

جامعة تكريت  
كلية الزراعة  
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي  
المرحلة الرابعة

# التدريب الإرشادي الزراعي المحاضرة الثالثة

مدرس المادة  
م. مها سعيد شده

**2- التدريب اثناء الخدمة :** وهدفه الأساسي تزويد الموظف باحدث التطورات التي تستجد في مجال اختصاصه وتحسين مستوى أدائه الوظيفي عن طريق تحسين أساليب العمل ، ويعتبر هذا النوع من التدريب ضروريا لجميع افراد التنظيم للاسباب الاتية :

1- تجديد معلومات الفرد عن موضوع معين وهو ما يطلق عليه(التدريب الانعاشي ) ويعني احاطة الفرد بكل ما هو جديد في حقل اختصاصه .

2- تحرير الموظف من مسؤولياته اليومية لفترة قصيره حتى يجدد نفسه فكريا وإعادة توجيهه لافكار ونظريات ونتائج جديدة لها صلة باختصاصه .

3- تهيئة بعض الافراد لوظائف اعلى ( ترقية ) .

4- تجديد اتصالات الافراد باخرين مردودي الخبرة نفسها مما يؤدي الى توسيع دائرة معارفهم والتعرف على مشكلات العمل التي يواجهونها .

وتشمل برامج التدريب الارشادي الزراعي في اثناء الخدمة الموضوعات التالية : الإدارة و التنظيم الارشادي ، تخطيط البرامج الارشادية ، طرائق ووسائل التعليم الارشادي ، التنمية الريفية ، البحث والتقويم ، المعلمات الزراعية الفنية .

**ثانيا من حيث مكان التدريب :** ويتخذ شكلين رئيسيين هما :

**1- التدريب داخل المنظمة :** ويتم على أساس فردي او اجماعي ويقوم به احد المسؤولين في المنظمة ممن لهم خبرة واسعة في العمل وتبرز أهميته في حال نقص الموظفين المدربين على وظيفة ما او انتقال احد الموظفين من وظيفة الى أخرى او من دائرة الى أخرى او ادخال وسائل وطرق جديدة في العمل ، ويعاب عليه انحصاره في محيط العمل وفي حدود خبرات وتجارب العاملين في المنظمة .

**2- التدريب خارج المنظمة :** وهو كما سبق انقطاع الموظف عن العمل لفترة محدودة من الوقت يلتحق اثناءها بدورة او برنامج تدريبي في احد المراكز التدريبية داخل او خارج البلد ولكن ليس في منظمة . ومن مزاياه اتاحة الفرصة للمتدربين ان يلتقوا بافراد من جهات عمل مختلفة ويتبادلون الخبرات والتجارب ، ومن عيوبه ان رقابة المنظمة عليه تكون معدومة مما يصعب معه تقويم هذا النوع من التدريب .

وتتوقف بين التدريب داخل المنظمة او خارجها على العوامل الاتية :

1- مدى توفر الإمكانيات للتدريب داخل المنظمة .

2- تعدد جهات مراكز التدريب الخارجية .

3- مناسبة موضوعات التدريب بالاجهزة الخارجية لاحتياجات لمنظمة الخارجية .

- 4- مناسبة أساليب التدريب المتبعة في الأجهزة الخارجية لنوعية افراد المنظمة .
- 5- مدى توفر عوامل الرقابة على المتدربين في الأجهزة التدريبية الخارجية .
- 6- مستويات المتدربين الاخرين المشتركين في الدورات التدريبية الخارجية .

### ثالثا : من حيث اهداف التدريب : ويشمل الأنواع الآتية :

1- التدريب لتجديد المعلومات ( التدريب الانعاشي ) : ويتم فيه تزويد الموظف بمعلومات جديدة عن مجالات العمل واساليبه ووسائله المتطورة الحديثة او تأكيد وتدعيم ما لديه من معلومات ومفاهيم بما يؤدي الى زيادة كفاءة الموظف بالتالي قيامه بعمله بطريقة افضل من ذي قبل .

2- تدريب المهارات : وهوزيادة قدرة العاملين على أداء اعمال معينة ورفع كفاءتهم في الأداء .

3- التدريب السلوكي ( تدريب الاتجاهات ) : يهدف الى تغيير أنماط السلوك او وجهات نظر و الاتجاهات التي يتبعها العاملون في أداء أعمالهم .

4- التدريب للترقية : يهدف هذا التدريب الى تحسين إمكانيات الموظف بغية تحسين مستوى الأداء الوظيفي عن طريق تحسين أساليب العمل وتزويد المتدربين بالمعلومات الجديدة والمتطورة لاداء أعمالهم الحالية ، وكذلك فان التدريب الى تحسين إمكانيات الموظف بغية تحضيره لتولي وظائف اعلى .

### تخطيط التدريب :

لكي يحقق التدريب اغراضه لابد ان يسيير وفق خطوات علمية مدروسة غير ان تخطيط التدريب لم يحظى بالاهتمام الواجب من قبل القائمين عليه وذلك للأسباب الآتية :

- 1- لان عملية التخطيط للتدريب صعبة وتتضمن عدة عوامل .
- 2- عدم وجود جهة متخصصة في شؤون التدريب في المنظمات.
- 3- نقص الوعي بالمشكلات التي تتطلب التدريب لعلاجها.
- 4- انتشار مفاهيم غير صحيحة عن التدريب مثل كونه نشاط يمكن ان يمارس في أي وقت او عند ظهور أي مشكلة او ان برنامج التدريب يمكن نقلها او تبادلها في كل الأحوال بغض النظر عن الظروف البيئية والتنظيمية والإنسانية المحيطة.

ونظرا لان التدريب اصبح اليوم واحد من الأنشطة الحيوية ويشمل عددا كبيرا من العاملين في مختلف المستويات التنظيمية وتنفق فيه الأموال الكثيرة فلا بد ان يقوم

على أساس علمي صحيح ويبدأ التخطيط العلمي للتدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية اذ تقرر في ضوء هذه الاحتياجات الأهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها.