

جامعة تكريت
كلية الزراعة
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي
المرحلة الرابعة

التدريب الإرشادي الزراعي المحاضرة العاشرة

مدرس المادة
م. مها سعيد شدة

صعوبات عملية التقييم

- 1- صعوبة تحديد اهداف البرنامج التدريبي بشكل واضح وشامل لان معظم البرامج التدريبية لها اهداف متعددة مما يؤدي بالتالي إلى ايجاد عقبات امام اتمام عملية تقييم ناجحة هذا اضافة إلى إن التاكيد من تحقيق هذه الاهداف امر صعب لان مجال التدريب الارشادي في معظمه يتمثل في نواحي غير ملموسة يصعب قياسها كمياً.
- 2- عدم وجود معايير قياسية علمية لتقييم نتائج التدريب لمعرفة انعكاساته على الانتاجية وتقييمه لسلوك وعادات المتدربين.
- 3- عدم وجود تخطيط دقيق لعملية تقييم التدريب فكثيراً ما يتم تصميم البرامج التدريبية دون الاخذ بعين الاعتبار كيفية تقييمها.
- 4- لا تظهر نتائج التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة بل انها تظهر في الاجل الطويل أكثر منها في الاجل القصير مما يصعب تقييمه من جهة ويدفع بعض المديرين إلى رفض التدريب عندما لا يحقق تغييراً موازياً في السلوك من جهة اخرى.
- 5- عدم اظهار مكامن الضعف والقوة في البرنامج التدريبية وطريقة تنفيذها بما يساعد على تطويرها وتعديلها وفقاً لاحتياجات التدريب وعلى ضوء واقع المتدربين أنفسهم.
- 6- عدم المام الكثير من المسؤولين عن عملية التدريب بكيفية اجراء عملية التقييم والتخوف من النتائج السلبية لعملية التقييم.

اساسيات تصميم برامج تدريب المرشدين الزراعيين

في اللقاء الدولي الاول لمسؤولي الارشاد الزراعي في الوطن العربي المنعقد في سلطنة عمان عام 1995 والذي نظمته المنظمة العربية للتنمية الزراعية وردت بعض الاساسيات التي ينبغي إلا تغيب عن واضعي السياسات التعليمية ومصممي البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين واهم هذه الاساسيات ما يأتي:

- 1- إن التجارب التعليمية والتدريبية المجدية تركز على المهارات العملية في ظروف واقعية.
- 2- اعطاء المدرب فرصة الممارسة العملية للمهارات التي يكتسبها من خلال التدريب ولفترة مناسبة.
- 3- تحديد المستويات الاكاديمية والمهنية والفنية الواجب توفرها في الكوادر المتدربة قبل انخراطهم في التدريب او حضور المؤتمرات مع التدقيق في معايير الاختبار للمشاركة فيها.

- 4- ينبغي إن تكون معطيات الواقع هي مادة البرامج التدريبية.
- 5- الاهتمام بتدريب المدربين المحليين وتجديد معلوماتهم وتطويرها تماشياً مع معطيات العلم الحديث.
- 6- التعامل المستمر مع معطيات المعارف والعلوم الحديثة والافادة منها في مجالات التدريب الزراعي والريفي.

معوقات تدريب العاملين في الارشاد الزراعي

- 1- عدم توفر المؤسسات ومراكز التدريب الارشادي الكافية.
- 2- ضعف الامكانيات والدعم المادي اللازم للتدريب.
- 3- قلة المدربين وضعف الحوافز المادية والمعنوية لهم.
- 4- ضعف الصلات بين اجهزة الارشاد الزراعي والمؤسسات الاخرى كمراكز البحوث او المؤسسات التعليمية.
- 5- تسرب الكوادر الارشادية والمؤهلة من الجهاز الارشادي للعمل في مؤسسات اخرى.
- 6- ضعف المراكز التدريبية وضعف البرامج التدريبية.

اساسيات تدريب الفلاحين والمزارعين

عند تدريب الفلاحين المزارعين لا بد من مراعاة الاساسيات الاتية:

- 1- توقيت التدريب: حيث يجب إن يكون التوقيت ملائم الفلاحين والمزارعين حيث يكون في اوقات ليست مزدحمة بالعمل الزراعي.
- 2- مدة التدريب: إن مدة التدريب المناسبة للفلاحين والمزارعين هي اسبوع واحد بشكل عام وعند تدريب المزارعين في بعض المواضيع الخاصة مثل إدارة مياه الري او استخدام آلة زراعية معينة قد تكون مدة (2-3) ايام كافية للتدريب.
- 3- مكان التدريب: يجب اختيار المكان المناسب لاجراء بعض الفعاليات التدريبية مثل مشاهدة محصول مزروع في الحقل المكان المناسب لاجراء ايضاح حقلّي و أين يمكن استخدام آلة زراعية او استخدام السماد وغيرها.
- 4- اقامة الايضاحات وتكوين مجموعات المناقشة : تنفذ هذه الطريقة في القرى عندما يصعب ابتعاد الفلاحين والمزارعين عن حقولهم ومنازلهم وتكون مدة الدورة

من (1-2) يوم وتشمل سكان نفس القرية او القرى المجاورة ممن يعودون إلى منازلهم في نفس اليوم وفيها يتم تدريب الفلاحين والمزارعين على المواضيع المتعلقة بمشاكل المحلية التي يعانون منها ويمكن اقامة هذا النوع من التدريب قبل بداية الموسم الزراعي لمحصول معين.

تأثير التدريب في العمل الزراعي والحياة الاجتماعية للفلاحين المتدربين

إن تدريب العاملين بالارشاد الزراعي يعد امرا ضروريا لتحقيق النسبة الريفية بحيث ظهرت الحاجة إلى التدريب خاصة بعد التطور العلمي السريع في كافة نواحي الحياة ومنها القطاع الزراعي وتزداد اهمية التدريب للفلاحين والمزارعين عندما تكبر الفجوة بين الوسائل العلمية المتاحة وبين التطبيق الفعلي لها في موقف معين، ويمكن ملاحظة تأثير التدريب الارشادي من خلال الاندفاع، التفكير التخطيطي، التنفيذ ومستوى الزراعة في المنطقة، فالمتدرب بعد التدريب يرى ويدرك الاشياء بشكل يختلف على ماكان يراه ويدركه قبل التدريب فهو يقوم بدراسة كافة احتمالات الفكرة الجديدة ويختار ما يناسبه مع الاخذ بعين الاعتبار القدرة، المعرفة، المصادر، والمهارات الادارية اللازمة لذلك.

إن تأثير تدريب الفلاح على العمل المزرعي وعلى حياته الاجتماعية يتجلى في المجالات الآتية:

1- التخصيص في الزراعة: حيث يمثل الفلاح المتدرب إلى تركيز جهوده في زراعة محصول او نوع معين من المحاصيل او مجال معين من مجالات الزراعة بدلا من بعثرة جهوده في نشاطات زارعية متعددة.

2- اتخاذ الزراعة كمهنة اساسية: يدرك الفلاح المتدرب إن الزراعة هي مهنة تحتاج إلى الدقة في عملية اتخاذ القرارات المزرعية وتحمل المخاطرة وتطبيق الوسائل العلمية في الزراعة بدلا من اعتقاده القديم بان الزراعة هي لسد حاجة الاسرة من الغذاء فقط.

3- الفلاح كباحث: يكون الفلاح المتدرب مستعدا لتجريب الاصناف الجديدة وزراعة المحاصيل الجديدة في حقله واستخدام الآلات والمكائن في الزراعة واقامة الايضاحات الحقلية في مزرعته.

4- مسك السجلات المزرعية: يحرص الفلاح المتدرب على حفظ سجلات خاصة بالمزرعة لانه يدرك بوضوح اهمية هذه السجلات بعد إن كان يراها مضيعة للوقت والجهد.

5- الاستعداد للتغيير: لا يهدف التدريب الإرشادي إلى تحسين النواحي المادية للفلاح فقط بل يهدف إلى تغيير معارفه ومهارته واتجاهاته أي تغيير الإطار المعرفي للفلاح وجعله أكثر مرونة وتقبلاً لأحداث التغيير مما كان عليه سابقاً.

