

التدريب للتنمية الريفية في المملكة العربية السعودية: تحليل موقفي للاحتياجات التدريبية ومحدداتها للجهاز الفني الزراعي بمنطقة القصيم

إبراهيم أحمد رزق

قسم الإرشاد والاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة والطب البيطري، جامعة الملك سعود،
القصيم، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . يستهدف هذا البحث الميداني بصفة رئيسة تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات المهنية العاملة في أحد قطاعات التنمية الريفية المهمة وهو القطاع الزراعي وذلك بهدف وضع وتنفيذ البرامج التدريبية المستقبلية التي تقابل الاحتياجات المطلوبة لتحسين الأداء وتحقيق الكفاية الوظيفية للعاملين فيه . ولقد جمعت بيانات هذه الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية لعينة قوامها ست وثلاثون موظفًا من إجمالي موظفي الجهاز الفني الزراعي بمنطقة القصيم والبالغ عددهم ٢٥٨ موظفًا .

ولقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن رغبة وحاجة جميع أفراد العينة البحثية من فنيين وأخصائيين إلى التدريب المستقبلي لكي يمارسوا أدوارهم الوظيفية بكفاءة . وأنه على الرغم من تعدد وتنوع موضوعات الاحتياج التدريبي لأفراد العينة البحثية والتي قد بلغ عددها سبعة وثلاثين موضوعًا، فإن هناك موضوعات معينة يعتبرها هؤلاء العاملون أهم من غيرها عند تقدير أولويات الاحتياج التدريبي . ولقد تربع على قمة قائمة الموضوعات ذات الأولوية للتدريب المستقبلي لهؤلاء العاملين كل من : تشغيل وصيانة الآلات الزراعية ثم التسميد والأسمدة فالمعاملات الزراعية المثل لمحاصيل الخضر تحت ظروف القصيم وأخيرًا تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها . هذا وتشير نتائج هذه الدراسة كذلك إلى أن الاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها هؤلاء العاملون للتدريب الإضافي فيها إنما تتباين في نوعيتها وأهميتها النسبية بتباين المستوى الوظيفي ومجال العمل الحالي . وإضافة إلى ذلك فلقد كشفت نتائج هذه الدراسة

عن وجود علاقة طردية ومعنوية بين مقدار الاحتياج التدريبي لهؤلاء العاملين وممارسة العمل الإرشادي الزراعي ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقدار هذا الاحتياج وكل من المستوى التعليمي والخبرة الوظيفية وسابق التعرض للتدريب وارتباط التدريب السابق بمكان العمل الحالي وتغيير مجال العمل الوظيفي .

واستناداً إلى ما تقدم أوصى الباحث بضرورة الأخذ بنتائج هذه الدراسة عند إعداد البرامج التدريبية المستقبلية المعنية بتحسين الأداء الوظيفي للقيادات المهنية العاملة في الجهاز الزراعي بمنطقة القصيم مع الاهتمام بزيادة كل من التعرض والمحتوى التدريبي لأولئك العاملين في مجال العمل الإرشادي الزراعي والذين لم يتلقوا بعد تدريباً كافياً أثناء الخدمة أو في مجال عملهم الحالي .

مقدمة

يلقى موضوع التدريب للتنمية الريفية في الوقت الحاضر اهتماماً متزايداً من قبل كل من المؤسسات الدولية وحكومات الدول النامية نظراً لضرورته في تحسين الإنجاز ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين المشاركين في التنمية على المستويات التنفيذية كافة، لاسيما وأن العنصر البشري هو المحور الذي تدور حوله التنمية من حيث كونه أدواتها ووسيلتها والمحرك الأساسي لعملية التنمية الريفية وما يستتبعها من زيادة الإنتاج وتحسين نوعية الحياة وارتفاع المستويات المعيشية والهنائية للسكان الريفيين [١].

ولكل ذلك فلقد أصبحت سياسات التدريب للتنمية الريفية على المستويات والقطاعات الوظيفية كافة جزءاً رئيساً من خطط الدول النامية والمؤسسات الدولية المعنية بالتنمية الريفية أو القروية. ولا توجد دولة من الدول النامية في الوقت الحاضر إلا وقد عملت على إنشاء أجهزة ومراكز للتدريب على القطاعات كافة وعلى المستويات الجغرافية كافة [٢].

وفي إطار هذا الاهتمام التدريبي يحظى تدريب القيادات المهنية العاملة أو المشاركة في التنمية الريفية على اختلاف أنواعهم ومستوياتهم وتخصصاتهم المهنية وفتاتهم الوظيفية بأهمية محورية في النشاطات التدريبية بحكم ما يقع على عاتقهم من مسؤوليات كبيرة متعددة

الجوانب والأبعاد في تحقيق أهداف التنمية الريفية [١]. ولقد بات واضحاً الآن أن عملية التنمية وتحسين نوعية الحياة الريفية لا تستند فقط إلى مجرد توافر مجموعة من الخطط وقواعد المعلومات والميزانيات والأساليب التقنية العصرية أو حتى الأجهزة التنفيذية التي قد تدير وتنفذ الخطط الموضوعة فحسب بل أنها تستند كذلك وبدرجة رئيسة على كفاءة ومقدرة العاملين في تلك الأجهزة على استخدام مألديهم من إمكانات وطاقات استخداماً فعالاً يضمن تحقيق أهدافها بكفاية. وعلى ذلك فإن نجاح الأجهزة المعنية بتطوير الريف في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها بكفاية إنما يتوقف إلى حد كبير بعد توافر مقومات عوامل زيادة الجدارة الإنتاجية فيها على ما قد تستثمره من جهود في إعداد وتدريب وتنمية مقدرات العاملين فيها، ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية أو تلك التي يتوقع قيامهم بها مستقبلاً بالشكل الذي يتواصل فيه القائد المهني مع ما يحدث في مجتمعه من ثورات علمية وتقنية متجددة وقضايا وأفعال وضواغط ومشكلات تسهم إلى حد كبير في تحديد أفكاره وخبراته وقدراته وتؤثر على كفايته الوظيفية. ومن ثم فإن إعداد وتدريب العاملين بشكل يتواءم والاحتياجات الراهنة والمستقبلية للقطاعات المهنية المختلفة بالمجتمع إنما يشكل قضية رئيسة يتوقف عليها مدى نجاح برامج التنمية الريفية المستقبلية.

هذا وتأتي أهمية التدريب من كونه الأداة الرئيسة التي عن طريقها يتوافر الإعداد الشخصي المعرفي والمهاري للعاملين في مجالات التنمية الريفية والذي يعتمد بدوره على أسس وخبرات متنوعة تمتد جذورها إلى العديد من فروع العلم والمعرفة [٢] تساعدهم ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة في القيام بأعمالهم الحالية وتلك المتوقع تأديتها مستقبلاً [٣-٦]. فالتدريب ماهو إلا عملية تعليمية مخططة يتم خلالها اكتساب الأفراد والجماعات لمعارف وخبرات ومهارات أدائية وأنهاط اتجاهية جديدة تؤدي إلى زيادة إنتاجية العامل والمنظمة وإلى إتقان العاملين لأدوارهم ولمهام الوظائف التي يشغلونها وحتى إلى التكيف والمواءمة مع ظروف العمل الحالي والمستقبلي [٧-٩].

