

أتمودج مقترح لتدريب النشء الريفي في مجال إدارة المزارع

رسول هادي حسون

مدرس مساعد

قسم الارشاد الزراعي ونقل التقنيات – كلية الزراعة – جامعة بغداد

rasoolbag2013@gmail.com

المستخلص

استهدف البحث بناء أتمودج لتدريب النشء الريفي في مجال إدارة المزارع. واستعمل الباحث منهج البحوث النظرية التي تعتمد على الدراسات السابقة والكتب ذات العلاقة بالتدريب وبناء النماذج وإدارة المزارع والذي رآه الباحث مناسباً لأهداف بحثه والمستعمل من الكثير من الباحثين في مجال الارشاد الزراعي، وكانت نتائج البحث إعداد أتمودج مكون من ثلاثة مجالات هي الأساس الفكري و منظومة التدريب و مراجعة الأتمودج وتضمن الأساس الفكري على ثلاثة محاور هي افتراضات تدريب النشء الريفي و مبادئ تدريب النشء الريفي و مفهوم تدريب النشء الريفي، وعلى ثلاثة عشرة فقرة في حين تضمنت منظومة التدريب على ثلاثة محاور هي إدارة تدريب النشء الريفي و اعداد محتوى تدريب النشء الريفي و نتائج تدريب النشء الريفي، وعلى مئة وسبع وثلاثين فقرة ضمنية موزعة على المحاور الثلاثة وأخيراً مجال مراجعة الأتمودج الذي يهدف معرفة الى مدى صلاحية تطبيق هذا الأتمودج بعد مدة من الزمن ونتيجة للتغيرات التقنية الحاصلة، وقد أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع الريفي لما لها من دور كبير في الحاضر والمستقبل لتحسين وتطوير القطاع الزراعي من خلال التبنّي السريع للتقنيات الزراعية الحديثة والقدرة على تفهم المشكلات الزراعية التي يعاني منها مجتمعه على وجه الخصوص، كما اوصى الباحث بضرورة تبني هذا الأتمودج والعمل به كخطوة أولى للنهوض بهذه الشريحة ولتحسين واقع إدارة المزارع في القطر.

الكلمات المفتاحية: بناء النماذج التدريب، النشء الريفي، إدارة المزارع.

The Iraqi Journal of Agricultural Sciences – 46(4): 611-620, 2015

Hasun

SUGGESTED MODEL FOR TRAINING RURAL YOUTH IN THE AREA OF FARM MANAGEMENT

R.H.Hasun

Assistant instructor

Dept. of Agri. Ext. and Tech. Tra. – Coll. of Agric. – Univ. of Baghdad

rasoolbag2013@gmail.com

ABSTRACT

Research aimed to build a model for training of Rural youth in the area of farm management. previous studies and Research theoretical approach that related to training, building models and farm management were used in this study and other studies regarding agricultural extension area. Research results showed that training model was build form three Fields are: intellectual basis, training system ,and review of the model .the intellectual basis has three basic paragraphs are: training of rural youth assumptions, principles ,and the concepts of training with 13 paragraphs .The training system has also three basic paragraphs are: Training of rural youth management ,content, and results of training .In addition ,the training system has137 paragraphs. Finally. Reviewing the model would aim to know the application viability of it after a while because of the technical change .The researcher recommended that 1-It is important to take care the rural youth community because they have significant effect role in present and future time for improving and developing the agriculture sector .They are also quickly adopt of modern agriculture technical and their ability to understand the agriculture problems in their society.2-It is important to adopt and use this model to improve the knowledge of this community and also improve the agriculture management reality in the country.

Keywords: model-building, training, rural young people, farm management.

المقدمة

المشروع واختيار الأرض والتقنيات الزراعية المناسبة التي تحتاج الى مهارات مختلفة قد لا تتوفر في كبار السن من اهل الريف فهي تحتاج إلى شباب مثقف يهتم بالتقنيات الحديثة ، إذ أظهرت بعض البحوث ان للنشء الريفي رغبة شديدة في الاستفادة من التقنيات الحديثة كالحاسوب كوسيلة للحصول على المعلومات الزراعية(5). الامر الذي يستدعي تدريب النشء الريفي على إدارة المزارع الذي يعتمد على دراسة طرائق ووسائل تنظيم عناصر الإنتاج وتطبيق المعرفة التقنية لكي تحقق اهداف المشاريع الزراعية. (18). ومما سبق نجد انه من الضروري بناء انموذج لتدريب النشء الريفي تتبناه المنظمة الإرشادية (دائرة الإرشاد والتدريب الزراعي) لمساعدة النشء الريفي على إدارة مزرعتهم بالشكل الذي يضمن وفرة الإنتاج وجودته، ويشير الواقع الى ندرة هكذا دراسات، لذا فان هذا البحث يهدف إلى بناء انموذج متكامل لتدريب النشء الريفي في مجال إدارة المزارع يتضمن مجموعة من العناصر والعمليات التي تمنحه الشمولية والتكامل.

المواد وطرائق

منهجية البحث: استعمل أسلوب البحوث النظرية (الدراسة المكتبية) التي لا تستند الى الواقع ولا تلجأ الى الملاحظة او الاستبيان او التجربة في أي مرحلة من مراحلها وانما تعتمد على التأمل النظري في الدراسات السابقة والكتب والمراجعة ذات العلاقة بموضوع البحث(17) كبحوث بناء النماذج واقتراح الاستراتيجيات في مجال الارشاد الزراعي، إذ استعمله الفرحان (15) و الطائي (8) و الطائي (9) و الطائي (10) و الطائي (11) و البديري (22)، واعتمد الباحث في بناء الأنموذج على الأدبيات ذات العلاقة بمجال التدريب ومجال بناء النماذج ومجال إدارة المزارع فضلاً عن الاستئناس بأراء الخبراء والمختصين والعاملين في مجال الارشاد الزراعي وإدارة المزارع.