6- زيادة دور المرأة الريفية للزراعة: فالفلاح المتدرب يكون أكثر استعداداً لإشراك زوجته في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالزراعة بل يتعدى دور المرأة ذلك لتقوم بإدارة المزرعة ويصبح باستطاعة الفلاح الاعتماد عليها وقد توضح دور المرأة الريفية هذا من خلال مشاركتها في الدورات التدريبية المختلفة.

7- تغيير نمط الاستثمار: يميل الفلاح المتدرب إلى استثمار رؤوس أمواله في الزراعة بدل من استخدامها لغايات غير إنتاجية فالفلاح المتدرب يطمح إلى شراء الآلات والمكائن الزراعية وزيادة المساحة المزروعة وزيادة معلوماته الزراعية وتعليم أولاده وتحسين مستوى معيشته.

مواصفات المدرب الجيد:

- 1- متابع لكل جديد في مجال تخصصه.
- 2- متمكن من تدريس موضوع تخصصه.
- 3- صبور وعلاقته جيدة مع المتدربين.
- 4- عادل ويعامل جميع المتدربين بالتساوي.
- 5- واضح في تعبيره.
- 6- لا يرضى بالإنجاز الضعيف للمتدربين.
- 7- مرح ومحبوب الشخصية.
- 8- يبدأ من مستوى المتدربين عند تعليمهم ويرتقي بهم إلى مستوى أفضل.
- 9- له خبرة واسعة واهتمامات عديدة.

التدريب الزراعي في العراق:

تقوم المؤسسات التعليمية والتربوية في القطر بجهد كبير في سبيل تطوير وتنمية القوى البشرية غير إن العملية التعليمية مستمرة والخبرات متزايدة ومتجددة ولا يمكن لتلك المؤسسات إن تقوم وحدها بتزويد العاملين بالخبرات الجديدة وتحسين وتطوير الكفاءات مما يستدعي وجود مؤسسات تدريبية تنضاف معها في هذا المجال ، ولم يحظى التدريب على القدر الكافي من الاهتمام في العراق ولذلك كانت مؤسسات التدريب تعاني من نقص في عددها وامكانياتها ومستلزمات عملها وبالتالي

فان الاعتماد في التدريب كان يلبي من خلال قيام المؤسسات المختلفة بتدريب العاملين لديها اعتمادا على قدراتها الذاتية وكذلك كان معظم الافراد يتدربون على اعمالهم من خلال العمل نفسه وهذا بالطبع هو الذي كان سائدا بالنسبة للعاملين بالقطاع الزراعي بصفة عامة ومن بينهم العاملين بالارشاد الزراعي والذين هم بحاجة إلى الانخراط ببرامج تدريبية متنوعة نتيجة اعتبارين هامين هما:

1- إن الكثير منهم ينقصهم التخصص في هذا المجال.

2- انه من المفروض إن يزودوا دوما بالمستحدثات والجديد في مجال عملهم.

ومن المعلوم إن كفاءة أي تنظيم تعتمد على كفاءة العاملين فيه ومستوى مهاراتهم وبما إن العاملين بالارشاد الزراعي هم المسؤولين بالدرجة الاولى عن تحقيق التنمية الريفية وان التنمية الريفية هي جانب من جوانب التنمية الشاملة لهذا تبرز اهمية تدريب العاملين بالارشاد الزراعي حيث يلعب التدريب الارشادي دورا كبيرا في رفع مستوى معلومات العاملين بالارشاد الزراعي من خلال تزويدهم باحدث المعلومات ولمهارات التي يتطلبها ادائهم الجيد لدورهم في التنمية وهذا ما تنوه به ورقة عمل التدريب والارشاد الزراعي لعام 1938 من إن الاسهام في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في الزراعة التي شخضت من قبل الدوائر الزراعية المختلفة وكذلك ما حدث عليه وزراء الزراعة العرب في اجتماعهم في بغداد عام 1983 حيث الدول الاعضاء على تطوير قدرات العاملين في مجال الارشاد الزراعي ورفع كفاءتهم عن طريق دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين والمزارعيين ومدتهم بالخبرات من خلال المناهج التعليمية والتدريبية المبنية على الحاجات الفعلية وكانت جمهورية العراق من اوائل الدول العربية التي اهتمت بالارشاد الزراعي وتدريب العاملين فيه حيث وقعت عام 1963 اتفاقية مع الامم المتحدة لانشاء معهد التعاون والارشاد الزراعي.