وإذا كان التدريب هو الوسيلة الرئيسة لزيادة إنتاجية العمل والمنظمة فإنه لن يكون فعالاً أو مؤدياً إلى زيادة معنوية في تلك الإنتاجية إلا إذا كانت هناك حاجة حقيقية

للتدريب، ذلك أن التدريب لا يقام لغرض التدريب وإنما بهدف مقابلة الاحتياجات الفعلية للمتدربين من العاملين أي لسد الفجوة القائمة بين ماهي عليه حالتهم وما ينبغي أن تكون عليه فيما يتعلق بمعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم [١٠-١١] ولذلك فإن الاحتياج التدريبي إنما يعد الأساس الذي يجب أن يركز ويقوم عليه أي برنامج أو نشاط تدريبي مستقبلي يستهدف الارتقاء بالأداء الوظيفي وتحقيق الكفاية الوظيفية للعاملين بأجهزة التنمية الريفية .

ومن هنا تأتي ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للكوادر العاملة في القطاعات الوظيفية المختلفة لعملية التنمية الريفية للتعرف على نواحي القصور في مقدراتهم وعلى مجالات تحسين الأداء وأولوياتها في ضوء متطلبات الأعمال وقدراتهم وخبراتهم وخصائصهم الراهنة كأساس لتخطيط برامج تدريبية مستقبلية تتسم بالواقعية والفعالية والهدفية في إغلاق الفجوة المعرفية والمهارية لدى هؤلاء العاملين لتحقيق زيادة معنوية ومحسوسة في مستوى الأداء الوظيفي لهم وللمنظمات التي يعملون فيها، الأمر الذي دفع الباحث للتفكير في إجراء هذا البحث الاستكشافي عن احتياجات التدريب للعاملين في إحدى قطاعات التنمية الريفية المهمة وهو القطاع الزراعي الذي يحظى بأولوية كبيرة في الخطط الخمسية الموجهة لعملية التنمية بالمملكة العربية السعودية على مستوياتها القومية كافة والإقليمية والمحلية كأساس يمكن الاسترشاد به عند وضع البرامج التدريبية المناسبة لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال للكوادر الفنية الزراعية .

ولقد أجرى هذا البحث بهدف :

١ - الوقوف على الاحتياجات التدريبية الفعلية وأولوياتها للكوادر الفنية الزراعية من موظفي وزارة الزراعة والمياه العاملين بمنطقة القصيم .

٢ - التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من مقدار الحاجة إلى التدريب وبعض الخصائص الشخصية - الوظيفية والتدريبية لتلك الكوادر الفنية الزراعية .

مثل هذه المعرفة تهتدى بها وتستند إليها بطبيعة الحال أي محاولة جادة لإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المستقبلية التي تستهدف تنمية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في أجهزة القطاع الزراعي بمنطقة البحث وهي القصيم .

المواد وطرق البحث

الشاملة والعينة

قام الباحث بحصر الكوادر الفنية الزراعية العاملة بكل من المديرية العامة للزراعة والمياه بالقصيم في بريدة، ومديرية الزراعة والمياه في عنيزة، وجميع الفروع التابعة لكل منهما، ومن قوائم الحصر هذه تم اختيار عينة طبقية لضمان التمثيل الكامل لشاملة البحث. ولقد بلغ حجم العينة المختارة للدراسة ٨٦ موظفًا أي حوالي ٣٣٪ من إجمالي الكوادر الفنية الزراعية على مستوى القصيم، ولقد مثلت فئة الأخصائيين منهم - وهم أولئك الذين أمضوا أربع سنوات فأكثر في التعليم العالي (٢٨ موظفًا) كما مثلت فئة الفنيين منهم - وهم أولئك الموظفون الذين حصلوا على دبلوم في التعليم الثانوي الزراعي (٥٨ موظفًا). ولقد تم اختيار مفردات العينة بالطريقة العشوائية مع الأخذ في الاعتبار تمثيل كل من طبقة الأخصائيين وطبقة الفنيين في العينة البحثية بنسبة تكاد تساوي نسبة توزيعهم في شاملة البحث.

المفاهيم والمصطلحات البحثية

يقصد بالاحتياجات التدريبية في هذا البحث نواحي النقص أو القصور في المعارف والمهارات الزراعية للأفراد والتي يراد استكمالها كماً وكيفاً بالتدريب.

وعن المداخل الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فهناك مدخلين يعتمد أولهما على المنظمة أو جهة عمل الأفراد وذلك بالاستناد إلى مؤشرات عدة مثل:

١ - الأنشطة الجديدة المطلوب إعداد العاملين لممارستها والقيام بها.

- ٢ - نواحي النقص أو القصور في كفاءة الأفراد المطلوب توجيه عناية خاصة لعلاجها من واقع تقارير الأداء بالمنظمة .
- ٣ - الموضوعات المطلوب التركيز عليها لرفع الكفاءة الإنتاجية للعمل .
- ٤ - أوصاف الوظائف بالمنظمة والاشتراطات الواجب توافرها في شاغليها ومدى توافر تلك الاشتراطات في شاغلي تلك الوظائف لتحديد نواحي القصور المطلوب استكمالها .
- ٥ - خطط التنمية والتطوير للمنظمة للتعرف على الخبرات والقدرات المطلوب توافرها لدى العاملين لمواجهة متطلبات تنفيذ تلك الخطط [١٢] .

أما المدخل الثاني لتحديد الاحتياجات التدريبية فهو يعتمد على معرفة وإدراك العاملين أنفسهم لحاجتهم للتدريب وذلك باستخدام الاستبيانات الشخصية للعاملين للتعرف على رغباتهم فيما يأملون من برامج توفر لهم الخبرات والمهارات والقدرات التي تتطلبها طبيعة الأعمال التي يمارسونها أو التي يتوقعون ممارستها مستقبلاً [١٣] . وكذلك من خلال قياس معلومات الأفراد حول أمور معينة ومهاراتهم في تأديتها ومن ثم قياس الفجوة بينها وبين ما يجب أن تكون عليه تلك المعلومات والمهارات [٣، ١٠] أو تقدير الاحتياجات من خلال تقويم العاملين لأهمية الكفاءة أو الخبرة المعنية وكمية المعلومات المتوافرة لديهم عن تلك الخبرة [٣، ١١، ١٤] .

ولقد استندت الدراسة الحالية في تقدير الاحتياجات التدريبية محل الاهتمام على إدراك العاملين أنفسهم لحاجتهم للتدريب . ولا ريب في أن ارتفاع المستوى التعليمي والخبرة الوظيفية والعملية لهؤلاء العاملين ربما يجعلهم قادرين على الإدراك الفعلي لاحتياجاتهم التدريبية والتعبير عنها ومن ثم تطابق الاحتياجات المدركة أو المحسوسة مع الاحتياجات الفعلية أو الحقيقية، فضلاً عن أن الدراسات التي قام بها كل من شيبه والزهراني وعبدالمقصود وصالح [٣، ١٥] قد دلت على التوافق الملحوظ بين كل من تعبير الأفراد عن احتياجاتهم التدريبية وحسابها بطريقة Borich المبنية على تقويم الكفاءة أو الخبرة وكمية المعلومات المتوافرة عنها لدى الفرد .

تجميع البيانات وأسلوب التحليل الإحصائي

للحصول على البيانات البحثية التي تطلبها طبيعة المشكلة البحثية تم تصميم استمارة مقابلة استبائية وبعد اختبارها تم استخدامها في الحصول على البيانات من المبحوثين الذين قد تم اختيارهم في العينة البحثية ولقد تضمنت الاستمارة بيانات عن الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للمبحوثين مثل: التعليم وسنوات الخبرة الوظيفية والتدريب السابق وارتباطه بمجال العمل الوظيفي الحالي والتنقل الوظيفي وطبيعة العمل الحالي والمستوى الوظيفي فضلاً عن إدراك المبحوثين لمدى حاجتهم للتدريب وموضوعاته. وبعد تجميع البيانات البحثية تم تفرغها وإعدادها للمعالجة الإحصائية ولقد تم استبعاد ثلاثة من مفردات العينة البحثية المستهدفة بسبب النقص وعدم الدقة في استيفاء بياناتها ومن ثم فقد بلغ حجم العينة التي شملتها الدراسة الحالية ٨٣ مبحوثاً.