واشتمل الانموذج على ثلاثة مجالات، الأول الأساس الفكري للأنموذج والذي تضمن ثلاثة محاور هي: افتراضات تدريب النشء الريفي، مبادئ تدريب النشء الريفي، مفهوم تدريب النشء الريفي والثاني هو منظومة تدريب النشء الريفي والذي تضمن ستة محاور هي: (تنظيم تدريب النشء الريفي، تخطيط تدريب النشء الريفي، تنفيذ تدريب النشء الريفي، متابعة تدريب النشء الريفي، تقييم تدريب النشء الريفي)، والثالث هو مراجعة الأنموذج. ان العلاقة بين عناصر الانموذج ومجالاته هي علاقة اعتمادية وكما في المخطط 1.

يعد الارشاد الزراعي نشاطاً مستمراً لا ينتهي بانتهاء عمل معين فهو نشاط مرتبط بالتقنيات الزراعية وسلوك الزراع المتغيرة والمواقف الارشادية المتنوعة (20) وهو الجهاز المسؤول عن نشر أحدث التقنيات الزراعية التي توصلت اليها الأجهزة البحثية الى كافة فئات المجتمع الريفي كالمزارعين الكبار والمرأة الريفية والنشء الريفي، ويحتل النشء في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً من عدد من الباحثين والمسؤولين في المجتمعات جميعها ولاسيما مجتمعات الدول النامية، وقد يعود ذلك الى ما يمثله النشء من قوة للمجتمع، فهو يمثل شريحة سكانية متميزة في حجمها و في بنية المجتمع والأكثر حيوية وعطاء وعماداً للمجتمع في تحقيق أهدافه، و هو مصدر أساسي للتغيير الاجتماعي(4). في الآونة الأخيرة ازداد اهتمام الارشاد الزراعي في الدول النامية بالنشء الريفي من خلال تشجيعهم على ممارسة المشاريع الزراعية، فهم قوة لا يستهان بها في العمل الزراعي كما لديهم الثقافة والوعي والتعليم الأفضل مقارنة مع الكبار من اهل الريف (19). يشير الواقع الى اهتمام دائرة الارشاد والتدريب الزراعي بالنشء الريفي من خلال الانشطة التدريبية المتمثلة بالندوات والمحاضرات الارشادية ضمن خططها السنوية، الا ان ذلك يفتقر الى وجود منهجية منظمة تحدد فيها الحاجات التدريبية الفعلية، والتي تعد اللبنة الأساسية لتنفيذ أي برنامج تدريبي (3) الذي لا بد ان يستند الى مقومات إدارية وتنظيمية كالدقة والموضوعية في اختيار المتدربين(النشء الريفي) (3). ان تشجيع النشء الريفي على ممارسة الاعمال الزراعية كونهم زراع المستقبل لا يكفي ما لم يكن ذلك على وفق منهجية منظمة تتضمن سلسلة من البرامج التدريبية. ان من اهم متطلبات نجاح أي برنامج تدريبي هو الاختيار المناسب للمتدربين (النشء الريفي) كأحد مفردات المنظومة التدريبية والذي يكون على أساس الرغبة والاستعداد للتدريب، فضلاً عن امتلاك المتدرب (النشء الريفي) القدرات الادراكية (مهارات وقدرات لغوية، حل المشكلات) (16). فمن المفترض ان يخضع أي برنامج تدريبي الى منظومة شاملة تتوفر فيها كافة العناصر والعمليات الإدارية التي تضمن نجاح التدريب (2). ان من اهم ما يجب ان تشمل المنظومة التدريبية هو طبيعة الموضوع التدريبي ومقدار الفائدة الذي سيعود به بحيث تكون الفائدة للمجتمع والمتدرب. يعد موضوع إدارة المزارع من الموضوعات الزراعية المهمة فمن خلاله يتم ربط مستلزمات الإنتاج مع بعضها في منظومة اقتصادية ضمن اطار معايير سعرية(18). يساعد علم إدارة المزارع على اعداد مدير ناجح للمزرعة من خلال تحسين القرارات المتخذة في كافة الجوانب المادية والفنية والإدارية للمزرعة كاختيار نوع المحصول او

5- إن إدارة المزارع هي علم وفن في آن واحد؛ لذا تتطلب معرفة مجموعة من المهارات والخطوات التي تتطلب تدريباً خاصاً.

6- إن التدريب هو عبارة عن نظام متكامل يتضمن مجموعة من العمليات الإدارية المترابطة.

7- إن مكونات الانموذج المناسبة لتدريب النشء الريفي في مجال إدارة المزارع هي العمليات الإدارية (التنظيم، التخطيط، التنفيذ، المتابعة، التقويم، المراجعة).

ثانياً: محور مبادئ تدريب النشء الريفي:

1. الشمول: ويعني تدريب النشء الريفي على كل الموضوعات التي يحتاجها لإدارة مزرعته بشكل فعال.

2. الحداثة: يتطلب مواكبة الموضوعات والنظريات الجديدة في مجال إدارة المزارع وشمولها في تدريب النشء الريفي سواء موضوعات تسويقية أو تقنية الخ.

3. الاستمرارية: ويعني استمرار اجراء البرامج التدريبية على النشء الريفي في مجال إدارة المزارع وذلك لرفدهم بالمعلومات والتقنيات الحديثة.

4. التدرج: ويعني البدء بالموضوعات الأسهل والتدرج في الصعوبة شيئاً فشيئاً وذلك لمرعاة المستوى التعليمي لديهم.

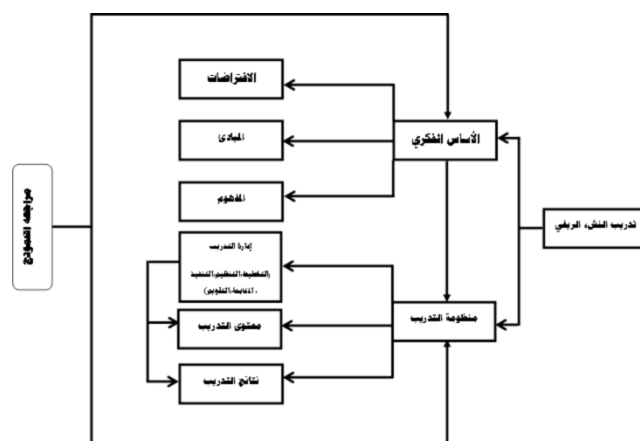
5. المشاركة: ويعني مشاركة جميع أطراف العملية التدريبية ويضمنهم المتدربون أنفسهم (النشء الريفي) في اعداد البرنامج التدريبي.

