

الطرق الملائمة لتطوير التدريب المستقبلي للمرشدين الزراعيين بوزارة الزراعة بالمملكة العربية السعودية

محمد شايع الشايح

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة
الملك سعود، ص. ب 2460 الرياض 11451 المملكة العربية السعودية،

malshayaa@ksu.edu.sa

الملخص

تعتبر كفاءة المرشد الزراعي في القيام بعمله وفق منهجية علمية أساس نجاحه في أداء رسالته ويحتاج المرشد الزراعي إلى تطوير معارفه ومهاراته باستمرار من خلال التدريب على رأس العمل لمواجهة سرعة التغيير والتطوير في التقنية الزراعية. وفي هذه الدراسة تم استطلاع آراء المرشدين الزراعيين المتدربين في محافظة عنيزة لمعرفة السبل الكفيلة بتطوير العمل الإرشادي المستقبلي من خلال تطوير التدريب. وقد جمعت بيانات هذه الدراسة من خلال استمارة استبيان صممت لتغطي جميع أهداف الدراسة، وتم تفرغ وتحليل البيانات خلال البرنامج الإحصائي SPSS. وقد تبين من نتائج الدراسة أن غالبية من التحقوا بالدورة التدريبية من الحاصلين على درجة الدبلوم، ومن لهم خبرة فنية كبيرة في مجال الزراعة مقابل فترة أقل في العمل الإرشادي الزراعي. ويفضل المتدربون التطبيق العملي لطريقة التعليم من خلال سياق تجربة ميدانية تحاكي المشكلات الزراعية المحلية الواقعية لكي يسهل فهمها وتطبيقها. ومن جانب آخر يفضل المتدربون مجالات متعددة للتدريب عليها مستقبلاً كالتعامل الآمن مع المبيدات، وأمراض النبات وطرق مقاومتها، ومهارات التعامل مع الزراع على الجانب الآخر يلقى جانب تربية الحيوانات أهمية أقل.

ومن أجل تطوير العمل المستقبلي في الدورات القادمة يفضل عقدها بأماكن تواجد المتدربين في المنيريات العامة، وأن تكون مدتها أطول من ذلك، وتفعيل التدريب التطبيقي. ويحصل المتدربون على المعلومات من مصادر متعددة يأتي على رأسها معلومات الشبكة العنكبوتية و المحاضرات والبرامج الفضائية العربية.

المقدمة

تعد الزراعة أحد الركائز الأساسية في اقتصاد المملكة العربية السعودية من خلال توفير الغذاء، والقيمة النقدية، وتوفير فرص العمل، بالإضافة لتوفير المواد الخام في كثير من الصناعات الغذائية. ويعود ذلك للدعم الكبير والاهتمام البالغ من قبل وزارة الزراعة وصندوق التنمية الزراعي في توفير كافة السبل لنجاح هذه الصناعة، وتعتمد بالدرجة الأولى على العنصر البشري. وفي ظل الظروف والمتغيرات البيئية كان من الضروري مواجهة كافة المصاعب التي تواجه هذه الصناعة ومنها الموارد المائية وندرتها، والاهتمام بالأيدي العاملة وتطوير مهاراتها، ومواجهة الظروف الطبيعية البيئية، والقدرة على التعامل مع الأمراض والآفات الزراعية المختلفة.

و يعتبر الإرشاد الزراعي أحد من العناصر المهمة في منظومة العمل الزراعي، والتي تعنى بدراسة الاحتياجات ومساعدة الزراع لبلوغ أهدافهم، من خلال تدريبهم وتعليمهم وتوجيههم نحو استخدام الموارد الطبيعية ومدخلات الإنتاج بكفاءة عالية لتحقيق مبدأ الزراعة المستدامة. ويلعب الإرشاد الزراعي دوراً في تعزيز الأمن الغذائي وتحسين المستوى التقني الزراعي والاقتصادي للمزارعين خاصة والسكان الريفيين عامة.

و يعد الإرشاد الزراعي هو همزة الوصل بين المزارع ومراكز التقنية الإنتاجية والبحثية، فمن المهم الاهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين لمواجهة كافة العوائق والمصاعب. وكذلك مواجهة التحديات المستقبلية التي تهدد الإنتاج الزراعي الوطني في ظل العولمة ونظام السوق الحر واتفاقيات منظمة التجارة العالمية، ويجمع الباحثون والمتخصصون وكافة العاملين في القطاع الزراعي في المملكة على ضرورة تفعيل دور الإرشاد الزراعي في جميع المناطق والعمل على إعادة تأهيل وتعزيز وتطوير قدراته في مختلف الجوانب بما يمكنه من أداء دوره بكفاءة وفاعلية خلال المرحلة المقبلة في تحقيق الأهداف التنموية المنشودة وتلبية متطلبات التنمية الزراعية المستدامة ومواجهة التحديات القادمة للطلب على الغذاء.