ولقد استخدم في معالجة البيانات البحثية عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية فاستخدم كل من أسلوب النسبة المئوية والتوزيع التكراري لوصف خصائص المبحوثين واحتياجاتهم التدريبية. كما استخدم أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لوصف وتفسير العلاقة بين كل من مقدار الاحتياج التدريبي كمتغير تابع وست من الخصائص الوظيفية والتدريبية للمبحوثين وهي: ممارسة العمل الإرشادي الزراعي وعدد التدريب السابق وعدد سنوات التعليم المدرسي أو الأكاديمي وعدد سنوات الخبرة الوظيفية ومدى ارتباط التدريب السابق بمجال العمل الوظيفي الحالي، وعدد مرات تغيير مجال العمل الوظيفي كمتغيرات مستقلة. ولقد تم التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية - SPSS - [١٦].

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للكوادر الفنية الزراعية بالعينة البحثية لا يرب في أن التدريب كعملية تعليمية ينبغي أن يراعى فيها مبادئ التعلم عامة وتعليم الكبار خاصة وفي مقدمتها المتدرب نفسه بجميع خصائصه الاجتماعية والنفسية

والوظيفية والتعليمية والمراتية وغيرها . وهنا تكمن أهمية التعرف على تلك الخصائص إذا ما كنا بصدد التخطيط لتنفيذ برامج تدريبية فعالة ، فوفقاً لتلك الخصائص يتم تحديد كل من المضامين التدريبية وأساليب التدريب ووسائله وغيرها من الاعتبارات المرتبطة بتخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وإدارتها .

ويوضح الجدول رقم ١ بعض المؤشرات الإحصائية ومدلولاتها لإحدى عشرة خاصية يتصف بها أفراد العينة البحثية محل الدراسة . وباستعراض تلك المؤشرات المرتبطة بالنشاطات التدريبية التي تعرضوا لها من قبل يتبين أن ثلث أفراد العينة (٣٣٧٪) قد أتموا تعليمهم الجامعي وأن قرابة ثلثي عددهم (٦٣٩٪) قد أتم التعليم الثانوي الزراعي وأن نسبة ضئيلة منهم (٢٤٪) كانت تحمل مؤهلاً دراسياً متوسطاً أو دون المتوسط . وأن نسبة ليست بقليلة منهم (٣٠١٪) لم تتعرض بشكل أو بآخر لأي من الأنشطة التدريبية سواء عند بدء الالتحاق بالخدمة أو وهم على رأس العمل . ولقد كان معدل التعرض للنشاطات التدريبية قليلاً إذ لم يزد متوسط عدد مرات التدريب للمتدربين منهم عن حوالي ١٦ مرة طوال سنوات عملهم الوظيفي .

بدراسة الصلة بين المضامين التدريبية التي تعرض لها هؤلاء المتدربون وطبيعة ما يزاولونه حالياً من أعمال وظيفية وجد أن غالبية هؤلاء المتدربين (٧٢٪) قد تعرضوا لأنشطة تدريبية ذات مضامين تتسم في مجملها بقلّة الارتباط بعملهم الحالي بل وانعدامه . وعن الحاجة للتدريب المستقبلي فلقد أبدى جميع أفراد العينة البحثية من فنيين وأخصائيين رغبتهم وحاجتهم الماسة للتدريب المستقبلي لكي يمارسوا دورهم الوظيفي بكفاءة .

وباستعراض الخصائص الوظيفية لأفراد العينة يتضح ارتفاع نسبة الفنيين منهم (٦٦٣٪) وأنه على الرغم من تعدد وتنوع مجالات عملهم الحالي فإن مجالات التربة والمياه ووقاية المزروعات والإرشاد الزراعي يعمل فيها غالبية هؤلاء الأفراد (٨٥٦٪) كما كان التنقل بين الأعمال لهؤلاء الأفراد عند حدوده العادية حيث بلغ متوسط مرات تغيير العمل الوظيفي لهؤلاء الأفراد ٧٠ فقط . وأن الغالبية من هؤلاء الأفراد حديثو العمل الوظيفي إذ لم يزد متوسط مدد الخبرة الوظيفية لهم عن ٥٤ سنة بانحراف معياري بلغ مقداره ٧٩ سنة .

جدول رقم ١ : المتوسط والانحراف المعياري والتوزيع المثوي لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للكوادر الفنية الزراعية بالعينة البحثية .

إجمالي حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	العدد	%
			٨٣	١٠٠
أولاً - الخصائص التدريبية				
١ - المستوى التعليمي				
جامعي			٢٨	٣٣٫٧
ثانوي			٥٣	٦٣٫٩
متوسط ودون المتوسط			٠٢	٢٫٤
٢ - التعرض للتدريب على رأس العمل أو عند بداية الالتحاق بالخدمة				
يوجد			٥٨	٦٩٫٩
لا يوجد			٢٥	٣٠٫١
٣ - مرات التدريب السابق	١٫٦	١٫٥		
٤ - ارتباط التدريب السابق بمجال العمل				
منعدم			٢٢	٢٦٫٩
قليل			١٨	٢١٫٠
متوسط			٧	٨٫١
عالي			١١	١٣٫٠
٥ - الحاجة للتدريب المستقبلي				
توجد			٨٣	١٠٠
لا توجد			٠٠	٠٫٠
٦ - عدد موضوعات الاحتياجات التدريبية	٢٫٤	٢٫٤		
ثانياً - الخصائص الوظيفية				
١ - المستوى الوظيفي				
أخصائي			٢٨	٣٣٫٧
فني			٥٥	٦٦٫٣
٢ - مجال العمل الحالي				
التربة والمياه			٢٧	٣٢٫٦
وقاية المزروعات			٢٢	٢٦٫٥
الإرشاد الزراعي			٢٢	٢٦٫٥
الثروة الحيوانية			٨	٩٫٦
الشئون الاقتصادية			٤	٤٫٨

تابع جدول رقم ١ : المتوسط والانحراف المعياري والتوزيع المتوي لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للكوادر الفنية الزراعية بالعينة البحثية .

إجمالي حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	العدد	%
٣ - مرات تغيير نوعية العمل الوظيفي	٠٫٧	٠٫٤	٨٣	١٠٠
٤ - سنوات الخبرة الوظيفية	٥٫٤	٧٫٩		
ثالثاً - الخصائص الشخصية				
١ - العمر				
أقل من ٣٥ سنة			٧٠	٨٤٫٣
٣٥ سنة فأكثر			١٣	١٥٫٧
٢ - الجنسية				
سعودي			٨٠	٩٦٫٤
غير سعودي			٣	٣٫٦

(*) حسب من إجمالي عدد الأفراد الذين تعرضوا لأي من النشاطات التدريبية والبالغ عددهم ٥٨ متدرِّباً .

وعن الخصال الشخصية فقد تبين شبابية الغالبية من أفراد العينة البحثية حيث بلغت نسبة عدد الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة حوالي ٧٠٪ من إجمالي عددهم . كما أن العمالة الوطنية منهم تشكل الغالبية العظمى إذ لم تزد نسبة غير السعوديين منهم على ٣٫٦٪ من إجمالي عددهم .