ثالثاً: محور مفهوم تدريب النشء الريفي: هو عملية اكساب النشء الريفي المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإدارة مزرعته بشكل سليم وفعال وعلمي وتقني عن طريق الاستفادة القصوى من الطاقات التي يمتلكها النشء بالمقارنة مع المزارعين الكبار لحل المشكلات الإنتاجية الزراعية ضمن نظمه المزرعية.

مجال منظومة التدريب: يتضمن هذا المجال ثلاثة محاور هي:

أولاً: محور إدارة التدريب: يتضمن هذا المجال خمس عمليات إدارية وهي تنظيم تدريب النشء الريفي، تخطيط تدريب النشء الريفي، تنفيذ تدريب النشء الريفي ومتابعة تدريب النشء الريفي وتقويم تدريب النشء الريفي وكما يأتي:

أ-تنظيم تدريب النشء الريفي: تعد عملية التنظيم من العمليات الإدارية الأساسية، والتي تهدف الى تحديد الجهات



مخطط 1. يوضح مكونات الانموذج والعلاقة بينها

النتائج والمناقشة:

مجال الأساس الفكري: هو الإطار النظري الذي بدأ الباحث منه في وضع الأسس الفكرية لتحديد مكونات الأنموذج وطبيعة العلاقة بينها وتضمن هذا المجال ثلاثة محاور وكما يأتي:

أولاً: محور افتراضات تدريب النشء الريفي: الافتراض هو مجموعة من الحقائق الجزئية (غير المطلقة) التي يحصل عليها الباحث من عدة مصادر والمتعلقة بمكونات المفهوم المراد وضع افتراضات له ويتبناها الباحث ويستند إليها لحل مشكلة معينة وصولاً الى تحقيق اهداف محددة (5). لقد استند الباحثون في بناء النماذج على تصورات وافتراضات مختلفة كل حسب المجال الذي شمله الانموذج الخاص به، واستناداً لما اطلع عليه الباحث من هذه التصورات وربطه بالهدف من الانموذج الحالي فقد حدد الباحث مجموعة من الافتراضات لتدريب النشء الريفي والتي تعد نقطة انطلاق الباحث في تحديد مكونات الأنموذج الأخرى والتي تمثلت بالآتي:

1- إن غالبية المزارع في العراق مزارع عائلية؛ لذا فالمزارع هو مدير المزرعة.

2- إن الشباب (النشء) هم أكثر تقبلاً للتقنيات من الكبار.

3- إن تدريب النشء يكون أسرع من الكبار ولاسيما إذا كان التدريب ضمن بيئة معيشته.

4- إن عملية استعمال عناصر الانتاج للوصول إلى انتاج جيد كماً ونوعاً يحتاج إلى إدارة فعالة.

9- نخبة من النشء الريفي المشمول بالتدريب ممن يجيدوا القراءة والكتابة بشكل جيد.

أ-2- الأنشطة والاعمال المكلف بها تنظيم تدريب النشء الريفي (فريق العمل): بعد تحديد الأطراف المشاركة في عملية تدريب النشء الريفي نقترح المهام والواجبات المكلفين بها وكما يأتي:

أ-2-1- مهام مدرء (المراكز والمزارع الارشادية، والأقسام الأخرى):

1. المساهمة في تخطيط برنامج تدريب النشء الريفي.
2. المساهمة في اختيار المدربين.
3. المساهمة في تنسيق أماكن وأوقات التدريب.
4. المساهمة في تحديد جهة تقويم برنامج التدريب.
5. متابعة سير البرنامج التدريبي.
6. مراجعة الأنموذج.

أ-2-2- المرشدون والاختصاصيون الزراعيون (المدريون)

1. المساهمة في تحديد اهداف البرنامج التدريبي.
2. جمع البيانات وتحليلها عن المنطقة المستهدفة.
3. المساهمة في تخطيط البرنامج التدريبي.
4. المساهمة في تحديد الحاجات التدريبية.
5. اعداد الوسائل التدريبية (نشرات، ملصقات، الخ).
6. اختيار الطرائق التدريبية.
7. تدريب النشء الريفي على بعض الموضوعات الارشادية.
8. متابعة سير البرنامج التدريبي.

المساهمة في تقويم البرنامج التدريبي.

أ-2-3- مهام المتدربين (النشء الريفي)

1. المساهمة في تحديد اهداف البرنامج التدريبي.
2. المساهمة في تخطيط البرنامج التدريبي.
3. المساهمة في تحديد الحاجات التدريبية وتحديد المشكلات الزراعية.
4. المساهمة في اختيار أماكن وأوقات التدريب.

5. المساهمة في تقويم البرنامج التدريبي.

أ-2-3-1- معايير اختيار المدربين: يعد المدرب عاملاً حيوياً ومهماً في نقل وايبصال المهارات والمعارف الى المتدربين ومن ثم نجاح البرنامج التدريبي (17)، لذا يتوقف هذا النجاح على مدى سلامة القرار المتخذ في اختيار

التي ستشارك في العملية (تدريب النشء الريفي) ومهامهم وواجباتهم التي يمكن من خلال هذه الجهات تحديد الأهداف ومن ثم ترتيبها في شكل وظائف محدده الواجبات بعد اختيار الافراد الذين يقومون بها (1). هذا يتطلب توفر اربعة عناصر أساسية لنجاح تنظيم تدريب النشء الريفي وهي وحدة الهدف، مجموعة من الافراد المؤهلين تربطهم علاقة عمل، اتفاق الافراد على تحقيق الهدف، مدير ناجح يقود الافراد (13) وعليه فان خطوات تنظيم تدريب النشء الريفي تتمثل بالآتي:

1. تحديد الافراد الذين سيقومون بتدريب الموضوعات التدريبية المحددة.
2. اختيار مدير يشرف على افراد تنظيم تدريب النشء الريفي (فريق العمل).
3. رسم خطوط التنسيق بين فريق العمل والجهات الأخرى ذات العلاقة.
4. توفير المستلزمات الكفيلة للتدريب.

