المادة العلمية.	7	2.584	86.133
7.	تقديم المدربين لموضوعات التدريب بشكل منتظم ومتسلسل.	7	2.584	86.133
8.	إتاحة المدربين المجال للمناقشة مع المتدربين.	7	2.584	86.133
9.	قدرة المدربين على إدارة جلسات التدريب بنجاح.	9	2.561	85.366
10.	تقديم المدربين لموضوعات التدريب بشكل مشوق.	10.5	2.494	83.133
11.	قدرة المدربين على ضرب الأمثلة من الواقع.	10.5	2.494	83.133
12.	امتلاك المدربين المعرفة الكاملة بطرائق التدريب الحديثة.	12	2.426	80.866
13.	قدرة المدربين على إشاعة جو غير رسمي.	13	2.382	79.40
14.	مهارة المدربين في إثارة الأسئلة للمتدربين.	14	1.337	77.90
15.	قدرة المدربين على ربط موضوعات التدريب بظرف العمل الميدانية للمتدربين.	15	2.325	77.50
16.	قدرة المدربين على الاتصال الفعال بالمتدربين.	16	2.293	76.433
17.	قدرة المدربين على ربط موضوعات التدريب بالخبرات السابقة للمتدربين.	17.5	2.269	75.633
18.	إلمام المدربين بخصائص المتدربين.	17.5	2.269	75.633
19.	قدرة المدرب على ربط الجزء النظري بالجزء العملي.	19	2.258	75.266
20.	استخدام المدربين لوسائل الإيضاح المناسبة.	20	2.235	74.50

* الدرجة القصوى = 3

ثانياً: تحديد التباين في مستوى كفاءة المدربين من وجهة نظر المتدربين كعامل تابع وفقاً لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية. يوضح الجدول (3) التباين في مستوى كفاءة المدربين الشخصية الوظيفية.

الجدول (3): التباين في كفاءة المدربين وفقاً لخصائص المدربين الشخصية والوظيفية.

خصائص المدربين	الفئات	عدد المدربين	النسبة المئوية %	الوسيط	قيمة Z أو قيمة H المحسوبة
1. المؤهل الدراسي	إعدادية	-	-	-	قيمة Z
	دبلوم	-	-	-	- 8.083 **
	بكالوريوس	6	27.277	52	
	شهادة عليا	16	72.723	49	
2. مدة الخدمة الوظيفية	(9-2) سنة خدمة قصيرة	5	22.727	52	قيمة H
	(34-10) سنة خدمة متوسطة	14	63.636	50	- 15.981 **
	(42-35) سنة خدمة طويلة	3	13.636	52	
	(2-1) سنة مدة قصيرة	5	22.727	46	قيمة H
3. عدد سنوات العمل بالتدريب	(19-3) سنة مدة متوسطة	13	59.090	52	5.160 غير معنوية
	(30-20) سنة مدة طويلة	4	18.183	51	
	(23-22) اتجاه ضعيف	6	27.272	51.5	قيمة H
	(28-24) اتجاه متوسط	9	40.909	49	- 15.350 *
4. الاتجاه نحو التدريب	(30-29) اتجاه قوي	7	31.819	51	
	(23-21) دافعية قوية	7	31.819	51	قيمة H
	(28-24) دافعية متوسطة	10	45.454	50.5	- 9.858 **
	(30-29) دافعية قوية	5	22.728	48	
5. درجة دافعية الانجاز	(20-19) قدرة ضعيفة	3	13.636	49	قيمة H
	(23-21) قدرة متوسطة	13	59.090	51	- 8.115 *
	(24) قدرة عالية	6	27.274	51	

* معنوية عند مستوى 0.05 ** معنوية عند مستوى 0.01

إلى التركيز على الجانب النظري كون أغلبهم أكاديميون. ولتحديد التباين في كفاءة المدربين وفقاً لمدة خدمتهم الوظيفية تم استخدام اختبار (Kruskal - Wallis) وظهر إن قيمة H المحسوبة بلغت 15.981 درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 أي انه يوجد تباين في كفاءة المدربين وفقاً لمدة خدمتهم الوظيفية. وقد يعود السبب إلى اكتساب المدربين الخبرة في التدريب من خلال العمل الذي يؤدي إلى تراكم خبراتهم على مر السنين مما ينعكس إيجابياً على كفاءتهم في التدريب. ولتحديد التباين في كفاءة المدربين وفقاً لمتغير عدد سنوات العمل بالتدريب

ولتحديد التباين في كفاءة المدربين وفقاً للمؤهل الدراسي تم استخدام اختبار (Mann - Whitney) وبلغت قيمة Z المحسوبة -8.083 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 وهذا يعني وجود تباين في كفاءة المدربين وفقاً لمؤهلاتهم الدراسية حيث ظهر إن كفاءة المدربين الحاصلين على شهادة البكالوريوس أعلى قليلاً من كفاءة المدربين الحاصلين على شهادات عليا استناداً إلى قيمة الوسيط وقد يعود سبب ذلك إلى إن المدربين الحاصلين على شهادة البكالوريوس تكون خبراتهم الميدانية التي اكتسبوها في العمل أكبر قليلاً من المدربين ذوي الشهادات العليا الذين يميلون

2. قيام مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي بتوفير جميع وسائل الإيضاح التي يمكن استخدامها في عملية التدريب، وحث المدربين على استخدامها.