ثانياً : الاحتياجات التدريبية المدركة من قبل الكوادر الفنية الزراعية في العينة البحثية وأهميتها النسبية

بسؤال الباحثين من الكوادر الفنية الزراعية بعينة هذا البحث عن الموضوعات الزراعية التي يحتاجون إلى تدريب إضافي فيها لما تمثله من أهمية لتأدية ما يمارسونه حالياً من أعمال بكفاءة واقتدار، فلقد تبين أن هناك احتياجات تدريبية متعددة يتطلبها هؤلاء الباحثين تختلف في نوعيتها باختلاف الحقول التخصصية الزراعية التي يعملون فيها . ويوضح الجدول رقم ٢ توزيع الباحثين وفقاً للمجالات والموضوعات التي يدرسون حاجتهم

جدول ٢ : توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لمجالات وموضوعات الاحتياجات التدريبية المدركة من قبلهم وفتاتهم الوظيفية .

		الفئة الوظيفية					
		المجموع (ن = ٨٣)		أخصائي (ن = ٢٨)		فني (ن = ٥٥)	
الترتيب	%	الترتيب	عدد	الترتيب	عدد	الترتيب	عدد
(١) مجال وقاية المزروعات							
٦	٢١٤	٤	١٦	٣	٢٩١	٣	٢٦,٥
تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها							
٦	٢١٤	٤	١١	٧	٢٠-	٥	٢٠,٥
إنشاء المناحل وتربية النحل							
٣	١٠٧	٧	١٣	٥	٢٣٦	٦	١٩,٣
الأنواع والخواص (الكيميائية والفنية والبيولوجية)							
٣	١٠٧	٧	٨	٩	١٤٥	٩	١٣,٣
للمبيدات الزراعية							
١	٣٦	٩	٦	١٠	١٠٩	١٢	٨,٤
تشخيص آفات وأمراض القمح وطرق مقاومتها							
٣	١٠٧	٧	١	١٤	١٨	١٤	٤,٨
تشخيص آفات وأمراض الخضر وطرق مقاومتها							
٣	١٠٧	٧	١	١٤	١٨	١٤	٤,٨
المقاومة البيولوجية للآفات والأمراض الزراعية							
٢	٧١	٨	١	١٤	١٨	١٤	٤,٨
مكافحة الحشائش							
٢	٧١	٨	١	١٤	١٨	١٤	٤,٨
مكافحة النيماتودا							
(٢) مجال البساتين							
المعاملات الزراعية المثل لمحاصيل الخضر (الطماطم، البطاطس، البطيخ والخيار) تحت ظروف القصيم							
٥	١٧٩	٥	١٨	٢	٣٢٧	٢	٢٧,٧
الزراعة في البيوت المحمية							
٨	٢٨٦	٣	١٠	٨	١٨٢	٤	٢١,٧
الأصناف والمعاملات الزراعية المثل لمحاصيل							
٤	١٤٣	٦	١٤	٤	٢٥٥	٤	٢١,٧
الفاكهة تحت ظروف القصيم							
٦	٢١٤	٤	٨	٩	١٤٥	٧	١٦,٧
إكثار وتربية محاصيل الفاكهة							
١	٣٦	٩	٣	١٢	٥٥	١٤	٤,٨
إنتاج شتلات محاصيل الخضر							
٢	٧١	٨	١	١٤	١٨	١٤	٤,٨
تعبئة وتخزين الخضر							
(٣) مجالات الإرشاد والاقتصاد الزراعي							
١٢	٤٢٩	١	١٠	٨	١٨٢	٣	٢٦,٥
تخطيط وتقييم وإدارة المشروعات الزراعية							
٦	٢١٤	٤	١٠	٨	١٨٢	٦	١٩,٣
الاتصال الإرشادي							
٢	٧١	٨	٨	٩	١٤٥	١٠	١٢-
اكتشاف وتنمية القادة الريفيين							
٣	١٠٧	٧	٦	١٠	١٠٩	١١	١٠,٨
تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية							
١	٣٦	٩	٦	١٠	١٠٩	١٢	٨,٤
التعاونيات الزراعية							
-	-	-	٢	١٣	٣٧	١٦	٢,٤
الإحصاء الزراعي							

تابع جدول ٢: توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لمجالات وموضوعات الاحتياجات التدريبية المدركة من قبلهم وفئاتهم الوظيفية .

المجموع (ن = ٨٣)		الفئة الوظيفية		مجموع (ن = ٢٨)		في (ن = ٥٥)		مجموع (ن = ٨٣)		مجموع (ن = ٨٣)	
		عدد	%								
(٤) مجال التربة والمياه											
٢	٢٧٧	٢٣	٤	٢٥٥	١٤	٢	٣٢١	٩	الأسمدة والتسميد		
٨	١٤٥	١٢	١١	٧٣	٤	٣	٢٨٦	٨	طرق تحليل التربة والتعرف على صلاحيتها للزراعة		
٩	١٣٣	١١	٩	١٢٧	٧	٦	١٤٣	٤	تحسين خواص التربة وصيانتها		
٩	١٣٣	١١	٩	١٤٥	٨	٧	١٠٧	٣	المقننات المائية وطرق ترشيد استخدام مياه الري		
(٥) مجال المحاصيل الحقلية											
الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل											
٤	٢١٧	١٨	٦	٢١٨	١٢	٤	٢١٤	٦	الحقل الرئيسية تحت ظروف القصيم		
١١	١٠٨	٩	٩	١٤٥	٨	٩	٣٦	١	أسس خدمة وزراعة محصول القمح		
١٤	٤٨	٤	١٢	٥٥	٣	٩	٣٦	١	أسس خدمة وزراعة محاصيل العلف		
١٦	٢٤	٢	١٣	١٨	١	٩	٣٦	١	نظام الدورات الزراعية		
(٦) مجال الدواجن وإنتاج الحيوان											
٨	١٤٥	١٢	١١	٧٣	٤	٣	٢٨٦	٨	تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم		
١١	١٠٨	٩	١٢	٥٥	٣	٤	٢١٤	٦	تربية وتسمين الأغنام		
١٢	٨٤	٧	١١	٧٣	٤	٧	١٠٧	٣	إنتاج وتربية الدواجن		
١٤	٤٨	٤	١٢	٥٥	٣	٩	٣٦	١	الرعاية البيطرية للماشية		
(٧) مجال الميكنة الزراعية											
١	٣٣٧	٢٨	١	٣٤٥	١٩	٢	٣٢١	٩	تشغيل وصيانة آلات الحرث والري ورش المبيدات		
(٨) مجال التصنيع الزراعي											
١١	١٠٨	٩	١١	٧٣	٤	٥	١٧٩	٥	تصنيع الألبان ومشتقاتها		
١٣	٦٠	٥	١١	٧٣	٤	٩	٣٦	١	حفظ وتصنيع المنتجات الزراعية		
١٦	٢٤	٢	—	—	—	٨	٧١	٢	الاستفادة بالمخلفات الزراعية		

للتدريب الإضافي فيها. وتشير البيانات التي ينطوي عليها هذا الجدول إلى أنه على الرغم من تعدد وتنوع الموضوعات الزراعية التي يحتاجون للتدريب فيها فإن تشغيل وصيانة آلات الحرث والرّيّ ورش المبيدات قد احتل المرتبة الأولى بين موضوعات الاحتياج التدريبي المدرك حيث رغب التدريب فيه حوالي ٣٤٪ من إجمالي عدد الباحثين بالعينة واحتل كل من (١) التسميد والأسمدة و (٢) المعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الخضر وبصفة خاصة الطماطم والبطاطس والبطيخ والخيار تحت ظروف القصيم المرتبة الثانية (٧٢٧٪ لكل منها). وجاء كل من: (١) تخطيط وتقويم وإدارة المشروعات الزراعية و (٢) تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها في المرتبة الثالثة (٥٢٦٪) ثم كل من: (١) الزراعة في البيوت المحمية (٢) الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الفاكهة تحت ظروف القصيم (٣) المعاملات الزراعية لمثلى لمحاصيل الحقل الرئيسة تحت ظروف القصيم في المرتبة الرابعة (٧٢١٪ لكل منها) تم إنشاء المناحل وتربية النحل في المرتبة الخامسة (٥٢٠٪ لكل منها) ثم كل من: (١) الاتصال الإرشادي (٢) أنواع وخواص المبيدات الزراعية في المرتبة السادسة والأخيرة (٣١٩٪ لكل منها).