أ-1- الجهات المشاركة في تنظيم تدريب النشء الريفي: من الضروري مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بتدريب النشء الريفي لضمان تحقيق اهداف التدريب وفيما يأتي مقترح الجهات المشاركة في تنظيم تدريب النشء الريفي:

- 1- مدرء المراكز والمزارع الارشادية في المنطقة المستهدفة.
- 2- مدير قسم النشء الريفي في مقر دائرة الارشاد والتدريب الزراعي
- 3- مدير قسم إدارة المراكز والمزارع الارشادية في مقر دائرة الارشاد والتدريب الزراعي.
- 4- مدير قسم التخطيط والمتابعة في مقر دائرة الارشاد والتدريب الزراعي.
- 5- المرشدون الزراعيون الذين لا تقل خدمتهم الميدانية عن خمس سنوات في المراكز والمزارع والشعب الزراعية في المنطقة المستهدفة.
- 6- الأساتذة الأكاديميون في كليات الزراعة في القطر.
- 7- الباحثين المختصين (اخصائي موضوعي) العاملين في الدوائر البحثية الزراعية الذين لا تقل خدمتهم الميدانية عن خمس سنوات.
- 8- وجهاء من المنطقة المستهدفة.

ب-1- خطة تدريب النشء الريفي: هي خطوة انتقالية من الاعداد التمهيدي الى الاعداد الفعلي للإجراءات التي ستنفذ في البرنامج التدريبي (24) والخطة هي ما ينتهي اليه التخطيط، وبعبارة أخرى هي تحديد الاعمال والأنشطة التي من خلالها يتم تحقيق الأهداف المحددة وهذه الاعمال تكون بشكل برامج عمل تفصيلية ومحددة بزمان يقيد به عند التنفيذ. (12) وهي عبارة عن الإجابة عن الأسئلة الآتية: أين يكون تدريب النشء الريفي ومن سيدرب النشء الريفي ومتى وكيف. تعد كتابة الخطة من الأمور الإدارية المهمة وذلك لسهولة الرجوع اليه في اثناء عملية التنفيذ ولكي تأخذ الخطة الطابع التنفيذي لا بد من إقرارها من الجهات العليا وفيما يأتي آلية مقترحة لكتابة وإقرار الخطة:

1. الاطلاع على اراء الخبراء في الكليات والمعاهد الزراعية وذات العلاقة لمعرفة ما هو جديد في كل عام عن إدارة المزارع قبل كتابة الخطة.

2. عقد اجتماع اولي مع الباحثين المختصين في الاجهزة البحثية ذات العلاقة ووجهاء المنطقة المستهدفة ونخبة من النشء الريفي.

3. كتابة الخطة بصورتها الأولية من فريق العمل المعني بتدريب النشء الريفي.

4. عقد اجتماع نهائي لإقرار الخطة.

5. كتابة الخطة بشكل نهائي ورفعها الى الجهات العليا لإقرارها.

6. توزع الخطة بعد المصادقة عليها من الجهات العليا في الوزارة بعد توحيدها مع الخطط الأخرى لدائرة الارشاد والتدريب الزراعي السنوية على جميع الأطراف المشاركة في تدريب النشء الريفي.

ب-2- مضمون الخطة: يقترح الباحث المفردات الآتية الواجب تضمونها في خطة تدريب النشء الريفي:

1. اهداف البرنامج التدريبي.

2. طبيعة المتدربين.

3. المدربون ومؤهلاتهم

4. افراد التنظيم المسؤول عن تدريب النشء الريفي.

5. الموضوعات التدريبية.

6. الوسائل التدريبية.

7. الأساليب التدريبية.

المدرّب (1) ولضمان اختيار مدرّبين ناجحين نقترح المعايير الآتية والواجب اخذها بنظر الاعتبار عند اختيارهم:
1. مؤهلات أكاديمية: الشهادة الأكاديمية، واللقب العلمي.

2. مؤهلات تدريبية: وتشمل امتلاك سمعة مهنية متميزة، القدرة على إدارة العملية التدريبية، وتقبل فكرة مشاركة المتدربين في وضع الاهداف التدريبية، والقدرة على استخدام الوسائل التقنية الحديثة، وامتلاك مهارة إدارة الوقت ومهارات الاتصال.

3. الخبرة التدريبية: عدد ونوع الدورات التدريبية الذي ساهم فيها، ولا يمكن له أن يأخذ تلك الخبرة من خلال الدراسة الأكاديمية البحتة، إذ يحتاج في بعض الجوانب إلى خبرة تدريبية مناسبة في موضوعات التخصص مدعومة ببرامج تدريب احترافية كتدريب المدرّبين (23).

4. طبيعة الموضوعات التدريبية التي ستدرب للنشء الريفي.

5. طبيعة خصائص المتدربين (النشء الريفي).

ب- تخطيط تدريب النشء الريفي: يعد التخطيط عملاً ذهنياً، فهو التفكير المنسق والمنظم والذي يسبق عملية تنفيذ البرامج التدريبية (7) ويقوم على أساس الحصر الدقيق للموارد المتوفرة وكيفية استعمالها ويشترط في التخطيط مشاركة المستهدفين من البرنامج التدريبي (النشء الريفي) في تحديد مشكلاتهم وحاجاتهم مع فريق البرنامج التدريبي (تنظيم تدريب النشء الريفي) (19) وتتضمن آلية تخطيط تدريب النشء الريفي سلسلة من الخطوات الادارية وهي كما يأتي:

1. وضع اهداف عامة للبرنامج التدريبي المقترح.