ونظراً لنقص الكوادر المؤهلة في مجال الإرشاد الزراعي وفهمها لرسالته تكتسب أهمية التدريب على رأس العمل بعداً تطويرياً للإرشاد الزراعي في المملكة، وتسعى هذه الدراسة للتعرف على جميع الجوانب التي تواجه العاملين في إدارة الإرشاد الزراعي من خلال استطلاع آراء عدد من المتدربين في الدورة التدريبية التي عقدها في محافظة عنيزة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من 26/4/1431هـ إلى 5/5/1431هـ

مشكلة الدراسة

تعقد وزراء الزراعة العديد من الدورات التدريبية بالتعاون مع الجامعات السعودية، او مع منظمة FAO وخلال السنوات الثلاثة الأخيرة تم تطوير ثلاثة مراكز تدريب في كل من الرياض، والإحساء وعنيزة بالتعاون مع FAO لتطوير عملية التدريب. هذه المراكز مزودة بجميع وسائل التدريب المعدة، وكذلك السكن المهيأ لإقامة المتدربين من خارج مناطق العاملين. وفي عام 1431هـ تم عقد دورة تدريبية لمدة 15 يوم شارك فيها عدد من المدربين من جامعة الملك سعود، ووزارة الزراعة، وكذلك FAO. وقد غطت الدورة تخطيط و تقويم البرامج الإرشادية و شارك فيها 22 متدرباً

وتهدف هذه الدراسة إلى تقويم الدورة التدريبية من خلال التعرف على :-

- 1- أنسب طرق التدريس المستخدمة في الدورة.
- 2- الاحتياجات التدريبية المستقبلية للمتدربين.
- 3- آلية تطوير الدورات المستقبلية.
- 4- مصادر معلومات المتدربين الزراعية.

الدراسات السابقة

إن من طبيعة العمل الإرشادي الزراعي تعليم الناس لتعليم أنفسهم من أجل مساعدة ذاتهم. هذه الطبيعة التعليمية تحتاج إلى مرشدين زراعيين لديهم مهارات خاصة للتعامل مع

طبيعة العمل الزراعي, وكذلك تغيير المعارف والسلوك (Gonzalez,1982). ومن ركائز عمل الإرشاد الزراعي المنظم هو وضع إستراتيجية تعليمية لنقل المعلومات, يدرّب عليها المرشد الزراعي (Maatoug, 1981).

ويعرف التدريب بأنه تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة لتطبيق معارف ومهارات لازمة لتبني فكرة جديدة, أو التدريب على مهارات لازمة لفكرة قائمة للعمل بها بكفاءة أعلى (توفيق,1994م). وتشكل الاحتياجات التدريبية للفرد دافعاً كبيراً للمؤسسات لعقد دورات تدريبية لرفع كفاءة الفرد للقيام بمهامه (الطنوبي, 1998م) وتعد عملية التدريب ضرورة حياة في المرحلة المعاصرة لأي منظمة تحرص على نجاح واستمرار مستقبلها, في ظل اعتمادها على العنصر البشري للتنمية (عساف, 2010). ومن السهولة نقل التقنية الحديثة عبر الحدود, ولكن لا يمكن نقل القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية. وتحتاج هذه التقنية إلى عنصر بشري مدرب لتطويعها والتعامل معها, وتعمل المؤسسات الناجحة على تدريب وتطوير المهارات اللازمة للاستفادة القصوى من هذه التقنية بأعلى كفاءة بشرية ممكنة (ثارو, 1995).

والتدريب الفعال يجب أن يتيح الفرصة الجيدة للمتدربين للمشاركة في تصميم الحقائق التدريبية, وتوفير المدربين المهرة, وأن تتم عملية التدريب في موقع العمل أو بيئة مماثلة لذلك, وذلك لنقل مهارات المتدرب إلى عمله الحقيقي (عساف, 2010م). ويعد التدريب على رأس العمل أنجح الطرق لنيل جميع المهارات التي تحتاجها العملية التدريبية (الجبالي, 2004م). ويتوجب على الجهاز الإرشادي الزراعي الاهتمام بعملية التدريب لمواكبة التطور السريع في التقنيات الزراعية لتهيئة المرشدين الزراعيين لنقل هذه التقنية ومساعدة الزراع في ذلك (صالح وآخرون, 2004م). وفي ظل نقص المتخصصين في الإرشاد الزراعي في المملكة العربية السعودية تبرز أهمية التدريب لسد الفجوة في مجال العمل الإرشادي (إبراهيم, 2001م), ويعد التدريب الأكاديمي أثناء الدراسة بالجامعات أكثر مصادر التدريب في مجال الإرشاد الزراعي (Al-Subaiee, 2001).