وعند دراسة نوعية تلك الاحتياجات التدريبية وأهميتها النسبية بعد الأخذ في الاعتبار المستوى الوظيفي للمبحوثين، وجد أن تلك الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها المبحوثون بدرجة أكبر من غيرها إنما تتباين ليس فقط في طبيعتها النوعية وإنما كذلك في درجة الأهمية النسبية لكل منها باختلاف المستوى الوظيفي الذي يشغله المبحوثون. ولاريب في أن ذلك أمر منطقي متوقع نتيجة لما يوجد بينهم من الفروق التي تعكسها الخلفية الأكاديمية والنشاطات التدريبية التي قد تعرضوا لها من قبل بالإضافة إلى الاختلاف في نوعية الأعمال المسندة إليهم بحكم ما قد يحملونه من مؤهلات تعليمية. فمن البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٢ يتبين أن هناك أحد عشر موضوعاً من الموضوعات الفنية الزراعية يرى هؤلاء المبحوثين من فئة الفنيين أنهم بحاجة إلى التدريب فيها ولقد تصدر موضوع تشغيل وصيانة آلات الحرث والرّيّ ورش المبيدات قمة هذه الموضوعات بنسبة بلغ مقدارها ٣٤٥٪ من إجمالي عددهم بالعينة، وجاء في المرتبة الثانية موضوع المعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الخضر بنسبة بلغ مقدارها ٣٢٥٪ ثم موضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق

علاجها في المرتبة الثالثة بنسبة بلغ مقدارها ٢٩١٪. ثم كل من موضوع التسميد والأسمدة وموضوع الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الفاكهة تحت ظروف القصيم في المرتبة الرابعة بنسبة بلغ مقدارها ٢٥٥٪ لكل منها. ثم جاء موضوع أنواع وخواص المبيدات الزراعية في المرتبة الخامسة بنسبة بلغ مقدارها ٢٣٦٪. وجاء موضوع الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الحقل الرئيسية في المرتبة السابعة بنسبة بلغ مقدارها ٢٠٪. وجاء في المرتبة الثامنة والأخيرة كل من موضوع الزراعة في البيوت المحمية وموضوع تخطيط وتقويم المشروعات الزراعية وموضوع الاتصال الإرشادي بنسبة بلغ مقدارها ١٨٢٪ لكل منها.

أما فيما يتعلق بالمبحوثين من فئة الأخصائيين فلقد أعربوا عن حاجتهم للتدريب في أربعة عشر موضوعاً. وقد احتل المرتبة الأولى بين هذه الموضوعات موضوع تخطيط وتقويم وإدارة المشروعات الزراعية بنسبة بلغ مقدارها ٤١٩٪ من إجمالي عدد الأخصائيين بالعينة. وجاء كل من موضوع الأسمدة والتسميد وموضوع تشغيل وصيانة آلات الحث والرّي الزراعي ورش المبيدات في المرتبة الثانية بنسبة بلغ مقدارها ٣٢١٪ لكل منها. وجاء كل من موضوع طرق تحليل التربة والتعرف على صلاحيتها للزراعة وموضوع تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم وموضوع الزراعة في البيوت المحمية في المرتبة الثالثة بنسبة بلغ مقدارها ٢٨٦٪ لكل منها ثم جاء كل من موضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها موضوع إنشاء المناحل وتربية النحل وموضوع إكثار وتربية الفاكهة وموضوع الاتصال الإرشادي وموضوع تربية وتسمين الأغنام وموضوع الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الحقل الرئيسية تحت ظروف القصيم في المرتبة الرابعة بنسبة بلغ مقدارها ٢١٤٪ لكل منها. وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة كل من موضوع المعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الخضار وخاصة الطماطم والبطاطس والبطيخ وموضوع تصنيع الألبان ومشتقاتها بنسبة بلغ مقدارها ١٧٩٪ لكل منها.

وبصفة عامة فإنه إذا كان هناك تشابه كبير في نوعية موضوعات الاحتياجات التدريبية المدركة للمبحوثين من فئة الأخصائيين وأقرانهم من فئة الفنيين فإن هناك ثمة اختلاف ملحوظ في نوعية بعض هذه الموضوعات المرغوب الحصول على تدريب فيها ذلك أنه في

الوقت الذي تنعدم فيه حاجة الأخصائيين للتدريب في كل من موضوع اختيار الأنواع والخواص المميزة للمبيدات الزراعية المختلفة وموضوع الأصناف والمعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الفاكهة تحت ظروف القصيم، ينفرد هؤلاء الأخصائيون دون غيرهم من الفنيين بالحاجة للتدريب في موضوعات عدة هي: (١) طرق تحليل التربة والتعرف على صلاحيتها للزراعة. (٢) تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم. (٣) إكثار وتربية الفاكهة. (٤) تصنيع الألبان ومشتقاتها.

ومما يسترعي الانتباه كذلك هو أن موضوع تشغيل وصيانة آلات الحرث والري الزراعي ورش المبيدات يحظى بأولوية رئيسة بين موضوعات الاحتياج التدريبي لكل من الفنيين والأخصائيين على حدّ سواء، في حين يحظى كل من موضوع المعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الخضر وموضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وعلاجها بأولوية رئيسة للمبشرين من الفنيين وكل من موضوع التسميد والأسمدة وموضوع تخطيط وتقييم المشروعات بأولوية رئيسة بين الاهتمامات التدريبية المرغوبة للمبشرين من فئة الأخصائيين.

وعند محاولة التعرف على نوعية وأهمية موضوعات الاحتياج التدريبي بعد الأخذ في الاعتبار كل من المستوى الوظيفي للمبشرين وكذلك مجال العمل الوظيفي يتضح من البيانات التي يحتوي عليها الجدول رقم ٣ أن نوعية الاحتياجات التدريبية المدركة من قبل المبشرين وكذلك الأهمية النسبية التي قد تأخذها موضوعاتها إنما تتوقف ليس فقط على المستوى الوظيفي للمبشرين بل وأيضاً على نوعية مجال عملهم الحالي، وباستعراض الموضوعات التي رغب التدريب فيها ٢٥٪ فأكثر من المبشرين العاملين في كل مجال من مجالات العمل الزراعي فقد تبين أن موضوعي الأسمدة والتسميد وتحسين خواص التربة وصيانتها قد احتلا المرتبة الأولى والثانية على التوالي بين الاحتياجات التدريبية للمبشرين العاملين في مجال التربة والمياه بنسبة بلغ مقدارها ٣٣٫٣٪ و ٢٩٫٦٪ على الترتيب من إجمالي عددهم في العينة البحثية. ومما يزيد من أهمية مقابلة مثل هذا الاحتياج التدريبي لهؤلاء المبشرين أن سابق التعرض للنشاطات التدريبية في مثل هذه الموضوعات كان ضئيلاً للغاية حيث لم تزد نسبة من تعرض للتدريب فيها عن ٣٫٧٪ من إجمالي عدد مبشرين هذا المجال.