2. تحديد المنطقة المستهدفة ويكون ذلك من خلال التنسيق مع المراكز والمزارع الارشادية في تلك المنطقة.

3. جمع البيانات (المعلومات) وتحليلها عن النظم المزرعية في المنطقة المستهدفة.

4. اختيار المتدربين (النشء الريفي في المنطقة المستهدفة).

5. تحديد الحاجات التدريبية للنشء الريفي في مجال إدارة المزارع.

6. اختيار المدرّبين على وفق المعايير المذكورة آنفاً.

7. تحديد مكان وزمان التدريب بالتنسيق مع الجهات الأخرى ذات العلاقة على ان يكون من السهل الوصول اليه.

وضع ميزانية البرنامج.

ب-4-1- تحليل خصائص النظم المزرعية للمنطقة المستهدفة: من الضروري ان تتوافق أسس ومبادئ وإجراءات واهداف التدريب مع النظم المزرعية التي يتعامل معها النشء الريفي وهذا يتطلب تحليل لأنواع المحاصيل المزروعة والتقنيات الزراعية المستعملة وطرائق الري والمساحة المزروعة وطبيعة نظام العمل (عائلي-عمالي) وغيرها من الأمور.

ب-4-2- تحليل خصائص النشء الريفي: يختلف الافراد بطبائعهم الشخصية والمهارية بعضهم البعض لذلك من الضروري تحليل خصائص النشء الريفي لمعرفة اتجاهاته ومهارته الفنية ذات العلاقة بالمجال الزراعي الذي يعمل او سوف يعمل به ضمن نظامه المزرعي فضلاً عن تعرف مستواه التعليمي ورغبته بالتعلم.

ب-4-3- تحليل علم إدارة المزارع: من الضروري هنا تحليل جميع العناصر والعمليات والمبادئ والاهداف في علم إدارة المزارع تحليلاً جيداً وربطها بالنظم المزرعية وخصائص النشء الريفي للاستفادة من هذا العلم في تدريب النشء الريفي.

ج-تنفيذ خطة تدريب النشء الريفي: يعد البرنامج المكتوب نهاية مرحلة التخطيط وبداية لمرحلة التنفيذ التي تبدأ بإعداد خطة العمل تشمل ترجمة تنفيذية لإجراءات واهداف البرنامج وتعد أخطر مراحل بنائه لما يترتب على سوء تطبيق هذه المرحلة (عملية التنفيذ) من ضياع الجهد والمال. (19) وتتطلب عملية التنفيذ اجراء التنسيقات الخاصة بالتدريب مع جميع الجهات المشاركة لضمان سير عملية التدريب على اتم وجه. ويقترح الباحث بعض الخطوات والاجراءات قبل البدء بتنفيذ البرنامج وكما يأتي:

1. التنسيق على ضبط موعد ومكان اجراء التدريب.
2. التأكد من توزيع الموضوعات التدريبية على الجلسات التدريبية بشكل متوازن.
3. استلام خطة كل جلسة من جلسات التدريب الخاصة بالمدرّب الواحد.
4. توحيد خطط الجلسات وتنسيقها مع مواعيد جدول القاعات التدريبية.
5. ترتيب جلسات التدريب حسب توفر الوسائل التدريب في مكان التدريب.

8. أوقات وأماكن التدريب.

9. نوع المتابعة.

10. أساليب المتابعة.

11. نوع التقويم.

12. أساليب التقويم.

13. مفردات التقويم.

ب-3- الأهداف العامة لتدريب النشء الريفي : تمثل الأهداف أساساً جوهرياً لتحديد محتوى البرنامج التدريبي (المنهاج التدريبي، الحقائق التدريبية) كما تمثل أساساً لتحديد الأهداف التعليمية (16). فيما يأتي مقترح الأهداف العامة لتدريب النشء الريفي:

1. تعليم النشء الريفي على كيفية الاستفادة القصوى لعناصر الإنتاج الزراعي المتاحة.
2. تعليم النشء الريفي طرائق ووسائل تنظيم عناصر الإنتاج الزراعي.
3. تعليم النشء الريفي كيفية استعمال التقنيات الحديثة التي تزيد في الإنتاج وتقلل الكلفة.
4. تعريف النشء الريفي بالمفاهيم المتعلقة بمفهوم إدارة المزارع.
5. اكساب النشء الريفي مهارات تخطيط المشاريع الزراعية.
6. اكساب النشء الريفي مهارات تنظيم المشاريع الزراعية.
7. اكساب النشء الريفي مهارات تنفيذ المشاريع الزراعية.
8. اكساب النشء الريفي مهارات متابعة المشاريع الزراعية.
9. اكساب النشء الريفي مهارات تقويم المشاريع الزراعية.
10. تعليم النشء الريفي مهارات حل المشكلات وفن اتخاذ القرارات.

11. تعريف النشء الريفي بمفهوم الاتصال الفعال.

12. اكساب النشء الريفي القدرة على تحليل نشاطات المزرعة.

13. تعليم النشء الريفي خطوات انشاء المشروع الزراعي.

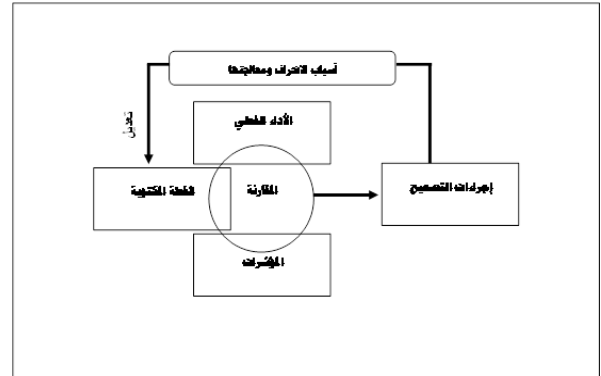
ب-4- تحديد الحاجات التدريبية للنشء الريفي: ان الحاجات التدريبية هي الحجر الأساس لأي برنامج تدريبي ولكي تحدد هذه الحاجات لتدريب النشء الريفي في مجال إدارة المزارع حدد الباحث ثلاثة مستويات لتحديد الحاجات التدريبية وكما يأتي:

1. الزيارات الميدانية للجلسات التدريبية.
 2. لقاءات فردية مع المتدربين (النشء الريفي) بعد انتهاء الجلسة التدريبية او المحاضرة بأكملها.
 3. الملاحظات وجلسات التأمل في اثناء التدريب.
 4. مراجعة المحاضرات المكتوبة والمطبوعات الفنية المتعلقة بالتدريب.
- د-2 مؤشرات المتابعة: لكي تتم عملية المتابعة بنجاح ولضمان تحقيق الأهداف المنشودة من تدريب النشء الريفي لا بد من ان تستند الى مؤشرات أداء ومؤشرات الأثر او النجاح، وفيما يأتي الشروط الواجب توفرها في هذه المؤشرات:

1. إن يكون المؤشر له علاقة بأهداف البرنامج التدريبي.
 2. إن يكون المؤشر قابلاً للقياس ضمن وسائل القياس الممكنة والمتوفرة.
 3. إن يكون المؤشر محدداً كمياً وكيفياً.
 4. إن يكون المؤشر معبراً عن تحسن في الاداء.
 5. إن يكون المؤشر معبراً عن تبني أفكار جديدة.
- د-3 تقارير المتابعة: ان الأداة الأساسية التي تعتمد عليها متابعة البرامج التدريبية هي التقارير الدورية التي تُعد لتوضح سير العمل وتقدمه وتحديد الصعوبات التي تواجه التدريب. وفيما يأتي المفردات المقترحة الواجب تضمناها في تقرير متابعة تدريب النشء الريفي:

1. اهداف المتابعة.
2. اسم المتابع.
3. تأريخ المتابعة.
4. أسلوب المتابعة (زيارة ميدانية، ملاحظة، لقاءات فردية).
5. عنوان الموضوع التدريبي.
6. رقم الجلسة التدريبية.
7. نوع النشاط التدريبي.
8. مكان انعقاد النشاط التدريبي.
9. وقت انتهاء النشاط التدريبي.
10. الوسائل المستعملة.
11. الطرائق المستعملة.
12. المدرب ومؤهلاته.
13. المتدربون المشاركون (النشء الريفي) وأعدادهم.

6. ارسال الدعوات والخطابات الى المتدربين من النشء الريفي.
- وكما تتضمن عملية تنفيذ خطة تدريب النشء الريفي بعض الإجراءات الآتية:
1. التأكد المستمر من حضور المتدربين (النشء الريفي) حسب الوقت والمكان المحددين.
 2. التأكد المستمر من توفر الوسائل وصلاحياتها للاستعمال.
 3. تسجيل الملاحظات في اثناء التدريب.
 4. توزيع استمارات التقييم في نهاية كل موضوع تدريبي لمعرفة آراء المتدربين (النشء الريفي).
- د- متابعة تدريب النشء الريفي: تعنى المتابعة (الرقابة) بتتبع عملية تنفيذ الخطة وتحديد درجة النجاح أو الفشل فيها خطوة بخطوة وتوقع حدوث انحرافات عن الخطة المكتوبة على وفق مؤشرات ادائية ونتاجية كمية ونوعية محددة مسبق لتلافي حدوثها ومقارنة سير العمل مع الجدول الزمني المحدد لها (24) أي ان آلية عمل المتابعة يكون خلال مقارنة الأداء الفعلي مع الخطة المكتوبة على وفق المؤشرات تصحح الانحرافات الناتجة ومن ثم ارسال تقارير اسباب الانحراف من اجل تعديل الخطة لضمان نجاح سير تنفيذ التدريب وكما في المخطط (2).



مخطط 2. يوضح آلية عمل متابعة تدريب النشء الريفي

- د-1- أساليب متابعة تدريب النشء الريفي: ان عملية المتابعة مستمرة لا تتوقف عند مراحل معينة بل لا بد ان تكون مع كل جلسة تدريبية (14). هذا يتطلب تنوعاً في الأساليب الميدانية للتعرف على المشكلات التي تطرأ على برنامج تدريب النشء الريفي مباشرة، ويقترح الباحث مجموعة من الاساليب لمتابعة تنفيذ خطة تدريب النشء الريفي وتستعمل هذه الأساليب تبعاً للموقف التدريبي وكما يأتي:

3. فاعلية الاساليب التدريبية المستعملة.
 4. صلاحية الوسائل التدريبية المستعملة.
 5. ردود افعال المتدربين.
 6. البيئة التدريبية.
 7. ميزانية البرنامج التدريبي.
- هـ - 1-2- **التقويم النهائي**: يهدف الى معرفة ما تحقق من اهداف برنامج تدريب النشء الريفي ومدى الاستفادة الحاصلة لدى المتدربين (النشء الريفي).
- هـ - 1-3- **وسائل واساليب التقويم**: لكي يتمكن المقوم من تحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي لابد من الاعتماد على مجموعة من الاساليب والوسائل وفيما يأتي الوسائل والاساليب التدريبية المقترحة:
1. الاختبارات العملية:
 2. التقارير الدورية:
 3. الملاحظة المنتظمة الموثقة.
- ثانياً: محور إعداد محتوى البرنامج التدريبي للنشء الريفي:**
- بعد ان حددت الأهداف العامة لتدريب النشء الريفي لابد من إعداد محتوى البرنامج التدريبي وفيما يأتي مكونات المحتوى التدريبي المقترح:
- 1- الموضوعات التدريبية المقترحة تدريبها**: يعد علم إدارة المزارع من الموضوعات الواسعة والمتشعبة لذلك من الضروري تنوع الموضوعات التدريبية لتغطية هذا العلم الذي يرتبط بتنظيم وسائل الإنتاج وتطبيق التقنية المعرفية لكي تنتج المزرعة أكبر قدر ممكن من الأرباح فيما يأتي الموضوعات التدريبية المقترحة لتدريب النشء الريفي:
- أ. موضوعات اقتصادية (تقلبات الاسعار، حساب الكلف، انشاء المشاريع، الخ).
 - ب. موضوعات احصائية (التحليل الاحصائي، جمع البيانات، اساسيات البحث العلمي).
 - ج. موضوعات علمية زراعية (خدمات المحصول، التقنيات الزراعية الحديثة ذات العلفة بطبيعة نظام المزرعة).
 - د. موضوعات اجتماعية -تصالية (اسلوب التفاوض والافناع والتحدث. الخ).
 - هـ. موضوعات تقنية عامة (الحاسوب والانترنت... الخ).
 - و. موضوعات ادارية (التخطيط، اتخاذ القرار... الخ).
- 2- الوسائل والاساليب التدريبية:
14. المشكلات والمعوقات التي تطرأ في اثناء الجلسة التدريبية.
 15. الاسئلة والمقترحات التي طرحت في الجلسة التدريبية.
 16. ردود فعل المتدربين (النشء الريفي) على مجريات الجلسة التدريبية.
 17. النتائج الفعلية لعملية التدريب.
 18. النتائج المتوقعة حسب الخطة.
 19. مدى الانحراف عن تطبيق الخطة.
 20. أسباب الانحراف.
 21. الاقتراح الأمثل لتصحيح الانحراف الحاصل.
- هـ - **تقويم تدريب النشء الريفي**: يعتمد التقويم بصورة عامة على أهداف البرنامج لتحديد ما إذا كان هناك فجوة بين ما حُطّط له وبين مخرجات البرنامج وكشف نقاط القوة والضعف فيه ومحاولة معالجتها وتحديد الدروس المستفادة لتصميم برنامج مستقبلي (21) وتختلف علمية التقويم عن عملية المتابعة من عدة نواحي أولاً زمنياً، إذ ان المتابعة تجرى خطوة بخطوة اثناء سير العمل في حين ان التقويم يجري عند انتهاء مرحلة عمل معين مستقلة عن المرحلة التي تليها ابتداءً من التفكير بالبرنامج حتى ما بعد الانتهاء منه. ثانياً فان المتابعة تستند الى مؤشرات أداء او أثر في حين ان التقويم يعتمد على معايير خصائص البرنامج وأهدافه، وثالثاً فان من مهام المتابعة هو توقع حدوث الانحرافات قبل حدوثها بمدة وتحديد اجراءات تلافيها في حين ان التقويم لا يتوقع وقوع انحرافات وانما يشخص نقاط القوة والضعف في البرنامج ويقترح تعديل الاخفاقات (16) ومن الضروري معرفة ان العمليتين متداخلتان من حيث تشارك النتائج لا من حيث تشارك الخطوات والاجراءات.
- هـ - 1- **نوع التقويم**: يقترح الباحث نوعين من التقويم لتقويم برنامج تدريب النشء الريفي:
- هـ - 1-1- **التقويم الدوري**: ويكون على فترات اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ويهدف هذا النوع الى تقويم الاتي:
1. تفاعل المتدربين من النشء الريفي في اثناء الجلسات التدريبية.
 2. كفاية التدريب من حيث المدة وتنوع الموضوعات التدريبية.

4. حل المشكلات الزراعية: ان من اهم أسباب اعداد البرامج التدريبية الزراعية هي حل المشكلات التي يعاني منها اهل الريف؛ لذا فمن المفترض ان تكون نتائج التدريب هي حل لمشكلات فعلية يعاني منها النشء الريفي وحسب نظمهم المزرعية.

مجال مراجعة الانموذج: تعد عملية المراجعة من العمليات الإدارية المهمة التي تسير باتجاهين متعاكسين لغرض التأكد من سلامة مكونات الأنموذج من حيث التطبيق الانبي له ومن حيث ملائمة مع التغيرات الحاصلة عبر الزمن والتقلبات البيئية المحيطة بمكونات الأنموذج وبخصائص النشء الريفي ونظمه المزرعية. في حالة عدم ملائمة الأنموذج لفترة ما فان دور هذه العملية سيبدأ بتعديل مكونات الأنموذج لكي تكون ملائمة على وفق الأساس الفكري. أي ان مهمة المراجعة هي مقارنة عناصر الانموذج مع العوامل البيئية (الخارجية والداخلية) في إطار الزمن لتحديد مدى صلاحية مكون من مكونات الانموذج فقد يكون هناك تعديل بمحتوى البرنامج التدريب بعد مدة من الزمن نتيجة لتطور علم إدارة المزارع والأساليب والوسائل التدريبية وغيرها.

الاستنتاجات والتوصيات: من خلال الواقع ومراجعة الباحث للمصادر العلمية والرسائل والبحوث المتيسرة فانه لا يوجد انموذج متكامل تضمن مجموعة من الخطوات المترابطة لتدريب النشء الريفي في أي مجال كان؛ لذا فيعد الأنموذج المقترح هو الاول من نوعه يهتم بالنشء الريفي، وعليه فإن الباحث يوصي بضرورة الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع الريفي لما لها من دور كبير في الحاضر والمستقبل لتحسين وتطوير القطاع الزراعي من خلال التبنّي السريع للتقنيات الزراعية الحديثة والقدرة على تفهم المشكلات الزراعية التي يعاني منها مجتمعه على وجه الخصوص، كما يوصي الباحث بضرورة تبنّي هذا الأنموذج والعمل به كخطوة أولى للنهوض بهذه الشريحة ولتحسين واقع إدارة المزارع في القطر.

REFERENCES

1. Abas.Ans Abdel Basset.2011. Planning and Workforce Development Dar Almaserah for Publication and Distribution. Amman Jordan p:237 .
2. Abdel-Rahman, Ben Antar, 2010. Human Resource Management. Dar Yazouri Scientific Publishing and Distribution p: 97-98.