و لضمان جودة ونجاح الدورات التدريبية يجب أن تتوفر بيئة ملائمة لعملية التدريب, وكذلك عمل تقييم للدورات التدريبية لتطوير العمل, وتلاقي القصور في الدورات المعدة, ويقيم التدريب من خلال معرفة مدى التغيير في المعارف والسلوك لدى المتدربين (Chapman,2006). حيث تعد عملية تقييم الدورات التدريبية واحدة من عملية التغذية المرجعية للوقوف على مستوى التدريب ونوع الاحتياجات التدريبية المستقبلية (حسين, 2007م). وهناك صعوبات في نجاح عملية التدريب نظراً لعدم رغبة المتدرب في العودة لمقاعد الدراسة, وهذا يستوجب العمل على تجاوز هذه العقبة بتهيئة الجو الملائم لعملية التدريب. منها الإشراف العملي للمتدربين والمشاركة في التخطيط للدورات والربط بين دوافع المتدربين والمحتوى التدريبي وهدف الدورة التدريبية (الطنوبي, 1995). كذلك من المهم فهم العادات والتقاليد للمتدربين أثناء التدريب والتعليم, لتواكب هذه الطرق التعليمية مفاهيم المتدربين (Martion & Sulaiman, 1989). ولا يوجد طريقة واحدة مثلى لحل جميع المشاكل, لكن الوقوف على الوضع الحالي للبرامج الحالية وتفعيل آلية تطوير مستقبلية من خلال التدريب المناسب والملائم يعد أحد الحلول المهمة في نجاح المؤسسات (Weiss, 1997).

الطريقة البحثية

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين الذين حضروا الدورة التدريبية الخاصة بتخطيط تقييم برامج الإرشاد الزراعي التي نفذت بمركز التدريب بمحافظة عنيزة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من 26 / 4 / 1431 هـ إلى 5 / 5 / 1431 هـ والبالغ عددهم 22 متدرب وتم الحصول على البيانات من جميع المتدربين. وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان صممت لتخدم أهداف الدراسة من خلال معرفة وجهات نظر المتدربين حول طرق التدريب, ومستوى الدورة, والاحتياجات التدريبية المستقبلية وكذلك كيفية تطوير الدورات المستقبلية ومصادر الحصول على المعلومات الزراعية للمتدربين.

وتم تحليل البيانات من خلال استخدام البرنامج الإحصائي SPSS واستخدام النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار المرحلي.

النتائج البحثية و المناقشة

أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية و الديموجرافية للمبحوثين

يحتاج المرشد الزراعي للكثير من المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع المزارعين لتعينه على خلق جو ملائم لعملية التبني والتدريب على الأفكار الجديدة، و تعتبر معرفة خصائص المرشد المتدرب المفتاح الأول في عملية الإرشاد الزراعي. يتضح من بيانات الجدول (1) أن أكثر من ثلث المبحوثين 36,4% تتراوح أعمارهم من 46 سنة فأكثر. وأن حوالي ثلثيهم 63,6% يقعون في الفئات العمرية (34 - 39 سنة) و (40 - 45 سنة) على التوالي. وأن 63,6% و 68,2% على التوالي من المبحوثين ذكروا أنهم ولدوا في المدينة وقيمون بها. وأن الغالبية العظمى منهم 95,5% متزوجون و90,9% يحملون شهادة دبلوم، وأن 9% فقط من المبحوثين ذكروا أن مؤهلهم بكالوريوس وماجستير.

و بخصوص طبيعة عمل المبحوثين وجد أن حوالي ثلثي المبحوثين 63,6% فنيون، و22,7% منهم إداريون، و13,6% مرشدين زراعيين. من جانب آخر تبين من بيانات ذات الجدول أن نصف (50%) المبحوثين ذوي أسر متوسطة الحجم (6 - 10 أفراد)، و4,5% منهم أسرهم كبيرة (11 فرد فأكثر)، بينما 45,5% منهم ذوي أسر صغيرة (5 أفراد فأقل). أما دخل المبحوثين السنوي، نجد أن أكثر من ثلثي المبحوثين 68,2% ذكروا أن دخلهم من (50 - 150) ألف ريال سنوياً، في حين ذكر 13,6% منهم أن دخلهم السنوي يفوق الـ150 ألف ريال، بينما من هم ذوي دخل منخفض أقل من 50 ألف سنوياً، ودخل مرتفع أعلى من 250 ألف سنوياً فكانت نسبتهم 4,5% لكل.