جدول ٣: توزيع المبحوثين وفقاً لمجالات عملهم الوظيفي وأهم موضوعات الاحتياج التدريبي المدرك والتي سبق التعرض للتدريب فيها.

النسبة المئوية للمبحوثين الذين:						
تعرضوا للتدريب سابق			يرغبون التدريب		مجال العمل الحالي وأهم الموضوعات التدريبية*	
إجمالي	أخصائي فني	إجمالي	أخصائي فني	إجمالي	أخصائي فني	إجمالي
مجال التربة والمياه						
٣٧	٠	١٤٣	٣٣٣	٣٥٠	٢٨٦	٢٨٦
الأسمدة والتسميد						
٠	٠	٠	٢٩٦	٣٠٠	٢٨٦	٢٨٦
تحسين خواص التربة وصيانتها						
٢٧	٢٠	٧	٢٧	٢٠	٧	٧
عدد المبحوثين بالعينة						
مجال وقاية المزروعات						
١٣٦	٠	٢٠	٦٨٢	٨٠٠	٤٢٩	٤٢٩
تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها						
١٣٦	١٣٣	١٤٣	٣١٨	٤٠٠	١٤٣	١٤٣
اختيار الأنواع والخصائص الكيميائية والفنية للمبيدات						
٢٢	١٥	٧	٢٢	١٥	٧	٧
عدد المبحوثين بالعينة						
مجال الإرشاد الزراعي						
٠	٠	٠	٣٦٤	٢٨٦	٥٠٠	٥٠٠
الاتصال الإرشادي						
٤٥	٧١	٠	٤٠٩	٥٠٠	٢٥٠	٢٥٠
تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها						
٩١	٠	٢٥٠	٣٦٤	٢٨٦	٥٠٠	٥٠٠
الأسمدة والتسميد						
٤٥	٠	١٢٥	٣٦٤	٢٨٦	٥٠٠	٥٠٠
الزراعة في البيوت المحمية						
٢٢٧	٢٨٦	١٢٥	٣١٨	٣٥٧	٢٥٠	٢٥٠
تشغيل وصيانة الآلات الزراعية						
٩١	٥٦	١٢٥	٣١٨	٢١٤	٥٠٠	٥٠٠
تخطيط وإدارة المشروعات الزراعية						
٢٢	١٤	٨	٢٢	١٤	٨	٨
عدد المبحوثين بالعينة						
مجال الثروة الحيوانية						
٠	٠	٠	٨٧٥	١٠٠٠	٦٢٥	٦٢٥
تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم						
٣٧٥	٥٠٠	٣٣٣	٣٧٥	١٠٠٠	١٦٧	١٦٧
الرعاية البيطرية للماشية						
٨	٢	٦	٨	٢	٦	٦
عدد المبحوثين بالعينة						
مجال الشؤون الاقتصادية						
٢٥٠	٢٥٠	٠	٥٠٠	٥٠٠	٠	٠
التعاونيات الزراعية						
٠	٠	٠	٥٠٠	٥٠٠	٠	٠
الإحصاء الزراعي						
٤	٤	—	٤	٤	—	—
عدد المبحوثين بالعينة						
٨٣	٥٥	٢٨	٨٣	٥٥	٢٨	٢٨
مجموع المبحوثين في المجالات المختلفة						

* الموضوعات التي ذكرها ٢٥٪ فأكثر من إجمالي عدد المبحوثين في كل مجال من مجالات العمل الحالي الواردة بالجدول.

وأنة في الوقت الذي يزداد فيه الاهتمام لمقابلة هذا الاحتياج التدريبي لكل من الفنيين والأخصائيين على حدّ سواء فإن الحاجة لمزيد من التدريب في مجال التسميد والأسمدة تكون أكبر بين الأفراد من فئة الفنيين، حيث بلغت نسبة من رغب منهم في التدريب حوالي ٣٥٪ من إجمالي عددهم مقابل ٢٨ر٦٪ فقط في حالة الأخصائيين مع غياب تعرض هؤلاء الفنيين لأي نشاطات تدريبية سابقة في هذا الموضوع. أما بالنسبة للعاملين في مجال وقاية المزروعات فقد تبين أن موضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها واختيار أنواع المبيدات والتعرف على الخواص الفنية والكيميائية لهذا قد احتلا المرتبتين الأولى والثانية على التوالي بين الاحتياجات التدريبية للمبحوثين منهم بنسب بلغ مقدارها ٦٨ر٢٪ / ٣١ر٨٪ لكل منهما على الترتيب من إجمالي عددهم في العينة. وما يزيد من ضرورة مقابلة تلك الاحتياجات التدريبية قلة التعرض للتدريب السابق فيها إذ لم تزد نسبة من تعرض للتدريب فيها من هؤلاء المبحوثين على ١٣ر٦٪ من إجمالي عددهم في الوقت الذي تزداد فيه أهمية مقابلة هذا الاحتياج التدريبي لكل من الفنيين والأخصائيين على حدّ سواء فإن الحاجة لمزيد من التدريب في هذين الموضوعين تكون أكبر بكثير لهؤلاء الأفراد من فئة الفنيين وبصفة رئيسة موضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها حيث بلغت نسبة من رغب في التدريب في هذا الموضوع حوالي ٨٠٪ من إجمالي عدد الفنيين بالعينة مقابل ٤٢ر٩٪ فقط في حالة الأخصائيين. وهذا أمر طبيعي إذا لم يتعرض أي من هؤلاء الفنيين لأي تدريب سابق في هذا الموضوع طوال مدة خدمتهم الوظيفية.

وبالنسبة للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي فتشير البيانات الواردة بالجدول نفسه إلى التعدد والتنوع الكبير في موضوعات الاحتياج التدريبي المدرك من قبل المبحوثين العاملين في هذا المجال بالمقارنة بنظائرهم العاملين في المجالات الأخرى وهذا أمر طبيعي لما تمليه طبيعة العمل الإرشادي من ضرورات تحتم الإلمام بخلفية واسعة تشمل الحقول الفنية والاجتماعية الزراعية كافة. ولقد تصدر موضوع تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها المرتبة الأولى بين موضوعات الاحتياج التدريبي الذي يرغب المرشدون الزراعيون بالعينة التدريب فيه بنسبة بلغ مقدارها ٤٠ر٩٪ من إجمالي عددهم بالعينة. وجاء في المرتبة الثانية كل من موضوع الاتصال الإرشادي وموضوع الأسمدة والتسميد وموضوع

الزراعة في البيوت المحمية بنسبة بلغ مقدارها ٣٦٤٪. وجاء في المرتبة الثالثة موضوعا تشغيل وصيانة الآلات الزراعية (آلات الحرث والري الزراعي ورش المبيدات) وتخطيط وإدارة المشروعات الزراعية بنسبة متساوية لكل منها بلغ مقدارها ٣١٨٪. ومما يدعو للاهتمام بمقابلة مثل هذه الاحتياجات التدريبية قلة التعرض السابق للتدريب في أي من موضوعاتها، إذ تراوحت نسبة من تعرض لتدريب سابق في أي من هذه الموضوعات ما بين لاشيء وقرابة ٢٣٪ من إجمالي عدد المرشدين بالعينة.