- أ. المطبوعات الفنية (نشرات ملصقات، الصور. الخ).
- ب. وسائل العرض المرئي (عارض البيانات، شاشة التلفاز، السبورة الذكية. الخ).
- ج. النماذج الحية وغير الحية.
- د. اسلوب المحاضرة (ويستعمل لعرض الموضوعات النظرية).
- هـ. اسلوب الايضاح العملي (يعمل لتوضيح عمل نتيجة معينة).
- و. اسلوب دراسة الحالة (تستعمل لحل المشكلات الزراعية ومناقشتها).
- ز. الزيارات الميدانية (تستعمل للاطلاع على نتائج البحوث ومشاهدة المزارع النموذجية).

معايير اختيار الاساليب والوسائل التدريبية:

1. الهدف التعليمي الذي يسعى اليه تدريب النشء الريفي.
 2. طبيعة النشاط الزراعي.
 3. المستوى التعليمي للمتدرب (النشء الريفي).
 4. الموضوعات التدريبية.
 5. التخصيصات المالية.
 6. الخلفية العلمية للنشاط الزراعي للمتدربين.
- عدد المتدربين.

ثالثاً: محور نتائج تدريب النشء الريفي: ويتضمن هذا المحور الخلاصة من عملية التدريب التي تهدف الى تحسينات سلوكي وادائية ومعرفية للنشء الريفي. وهي المؤشر الأساس لمدى نجاح او فشل البرنامج وعلى التنظيم المسؤول عن تدريب النشء الريفي ان يعرف مقدار تحقق النتائج الاتية:

1. ردود أفعال النشء الريفي حول البرنامج التدريبي ككل: والمقصود به رأي النشء الريفي بكل عناصر التدريب من موضوعات تدريبية ومدربين ووسائل وأساليب تدريبية... الخ،
2. مقدار تعلم النشء الريفي: وهنا يعني الفائدة العلمية المتوخاة من عملية التدريب الحاصلة بالنسبة للنشء الريفي ومقدار الإضافة المعلوماتية التي أحرزها التدريب المطبق.
3. مقدار تبنّي التقنيات الزراعية: من المفترض ان يصاحب عملية التدريب تعريف النشء الريفي بأحدث التقنيات الزراعية المستعملة وحسب نظمهم المزرعية، لذا فمن نتائج التدريب هو تبنّي التقنيات الزراعية.

3. Abu Sheikha, Nader Ahmed.2010. Human Resources Management (Theoretical Framework and Practical situations. Al Safaa Dar for Publishing and Distribution. Amman - Jordan p: 396.
4. Al Shoeab, Mujahid Ahmed.2004. Young People in the National Population Policy and Their Role In Achieving Its Goals. A field Study. General Secretariat of the National Population Council .Alemen. P: 2.
5. AL-Aqeedi. R. H.H.2009. Suggested Strategy For Development of the Summer Training In the Department of Extension and Agricultural Education In Agriculture College\ Baghdad University, coll. of. Agric. Univ. Of Baghdad.p:15.
6. Al-naji. A., and J. Kays, S.Thabit.2012. The Desire of The Rural Youth to Benefit From The Computer Us a Mean For Getting The Agricultural Information in al- Hafriah Region. The Iraqi Journal of Agricultural Sciences 43 (3).
7. ALOmar, Qusay.2012. Agricultural Extension (Theoretical Part) Ibrahim Akrad, and Samir Nasli. Damascus University Press. P: 129.
8. Al-Taiy, H.K. 2008. Improving Agricultural Technologies Diffusion System in Iraq. Hiwar Al-Fiker J. (2).
9. Al-Taiy, H.K. 2009. The Improvement of The Agricultural Technology Dissemination Management Prgrams in Iraq.The Iraqi Journal of Agricultural Sciences –1(2).
10. Al-Taiy, H.K., and M. A. Minhal.2010. AN Intgrated Management Model of The Program to Meet the Needs of The Agriculture Producers From the Production Requirements. The Journal of Tikrit University for Agriculture Sciences –10(1).
11. Al-Taiy, H.K.2006. Building a model For Evaluating Transfer of Agricultural Technologies. The Iraqi Journal of Agricultural Sciences –.37(1)
12. Aqeeli / O. w, 2013. The Contemporary Management (Planning, Organization - Control). Dar Al-Zahran for Publication and Distribution. Amman, Jordan. P: 166.
13. Asfour. Mohammed Shaker.2011. The Assets of the Organization and Approach .t7.Dar Almaserah for Publication and Distribution. Amman Jordan p: 124.
14. Assaf, Abdel Mo'ti.2013, training and human resources development. Dar Al-Zahran for publication and distribution. Amman-Jordan. P: 315-316.
15. Farhan, Mohammed Kasim.2004. Suggested Model for the coordination of the processes of agricultural research and the application of techniques in the field, the Iraqi Journal of Agricultural Sciences. 35 (1).
16. Harem, 2013. Hussein. Human Resources Management (comprehensive framework). Amman - Jordan Dar Al-Hamed for publication and distribution. P: 205,215,128-129.
17. Ibrahim. marwan Abdul Majid.2011. The basic scientific research to prepare theses. Warraq institution for publication and distribution. P: 35.
18. Ismail, Iskander Ali and Mahmoud Mohammed Yasin and Nawaf Aday Fregat 0.2011. Farm management (theoretical part) Damascus University Press. P: 14.
19. Keshta, Abdel Halim Abbas. 2012. Agricultural Extension (New Vision). Green Line for printing p: 44,86,277-278,288.
20. Keshta, Abdel Halim Abbas. 2013. Philosophy Agricultural Extension successful in developing countries. Green Line for printing p: 44.86.
21. Khandker. Shahidur R. & Gayatri B. Koolwal Hussain A. Samad. 2010. Handbook on Impact Evaluation. The International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank.p:16.
22. Naji. An .A.2007. Session Strategy for the Develop Agricultural Extension work with rural women. The Iraqi Journal of Agricultural Sciences –38(2).
23. Nineteenth Judicial Conference of the directors of institutes and heads of judicial qualification frameworks in the Arab states.2011 departments. Worksheet. Beirut-Lebanon.
24. Yaghi. 2011. Mohammed Abdel Fattah. The Principles of Public Administration. Amman - Jordan .Dar Wael for publication and Distribution p:198,201.