ثانياً: - طرق التعليم والتدريب المفضلة لدى المبحوثين

إن من ركائز عمل الإرشاد الزراعي المنظم هو وضع إستراتيجية تعليمية لنقل المعلومات التي يدرّب عليها المرشد الزراعي (Gonzalez, 1982)، وأضاف (Maatoug, 1981) أن المرشد الزراعي يجب أن تتلاءم المادة التعليمية مع طريقة التدريب الملائمة له وأن تهيأ السبل التعليمية القادرة علي خلق جو تعليمي خاص بالكبار (الطنوبي, 1995م). ومن الضروري تنويع طرق التدريب ليسهل فهم المادة التدريبية وعدم الشعور بالملل (Martion & Sulaiman, 1989).

ويوضح جدول (2) الأهمية النسبية لطرق التعليم والتدريب التي يفضلها المبحوثون وقد رتبت ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وتبين أن دراسة ميدانية، وحقل إرشادي، واستعانة بخبير من أكثر الطرق التعليمية والتدريبية تفضيلاً وبدرجة عالية من منظور المبحوثين، إذ احتلت المراتب الثلاث الأولى بمتوسط حسابي 4,36 ، 4,14 ، 4,10، علي الترتيب وانحراف معياري قدره 0,95 ، 1,28 ، 0,89 على التوالي وفقاً لدرجة التفضيل الخماسي. يلي ذلك في الترتيب عرض مصور Power Point ، ومجموعات نقاش إذ احتلنا المرتبتين الرابعة والخامسة بمتوسط حسابي 3,95 ، 3,76 وانحراف معياري 1,15 ، 0,83 على الترتيب على مقياس درجة التفضيل الخماسي. أما حل مشكلة، ودراسة حالة، ومذكرة، ومنوع فان درجة تفضيل المبحوثين لها كانت متوسطة أو قليلة إذ نجدها تحتل المراتب من السادسة حتى المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3,50 فأقل وانحراف معياري أقل من 1,21 لكل.

جدول (1) بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية للمبحوثين (ن = 22)

الخصائص	العدد	النسبة	الخصائص	العدد	النسبة
أعمار المبحوثين			المستوى التعليمي		
34 - 39 سنة	7	31,8	دبلوم	20	90,9
40 - 45 سنة	7	31,8	بكالوريوس	1	4,5
46 سنة فأكثر	8	36,4	ماجستير	1	4,5
المجموع	22	100	المجموع	22	100
مكان الميلاد			عدد العاملين بالفرع		
مدني	14	63,6	12 - 53 فرد	14	63,7
زراعي	8	36,4	54 - 94 فرد	5	22,7
المجموع	22	100	95 - 137 فرد	3	13,6
مكان الإقامة الدائم			المجموع		
مدني	15	68,2	المجموع	22	100
زراعي	7	31,8	إداري	5	22,7
المجموع	22	100	فني	14	63,6
الحالة الاجتماعية			مرشد زراعي		
أعزب	1	4,5	3	13,6	13,6
متزوج	21	95,5	المجموع	22	100
المجموع			عدد أفراد الأسرة		
أقل من 50 ألف ريال	2	9,1	5 أفراد فأقل	9	45,5
50 - 150 ألف ريال	15	68,2	6 - 10 أفراد	11	50
151 - وأقل من 250 ألف ريال	3	13,6	11 فرد فأكثر	1	4,5
251 - وأقل من 300 ألف ريال	2	9,1	المجموع	22	100
المجموع	22	100	مستوى الدخل السنوي للأسرة		

جدول (2) طرق التعليم والتدريب المفضلة لدى للمبحوثين مرتبة حسب المتوسط الحسابي (ن = 22)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التفضيل					المصدر
		تفضيل كبير	تفضيل كبير	تفضيل متوسط	تفضيل قليل	لا أفضل	
		جدا	%	%	%	%	
0,95	4,36	54,5	36,4	4,5	4,5	4,5	دراسة ميدانية
1,28	4,14	54,5	27,3	4,5	4,5	9,1	حقل إرشادي
0,89	4,10	36,4	36,4	18,2	4,5	-	استعانة بخبير
1,15	3,95	40,9	18,2	18,2	13,6	-	عرض مصور PowerPoint
0,83	3,76	18,2	40,9	31,8	4,5	-	مجموعات نقاش
0,83	3,50	9,1	36,4	36,4	9,1	-	حل مشكلة
0,93	3,36	4,5	22,7	31,8	-	4,5	دراسة حالة
1,10	3,32	9,1	31,8	31,8	4,5	9,1	مذكرة
1,21	3,19	13,6	27,3	27,3	18,2	9,1	منوع

المقياس: (عدم تفضيل = 1، تفضيل قليل = 2، تفضيل متوسط = 3، تفضيل كبير = 4، تفضيل كبير جداً = 5)