المصادر

الجرجري، دحام نايف، يسار سالم، وصفي جواد محمد (2005)، تقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين، وزارة الزراعة، مجلة الزراعة العراقية، 10(1) 152-158، العراق.

الدوري، حسين (1985)، إعداد وتدريب القوى البشرية، مطبعة الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

الداودي، صلاح جاسم امين (2003)، المتطلبات التعليمية والتدريبية للفلاحين في محافظة التأميم في مجال استخدام وصيانة منظومات الري بالرش المحورية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل.

راضي، احمد مصطفى (2003)، كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، مصر.

الزراعة والتنمية (1988)، ورقة عمل معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان في الندوة الدورية السادسة في مجال الخدمة المدنية والتنمية الإدارية، سلطنة عمان.

صالح، خضير مهدي (1982)، دراسة تقييمية لإحدى الدورات التدريبية الإرشادية التي أعدها معهد التعاون والإرشاد الزراعي بتاريخ 3/5/1980، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.

الطعاني، حسن احمد (2002)، التدريب مفهومه وفعاليته: بناء البرامج التدريبية وتقييمها، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.

الطنوبي، محمد عمر (1995)، تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، جهاز الترجمة والطبع والنشر بجامعة عمر المختار، الجماهيرية العربية الليبية.

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

القرشي، احسان كاظم شريف (2007)، الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الاحصائية، كلية الادارة والاقتصاد، ط1، مطبعة الديواني، بغداد، العراق.

مصطفى، مصطفى عبد الغني محمد (1999)، دراسة تقييمية لبرنامج تدريبي للمرشدين في البستنة حول إنتاج

تم استخدام اختبار (Kruskal -Wallis) كما وظهر في الجدول اعلاه ان قيمة H المحسوبة بلغت 5.160 درجة وهي اقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 أي انه لا يوجد تباين في كفاءة المدربين وفقاً لمتغير عدد سنوات العمل بالتدريب، وقد يعود سبب ذلك إلى ان المدربين غير متفرغين بشكل كامل للتدريب وان قيامهم بالتدريب هو عمل ثانوي يضاف إلى أعمالهم الأساسية. ولتحديد التباين في كفاءة المدربين وفقاً لمتغير الاتجاه نحو التدريب تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis) ويظهر الجدول أن قيمة H المحسوبة بلغت 15.350 درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 أي انه يوجد تباين في كفاءة المدربين وفقاً لاتجاههم نحو التدريب، وقد يعود سبب ذلك الى ان الاتجاهات الايجابية تدفعهم لبذل المزيد من الجهد في التدريب مما ينعكس ايجابياً في كفاءتهم. ولتحديد التباين في كفاءة المدربين وفقاً لدرجة دافعية الانجاز تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis) وتبين ايضا ان قيمة H المحسوبة بلغت 9.858 درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 أي انه يوجد تباين في كفاءة المدربين وفقاً لدرجة دافعية انجازهم أي انه كلما كانت الدافعية ضعيفة للمدربين ازدادت كفاءتهم التدريبية وهذه النتيجة عكس ملاحظه الباحث أثناء معايشته للدورات التدريبية حيث لاحظ أن المدربين ذوي الدافعية القوية تكون كفاءتهم أعلى في التدريب. ولتحديد التباين في كفاءة المدربين على وفق درجة قدرتهم على حل المشكلات الميدانية تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis) واخيرا يمكن ملاحظة الجدول ادناه أن قيمة H المحسوبة بلغت 8.115 درجة وهي من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ويدل ذلك على وجود تباين في كفاءة المدربين وفقاً لدرجة قدرتهم على حل المشكلات الميدانية، وقد يعود سبب ذلك إلى ان المدربين ذوي القدرة العالية على حل المشكلات الميدانية التي تواجههم في العمل يكونوا أكثر كفاءة في أعمالهم التدريبية مقارنة بالمدربين الذين هم اقل قدرة على حل المشكلات الميدانية.

وفي ضوء النتائج السابقة نستنتج:

1. إن المدربين في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي يتميزون بالكفاءة العالية.
 2. تتباين كفاءة المدربين بشكل واضح وفقاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية، حيث تلعب هذه الخصائص دوراً مهماً في زيادة أو قلة كفاءة عمل المدربين.
- وعليه يوصي الباحثين بما يلي:

1. استمرار مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي بالاستعانة بمدربين ذوي كفاءة عالية ومراعاة خصائصهم التي وردت في هذه الدراسة خاصة ذوي الخبرة العملية الجيدة.

Dechile, S. (2003), Report On Evaluation of Good Agricultural Practices Training, U.S. Food and Drug Administration, Center of Food Safety and Applied Nutrition, U.S.A.
Knowles, M.S. (1989), The Making of An Adult Educator, An Autobiographical Journey

وتسويق العنب في مصر، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، 44، (2)، 2-29، جمهورية مصر العربية.
المشهداني، مثال عبد اللطيف (2006)، بناء أنموذج لإلية تقويم التدريب أثناء الخدمة لموظفي الإرشاد الزراعي الفنيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.