وفي الوقت الذي تبرز فيه أهمية مقابلة تلك الاحتياجات التدريبية لكل من الفنيين والأخصائيين من هؤلاء المرشدين على حدّ سواء فإن الحاجة لمزيد من التدريب في موضوعي تشخيص الآفات والأمراض الزراعية وطرق علاجها وتشغيل وصيانة الآلات الزراعية تكون أكبر بكثير لهؤلاء المرشدين من فئة الفنيين بمقارنتهم بنظائريهم من فئة الأخصائيين حيث بلغت نسبة من رغب في التدريب في كل منهما ٥٠٪ و ٣٥٧٪ على الترتيب من إجمالي عددهم في العينة. أما المرشدون الزراعيون من فئة الأخصائيين فقد كانوا في حاجة أكبر للتدريب في موضوعات الاتصال الإرشادي، التسميد والأسمدة، الزراعة في البيوت المحمية وتخطيط وإدارة المشروعات الزراعية وذلك بالمقارنة بزملائهم الفنيين حيث بلغت نسبة من رغب التدريب منهم في أي من هذه الموضوعات ٥٠٪ من إجمالي عدد هؤلاء الأخصائيين بالعينة مقابل ٢٨٦٪ فقط في حالة الفنيين. ومما تجدر الإشارة إليه هنا هو قلة تعرض الأفراد من فئة الفنيين بشكل أو بآخر لأي تدريب من قبل في معظم الموضوعات التي أدركوا حاجاتهم الماسة للتدريب فيها باستثناء موضوع تشغيل وصيانة الآلات الزراعية والذي مازال يمثل احتياجاً ماساً لهؤلاء الفنيين على الرغم من حضور نسبة ليست بقليلة منهم بلغت قرابة ٢٩٪ من إجمالي عددهم لأنشطة تدريبية في الموضوع نفسه.

وفيما يتعلق بالعاملين في مجال الثروة الحيوانية فقد اتضح أن موضوع تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم قد تصدر قمة الاحتياجات التدريبية المدركة من قبلهم بنسبة بلغ مقدارها ٨٧٥٪ من إجمالي عددهم بالعينة. ولقد كانت حاجة الفنيين منهم أكبر بكثير من زملائهم الأخصائيين حيث أعرب الفنيون جميعهم عن رغبتهم في التدريب في هذا الموضوع

مقابل ٦٢.٥٪ فقط من إجمالي عدد الأخصائيين. ومما يزيد من أهمية وضرورة مقابلة هذا الاحتياج التدريبي لكل من هؤلاء الفنيين والأخصائيين على حد سواء هو عدم تعرضهم جميعاً وعلى الإطلاق لأي تدريب في موضوع تربية ورعاية الماشية سواء عند التحاقهم بالعمل أو وهم على رأس العمل.

وفيما يتعلق بالعاملين في مجال الشؤون الاقتصادية فقد تبين غياب الأفراد من فئة الأخصائيين بعينة هذا البحث ولقد تصدر موضوع الإحصاء والتعاون الزراعي قمة الاحتياج التدريبي للأفراد من فئة الفنيين بنسبة بلغ مقدارها ٥٠٪ لكل منها من إجمالي عددهم بالعينة. ومما يزيد من ضرورة الاهتمام بمزيد من التدريب في مجال الإحصاء والتعاون الزراعي هو عدم تعرضهم جميعاً لأي تدريب مسبق في هذا الموضوع طوال سنوات عملهم الوظيفي.

ثالثاً - العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والوظيفية والتدريبية ومقدار الاحتياج التدريبي للوقوف على أهم العوامل المفسرة للتباين بين المبحوثين في مقدار الاحتياج التدريبي المدرك أو المعبر عنه قد تم تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد. واعتبر عدد موضوعات الاحتياج التدريبي للأفراد متغيراً تابعاً وكل من سنوات التعليم المدرسي وسنوات الخبرة الوظيفية ومرات التدريب السابق ودرجة ارتباط التدريب السابق بمجال العمل الحالي ومرات تغيير مجال العمل الوظيفي وممارسة العمل الإرشادي الزراعي كمتغيرات مستقلة لتفسير التباين في المتغير التابع ألا وهو مقدار الاحتياج التدريبي.

ولقد أسفرت نتائج هذا التحليل والتي ينطوي عليها الجدول رقم ٤ عن أن هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة معاً كانت مسؤولة عن تفسير حوالي ٢٢٪ فقط من التباين في مقدار الاحتياج التدريبي. ولقد كانت ممارسة المبحوثين للعمل الإرشادي الزراعي مسؤولة عن تفسير حوالي ١٦٪ من التباين في مقدار هذا الاحتياج التدريبي. وكانت العلاقة بين مقدار الاحتياج التدريبي للمبحوثين وممارسة العمل الإرشادي الزراعي موجبة ومعنوية وهذا أمر متوقع إذ أن طبيعة العمل الإرشادي تتطلب من القائمين بممارسته خلفية عريضة في المجالات الفنية والإرشادية الزراعية كافة.

جدول ٤ : تحليل الانحدار المتعدد لمقدار الاحتياج التدريبي وعلاقاته بالخصائص الاجتماعية والوظيفية والتدريبية للكوادر الفنية الزراعية في العينة البحثية .

قيمة معامل ف F	قيمة معامل بيتا Beta	قيمة معامل التحديد R ²	قيمة معامل الارتباط البسيط r	المتغيرات الاجتماعية والوظيفية والتدريبية
١٢٠٦٤٠*	٠٤٥٠	٠١٦٠	٠٤٠	ممارسة العمل الإرشادي الزراعي
٢٠٦٥٣	٠١٩٨	٠٢٠٦	٠١٨	عدد مرات التدريب السابق
١٠٥٩٢	٠١٣٣	٠٢٢٠	٠٠٦	عدد سنوات التعليم المدرسي
٠٢٨٥	٠٠٦٣	٠٢٢٣	٠١٠	عدد سنوات الخبرة الوظيفية
				مدى ارتباط التدريب السابق بمجال
٠١٥٣	٠٠٤٦	٠٢٢٤	٠٢٧	العمل الوظيفي الحالي
٠٠٠٤	٠٠٠٤-	٠٢٢٤	٠٠٩-	عدد مرات تغيير مجال العمل الوظيفي
٤٤٦*				قيمة الثابت A = ٨٠٣٨٠

(*) معنوية على المستوى الاحتمالي ٠٠٥ .

وعلى الرغم من وجود علاقة موجبة بين مقدار الاحتياج التدريبي وكل من مرات التدريب السابق وسنوات التعليم المدرسي وسنوات الخبرة الوظيفية وارتباط التدريب السابق بمجال العمل الحالي ، كانت هناك علاقة سالبة بين مقدار الاحتياج التدريبي ومرتبات تغيير مجال العمل الوظيفي . غير أنه لم تكن هذه العلاقات جميعاً معنوية أو ذات دلالة إحصائية وذلك مع ثبات العوامل الأخرى التي تنطوي عليها دالة مقدار الاحتياج التدريبي .

وإذا كانت نتائج الدراسة تتفق مع ما توصل إليه كل من شيبه والزهراني [١٥] ، وعبدالمقصود وصالح [٣] ، في وجود علاقة موجبة بين كل من المستوى التعليمي والاحتياج التدريبي فإن هذه العلاقة لم تكن معنوية أو ذات دلالة إحصائية وفقاً لما وجدته عبدالمقصود وصالح [٣] . كذلك الحال فلا تتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسات كل من شيبه والزهراني [١٥] وعبدالمقصود وصالح [٣] في وجود علاقة عكسية بين سنوات الخبرة الوظيفية ومقدار الاحتياج التدريبي المدرك . وإذا كان شيبه والزهراني [١٥] قد وجدوا علاقة عكسية ومعنوية بين التدريب السابق والاحتياج التدريبي فإن الدراسة الحالية تتفق مع ما

توصل إليه عبدالمقصود وصالح [٣] في وجود علاقة موجبة وإن كانت غير معنوية إحصائياً بين التدريب السابق ومقدار الاحتياج التدريبي المدرك وهذا ما يدعو إلى المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية لتحديد طبيعة العلاقة القائمة بين الاحتياج التدريبي وسابق التدريب والظروف التي تحكم وجودها.