ثالثاً: مجالات التدريب التي يحتاجها المبحوثون

يعمل التدريب في خمسة مجالات أساسية هي: المعرفة وتعمل على مساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ ، والمهارات وهي أي عمل يقوم به المتدرب مادي أو معنوي، والأساليب وهي تطبيق للمعرفة والمهارات، والاتجاهات أو المفاهيم، والخبرة وهي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية مناسبة (عساف, 2010م). وتعد الاحتياجات التدريبية هي أهم الأسباب و الدواعي لعقد الدورات التدريبية (الطنوبي, 1995). ويوضح جدول (3) المجالات التدريبية التي يحتاجها المبحوثون من منظورهم، إذ تبين من نتائج البحث أن التعامل الآمن مع المبيد من أهم مجالات التدريب التي يحتاجها المبحوثون بالنسبة لهم، تلاه أمراض النباتات وطرق مقاومتها، ومهارات التعامل مع الزراع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 2.73, 2.78, 2.91 على التوالي وانحرافها المعياري منخفض دليل على التوافق في وجهات النظر على أهمية التدريب في هذا الجانب.

وعلى الجانب الآخر نجد أن مجالات التدريب المتمثلة في تربية الحيوانات، تغذية الحيوانات، وأمراض الحيوانات، والقيادة الريفية ذات أهمية أقل بمتوسطات حسابية منخفضة بلغت 1,77, 1,82, 2,00, 2,09 على التوالي.

جدول (3) مجالات التدريب التي يحتاجها المبحوثون مرتبة حسب درجة أهميتها (ن = 22)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مهم %	مهم %	مهم جداً %	مجال التدريب
0,29	2,91	-	9,1	90,9	التعامل الآمن مع المبيد
0,43	2,78	-	22,7	77,3	أمراض النباتات وطرق مقاومتها
0,55	2,73	4,5	18,2	77,3	مهارات التعامل مع الزراع
0,65	2,68	9,1	13,6	77,3	تخطيط البرامج الإرشادية
0,50	2,62	-	36,4	59,1	ترشيد المياه
0,59	2,59	4,5	31,8	63,6	التخلص من المخلفات الزراعية
0,59	2,59	4,5	31,8	63,6	تقييم البرامج الإرشادية
0,60	2,57	4,5	31,8	59,1	طرق الري
0,60	2,55	4,5	36,4	59,1	طرق العناية بالنباتات
0,51	2,55	-	45,5	54,5	تسويق المنتجات الزراعية
0,51	2,52	-	45,5	50,0	تسميد النباتات
0,51	2,52	-	45,5	50,0	الترب وتحليلها
0,60	2,43	4,5	45,5	45,5	إدارة المزرعة
0,73	2,41	13,6	31,8	54,5	مهارات الحاسب في الإدارة المزرعية
0,75	2,09	22,7	45,5	31,8	القيادة الريفية
0,82	2,00	31,8	36,4	31,8	أمراض الحيوانات
0,80	1,82	40,9	36,4	22,7	تغذية الحيوانات
0,69	1,77	36,4	50,0	13,6	تربية الحيوانات

المقياس: (غير مهم = 1، مهم = 2، مهم جداً = 3)

رابعاً: آلية تطوير الدورات المستقبلية

نظراً لكون المتدربين من الخبرات في وزارة الزراعة فقد حظي هذا التساؤل باهتمام كبير حرصاً على المشاركة الفعالة في التخطيط والإعداد للدورات التدريبية، ويرى المتدربون أهمية إشراكهم في تخطيط الدورة لتقويتها، ويبين جدول (4) أن 72,7% من المتدربين يفضلون أن تعقد الدورة التدريبية بالمديريات الزراعية، وهذا يتفق مع ما ذكره (Chapman,2006) من أن بيئة التدريب مهمة لنجاح العملية التدريبية. وذكر المبحوثون أن تكون مدة الدورة أطول بنسبة 63,6%، والتركيز على الجانب التطبيقي 59%، بينما جاءت في المراتب الأخيرة الثلاث إشراك المتدربين ذوي الخبرة في تصميم البرامج، وتهيئة أماكن الدورات بما يتواءم مع البرنامج التدريبي، إمكانية تطبيق ما يتم التدريب عليه و ذلك بنسبته 27,3%، 22,7%، 18,2% على التوالي

جدول (4) سبل تطوير الدورات التدريبية المستقبلية

المقترحات	العدد	%
تعقد الدورات بالمديريات العامة	16	72,7
مدة الدورة يجب أن تكون أطول	14	63,6
يفعل التدريب التطبيقي	13	59,0
تعقد الدورات في فترات متعددة من العام	11	50,0
تحفيز المتدربين ودفعهم للمشاركة	11	50,0
إدخال الحاسب الآلي في الدورات	8	36,4
إشراك المتدربين ذوي الخبرة في تصميم البرامج	6	27,3
تهيئة أماكن الدورات بما يتواءم مع البرنامج التدريبي	5	22,7
إمكانية تطبيق ما يتم التدريب عليه	4	18,2

خامساً: مصادر المعلومات التي يستخدمها المبحوثون

تعتبر مصادر المعلومات من أهم محددات استخدام المبحوثين للمعرفة العلمية، حيث كلما كثرت وتتنوعت كلما كانت فرصة المبحوثين للعلم والإطلاع والتعرف على الجديد المبتكر وبالتالي استخدامها أكبر. إذ يتضح من الجدول (5) أن الانترنت يعتبر أهم مصدر للمعلومات، حيث بلغت نسبة الذين يستخدمونه 63,7%، يليه المحاضرات، والبرامج الفضائية العربية، والندوات حيث ذكر 40,9% من المبحوثين أنهم يستخدمونها بشكل كبير أو كبير جداً. أما الجيران، والجرائد اليومية العربية، فقد كانا أقل المصادر استخداماً من قبل المبحوثين، إذ بلغت نسبة من لا يستخدمها أو يستخدمها بدرجة قليلة 63,6% و 68,2% من المبحوثين على التوالي. ويوضح نفس الجدول الأهمية النسبية لمصادر المعلومات حيث ترتبت ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي. وقد تبين أن الانترنت والمحاضرات والبرامج الفضائية العربية من أكثر المصادر استخداماً وبدرجة عالية من منظور المبحوثين، إذ احتلت المراتب الثلاث الأولى بمتوسط حسابي 3,95 ، 3,30 ، 3,25 وانحراف معياري 1,02 ، 0,98 ، 1,21 على التوالي وذلك على مقياس درجة الاستخدام الخماسي، يليهم في الترتيب الندوات، وملصقات الأغذية نفسها، والكتب الدراسية، إذ احتلت المراتب الرابعة وحتى السادسة بمتوسط حسابي 3,14 ، 3,05 ، 3,00 وانحراف معياري 0,85 ، 1,28 ، 1,15 على الترتيب على مقياس درجة الاستخدام الخماسي. أما هيئة الغذاء والدواء، والجيران، والجرائد اليومية العربية ، فان درجة استخدام المبحوثين لها كان قليلاً إذ احتلت المراتب الثلاث الأخيرة بمتوسط حسابي 2,05 ، 1,9 ، 1,9 وانحراف معياري 0,92 ، 0,97 ، 1,12 على الترتيب على مقياس درجة الاستخدام الخماسي. ولعل احتلال الانترنت والمحاضرات والبرامج الفضائية العربية والندوات المراتب الأربع الأولى كان مؤشراً لنقطة المبحوثين فيها كمصدر يستقون منه معلوماتهم.

جدول (5) المصادر التي يستمد منها المحبون معلوماتهم الزراعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التعرض للمصدر والحصول على المعلومة					المصدر
		استخدام كبير جدا	استخدام كبير	استخدام متوسط	استخدام قليل	لا استخدم	
		%	%	%	%	%	
1,02	3,95	36,4	27,3	22,7	9,1	-	الانترنت
0,98	3,30	9,1	31,8	27,3	22,7	-	المحاضرات
1,21	3,25	13,6	27,3	27,3	13,6	9,1	البرامج الفضائية العربية
0,85	3,14	-	40,9	27,3	27,3	-	التدوات
1,28	3,05	18,2	13,6	27,3	27,3	9,1	مصفقات الأغذية نفسها
1,15	3,00	9,1	22,7	40,9	13,6	13,6	الكتب الدراسية
1,18	3,00	13,6	13,6	36,4	22,7	9,1	الكتب العامة
1,04	2,96	-	31,8	36,4	13,6	13,6	الجراند اليومية السعودية
1,36	2,95	13,6	18,2	36,4	4,5	22,7	الأصدقاء
0,97	2,90	4,5	18,2	36,4	27,3	4,5	المطويات
1,29	2,90	13,6	13,6	27,3	22,7	13,6	رسائل الجوف
1,00	2,64	4,8	13,6	31,8	40,9	9,1	البرامج الإذاعية السعودية
1,10	2,60	-	22,7	36,4	18,2	22,7	البرامج التلفزيونية السعودية
0,98	2,52	-	13,6	40,9	22,7	18,2	لوحات الشوارع الإرشادية والتوعوية
1,19	2,45	-	27,3	9,1	31,8	22,7	الأقارب
0,99	2,35	-	13,6	22,7	36,4	18,2	المجلات السعودية
0,96	2,28	-	9,1	22,7	31,8	18,2	المراكز الصحية
0,92	2,05	-	4,5	27,3	31,8	31,8	مينة الغذاء والدواء
0,99	1,90	-	4,5	22,7	22,7	40,9	الجيران
1,12	1,90	-	13,6	9,1	22,7	45,5	الجراند اليومية العربية

(المقياس: (لا استخدم = 1، استخدام قليل = 2، استخدام متوسط = 3، استخدام كبير = 4، استخدام كبير جدا = 5)

سادساً: طرق التعليم والتدريب المفضلة للمبجوثين

لوقوف على أهم العوامل المحددة للاحتياج التدريبي للمبجوثين، ومصادر معلوماتهم، وطرق التعليم والتدريب المفضلة لديهم، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المرحلي Stepwise multiple regression analysis واعتبرت الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبجوثين متغيرات مستقلة، بينما اعتبر المجموع الكلي لدرجات احتياجاتهم التدريبية، ومصادر معلوماتهم والطرق التعليمية والتدريبية المفضلة لهم كمغيرات تابعة.

وتبين من نتائج هذا التحليل الواضحة بجدول (6) أن عدد العاملين بالفرع و متوسط الدخل السنوي للأسرة قد أسهما بشكل معنوي في التباين الكلي المفسر للاحتياج التدريبي للمبجوثين، كما كانا هذان العاملان مسئولان عن تفسير ما يزيد عن 18% من التباين الكلي، وكانت مسؤولة أيضاً على التوالي عن تفسير 39% و 29% على التوالي من التباين الكلي الذي حدث في المتغير التابع (الاحتياج التدريبي) ويعزى باقي التباين إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة، كما كان معامل الانحدار المعياري لهذين المتغيرين معنوي عند مستوى معنوية 0,01 و 0,001 على التوالي.

أما بالنسبة لمصادر المعلومات التي يستخدمها المبجوثين، و جد أن العامل الوحيد الذي له تأثير بشكل معنوي على استخدامها من قبل المبجوثين هو مستوى تعليم المبجوثون، حيث فسر ما يزيد عن 11% من التباين الكلي، وكان مسؤولاً عن تفسير 35% من التباين الكلي الحادث للمتغير التابع، ومعامل الانحدار المعياري لهذا المتغير معنوي عند مستوى معنوية 0,001.

و فيما يرتبط بطرق التعليم والتدريب المفضلة التي يفضلها المبجوثون، فقد تبين من التحليل أيضاً أن العمر، والمستوى التعليمي، وعدد العاملين بالفرع، ومتوسط الدخل السنوي لأسر المبجوثين، قد ساهمت بشكل معنوي في التباين الكلي المفسر للمتغير التابع (طرق التعليم والتدريب المفضلة للمبجوثين)، وكانت هذه العوامل مسؤولة عن تفسير ما يزيد عن 87% من التباين الكلي، كما كانت مسؤولة عن تفسير 38% و 15% و 95% و 62% على التوالي من التباين الذي حدث للمتغير التابع، ويعزى باقي التباين إلى متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وكان معامل الانحدار المعياري لهذه المتغيرات معنوي عند مستوى المعنوية 0,01 و 0,001 و 0,001 و 0,001 على الترتيب.

جدول (6) بعض العوامل المحددة للاحتياج التكريري، مصادر المعلومات، وطرق التعليم والتدريب المفضلة للمبحوثين

مستوى المعرفة	معامل الانحدار المعاري Beta	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
0,000	0,393	عدد العاملين بالفرع	
0,008	-0,292	متوسط الدخل السنوي للأسرة	الاحتياج التكريري
$R^2 = 0.179$			
0,002	0,353	المستوى التعليمي	مصادر المعلومات التي يستخدمها المبحوثون
$R^2 = 0.113$			
0,000	0,385	العمر	
0,006	0,155-	المستوى التعليمي	
0,000	0,956-	عدد العاملين بالفرع	طرق التليم والتدريب المفضلة للمبحوثين
0,000	0,620	متوسط الدخل السنوي للأسرة	
$R^2 = 0.879$			

التوصيات

رغم أهمية التدريب في تطوير المعارف والمهارات البشرية، إلا أن عملية التقييم للتدريب واحدة من المهام التطويرية للإدارة الناجحة. وتكمن أهمية دراسة وفهم العلاقات بين التدريب ومخرجات عناصر التدريب ذاتها، ومعرفة مدى ملائمتها وكيفية التطوير لعناصرها. والتقييم الناجح يقود إلى عدم وقوع الأخطاء وتجاوز جوانب الضعف في البرامج التدريبية. و تعد هذه الدورة التدريبية من المعطيات المهمة لوزارة الزراعة لتطوير عمل الإرشاد الزراعي. و في هذه الدورة يرى المبحوثون أهمية وضع أولويات تدريبية لكل منطقة زراعية، وان تتناسب عملية التدريب مع القدرات العلمية والمهارات العملية للمتدربين والحاجة لعملية التدريب، وهذا يتفق مع ما ذكره (Weiss, 1997). و انطلاقاً من نتائج الدراسة ومناقشتها فإنها توصي بما يلي:

- 1- تركيز الدورات التدريبية المستقبلية على الأولويات والاحتياج الحقيقي للمتدربين.
- 2- أن تعقد الدورات التدريبية في أماكن تواجد المرشدين الزراعيين، ولمدة زمنية أطول، حسب حاجة المشكلة المراد التدريب عليها.
- 3- أن يتم استخدام طرق تدريبية ملائمة لتعليم الكبار، يراعى فيها إمكانية تطبيقها بعد عملية التدريب.