وأنه بمقارنة معامل Beta (الانحدار) للوقوف على الأهمية النسبية لتلك المتغيرات، يتضح أن ممارسة العمل الإرشادي كانت أكثر هذه العوامل أهمية حيث بلغت قيمة معامل بيتا لها ٠,٤٥، يليها التدريب السابق وسنوات التعليم المدرسي حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٠ و ٠,١٣ لكل منها على الترتيب.

التوصيات

١ - يوصى الباحث بضرورة الاسترشاد بالنتائج التفصيلية التي أسفرت عنها هذه الدراسة عند إعداد وتخطيط البرامج التدريبية المستقبلية المعنية بتحسين الأداء وتحقيق الكفاية للعاملين في الجهاز الزراعي بمنظنة القصيم وبالتحديد ضرورة مراعاة الآتي:

١ - بذل مزيد من الجهود نحو تنظيم دورات تدريبية مستمرة للكوادر الفنية الزراعية عامة مع الاهتمام بتدريب الأفراد الذين لم يتلقوا بعد تدريباً كافياً أثناء الخدمة أو تلقوا تدريباً غير مرتبط بمجال عملهم الحالي وهم يشكلون نسبة لا يستهان بها.

ب - الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية مركزة تتناول الموضوعات الفنية الزراعية التالية:
 (١) تشغيل وصيانة الآلات الزراعية. (٢) التسميد والأسمدة. (٣) المعاملات الزراعية المثلى لمحاصيل الحضر تحت ظروف القصيم. (٤) تشخيص الأمراض والآفات الزراعية وطرق علاجها.

ج - عدم الشمولية في التدريب والاهتمام بتدريب الفنيين والأخصائيين الزراعيين كل على حدة مع التركيز على موضوعات: (١) تخطيط وتقويم وإدارة المشروعات الزراعية. (٢) تشغيل وصيانة الآلات الزراعية. (٣) التسميد والأسمدة. (٤)

تحليل التربة . (٥) الزراعة في البيوت المحمية . (٦) تربية ورعاية ماشية اللبن واللحم للمتدربين من فئة الأخصائيين وعلى موضوعات : (١) تشغيل وصيانة الآلات الزراعية . (٢) المعاملات الزراعية المثل لمحاصيل الخضر تحت ظروف القصيم . (٣) تشخيص الأمراض والآفات وطرق علاجها للمتدربين من فئة الفنيين .

د - الاهتمام بزيادة التدريب للأفراد العاملين في حقل الإرشاد الزراعي سواء في الموضوعات الفنية الزراعية أو في موضوع التعليم والاتصال الإرشادي .

٢ - تكرار إجراء مثل هذه الدراسة في مناطق أخرى بالمملكة وعلى فترات متباعدة للتعرف على التغيرات الحادثة في الاحتياجات التدريبية كأساس لوضع السياسات المحلية والعامّة للتدريب والتي تتجاوب والاحتياجات الفعلية الحالية والمتغيرة للعاملين وجهات عملهم .

المراجع

[١] صبري، مدحت محمود. «التدريب من أجل التنمية الريفية المتكاملة بين النظرية والتطبيق». ندوة استراتيجيات وبرامج التنمية الإقليمية الريفية بالمملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود ووزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض، (١٩٨٧م).

[٢] داود، حسن علي. «أجهزة ومراكز التدريب للتنمية الريفية: تجارب من الدول النامية»، ندوة استراتيجيات وبرامج التنمية الإقليمية والريفية بالمملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود ووزارة الشؤون البلدية والقروية، الرياض (١٩٨٧م).

[٣] عبدالمقصود، بهجت محمد وصالح، أحمد محمد. «الإعداد التدريبي والاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة أسبوط»، مؤتمر الفجوة الغذائية في مصر بالجهود الذاتية، جامعة المنصورة (١٩٨٧م).

- [٤] باشات، أحمد إبراهيم. أسس التدريب. القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٨م.
- [٥] طه، عبدالغفار. الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، الإسكندرية: دار المطبوعات الحديثة ١٩٧٦م.
- [٦] العادلي، أحمد السيد. أساسيات علم الإرشاد الزراعي. مصر، الاسكندرية: دار المطبوعات الجديدة ١٩٧١م.
- [٧] جامع، محمد نبيل، «القوة العاملة الريفية. في كتاب فتح الله هلول»، قراءات في علم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، (١٩٨٥م).
- [٨] شريف، غانم سعيد وسلطان، حنان عيسى. الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر، ١٩٨٣م.
- [٩] إبراهيم، صلاح عبدالرحمن «الاحتياجات التدريبية الإرشادية للقيادات التعاونية بقرى أببس والنهضة في جمهورية مصر العربية». رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية (١٩٨١م).
- [١٠] Al-Nassar, S. "Professional Job Knowledge and Skills Needed by Extension Personel in the Central Region of Saudi Arabia". Ph. D. Dissert. The Ohio State Univ., (1981).
- [١١] Borich, D. "A needs Assessment Model for Conduction Follow-up Studies". *J. of Teacher Education*, 31 No. 3 (1980).
- [١٢] عاشور، أحمد صقر. إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية ١٩٨٥م.
- [١٣] فراج، خالد. «الأسباب المتعلقة بتخطيط ومتابعة وتقييم البرامج التدريبية»، الإدارة العامة للتدريب، وزارة الزراعة، القاهرة (١٩٧٢م).

[١٤] شيبه، محمد مصطفى والنصار، صالح نصار. «تقدير الاحتياجات التدريبية لمزارعي القمح بمنطقة القصيم». مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٩ (١٩٨٧م)، ٢٥-٤٢.

[١٥] شيبه، محمد مصطفى والزهراني، خضران حمدان. «الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال الطرق الإرشادية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية». مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، ٢٤٨ (١٩٨٦م)، ١٣٣-١٤٥.

[١٦] Nie, N. H. *Statistical Package for the Social Sciences*. 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1978.

Training for Rural Developments in the Kingdom of Saudi Arabia: A Situational Analysis of Training Needs Among Agricultural Personnel in Al-Qassim Region

I.A. Rizk

*College of Agriculture and Vet. Medicine,
King Saud University, Al-Qassim, Saudi Arabia*

Abstract. This paper attempts to identify the training needs and its determinants among agricultural personnel, in order to set up an appropriate and adequate training programs to serve the changing needs of rural people.

To achieve this objective, an empirical investigation was carried out on a random sample of 86 agriculturists employed by the Ministry of Agriculture in Al-Qassim region.

The finding showed that, most of the respondents were below 35 years, one third of them held an agricultural college degree, the average number of years of service was about 5. One third of them did not receive any inservice or induction training, training activities that have been attended by the trainees were limited and mostly inappropriate with their current jobs. Despite the large number and various kinds of subjects needed for future training, some particular subjects were found to be more important as indicated by the respondents. The subjects ranked according to their degree of importance were as follows: (1) Usage and maintenance of agriculture machinery, (2) Soil fertility and fertilizers, (3) Recommended practices for vegetable production under Qassim conditions, and (4) Identification and control of plant insects and diseases. Moreover, types and patterns of the training needs are found to be associated with the current jobs performed and level of education. In the meantime, a correlation between the amount of training needs and the performance of extension duties was observed.

In the light of the above findings, it is recommended that a sound training program be established for agricultural personnel in Qassim region, and in designing such future programs, planners are advised to deal with the above mentioned needs and to make use of the findings of this study.