المراجع

ابراهيم، الحاج أحمد (2001م). دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي والأنشطة الإرشادية لجهاز الإرشاد الزراعي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة الخرطوم، الخرطوم، السودان.

الريماوي، أحمد شكري وحسن جمعة حماد وخلدون عبداللطيف الصبيحي (1996م). مقدمة في الإرشاد الزراعي، دار حنين، عمان، الأردن.

- الطنوبي, محمد عمر ومؤيد صفاء الدين حبيب, واحمد الهندي رضوان (1995م). الإرشاد الزراعي, جامعة عمر المختار, دار الكتب الوطنية, ليبيا.
- ترسي ويليم, ترجمة سعد أحمد الجبالي (2004م) (تصميم نظم التدريب والتطوير, معهد الإدارة العامة, الرياض
- توفيق, عبدالرحمن (2000م). المناهج التدريبية المتكاملة, منهج مهارات التدريب وتخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية, القاهرة.
- ثارو, لستر (1995م). الصراع على القمة, سلسلة عالم المعرفة, المجلس الأعلى للثقافة والفنون ولآداب, الكويت.
- صالح, مصطفى صبري ومحمد عمر الطنوبي, وسهير محمد عزمي (2004م). الإرشاد الزراعي أساسياته وتطبيقاته, مركز الإسكندرية للكتاب, مصر
- عساف, عبدالمعطي (2010م). التدريب وتنمية الموارد البشرية, دار زهران, عمان, الأردن
- حسين, محمد حسين (2007م). طرائق تدريب الأهالي, دار مجدلاوي للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.

- Al-Subaiee, Suaiban Sultan.** (2003). Extension agents' perceptions regarding sustainable agriculture in the Riyadh region of Saudi Arabia. Dissertation , Kirkpatrick's learning and training evaluation
- Chapman, A.**(2006). Kirkpatrick's learning and training evaluation theory . <http://www.businessballs.com/Kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>
- Gonzalez, I.M.** (1982). The professional competencies needed by extension agents in the Pennsylvania extensions service, dissertation, Kirkpatrick's learning and training evaluation
- Maatoug, M.A.** (1981). Extension demonstration farms as teaching method in Siutan. Thesis. University of Arizona, Tucson
- Martion, A. Robert, Sulaiman Sajilan.** (1989). Teaching competencies needed by extension workers in transferring agricultural technologies to Malaysian farmers. Journal of Agricultural Education 24(2)

Weiss, G. H. (1997). Evaluation 2nd edition, Harvard University
Prentice Hall, Upper Saddle, River, New Jersey

ABSTRACT

Suitable Methods to Enhance Future Training for the Agricultural Extension workers

Mohammad S. Al-Shayaa

Department of Agricultural Extension and Rural Sociology
Food and Agriculture Sciences, King Saud University
P.O. B. 2460 Riyadh 11451, Kingdom of Saudi Arabia
E-mail malshayaa@ksu.edu.sa

The efficiency of agricultural extension and success of its activities depend upon the application of scientific methodologies. The extensionist always needs to improve his knowledge and upgrade skills continuously through trainings being on the job. In this study, a surveyed was conducted to compile the opinions of trained agricultural extension workers in the province. The purpose was to find out ways to enhance the outreach activities of the extension staff through the development of better and improved future training programs.

The study sample consisted of all the trainees through a questionnaire. The questions on the questionnaire were organized to achieve all the objectives of the study. Data were collected and analyzed analysis by using the statistical program - SPSS. The study revealed that the majority of extensionists with the degree or diploma, have considerable expertise in the field of agriculture but they are less equipped with the skills to undertake activities related to agricultural extension. It was noted that preference should be given to practical field related activities in the training programs to get the trainees exposed to real agricultural problems, and to enhance their understanding. On the other hand trainees want to have their future trainings to enhance their technical skills on multiple areas of agriculture like: dealing with pesticides while staying safe, information on plant diseases and their methods of control, and above all, they are also interested to uplift their personal skills to deal with farmers effectively. However, less importance was attached to animal husbandry by the respondents.

The trainees would like to have future training sessions with longer duration and preferably be held at the directorates-general of the trainees. In the future training programs, trainees want to place greater emphasis on the field practical training. Trainees get information from multiple sources like: Web sites, lectures and programs on Arab satellite.

Key words: Extensionists, In-service trainings, Field work, Real situation, Pests and diseases, Personal skills