

## وصف مهام العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة نينوى

مثنى عبد الرزاق قاسم

محمد يوسف جميل

قسم التعليم الزراعي/ كلية الزراعة  
جامعة الموصل

### الخلاصة

كان الغرض من هذا البحث التوصل الى وصف المهام المطلوب من العاملين في الارشاد الزراعي القيام بها في محافظة نينوى واولوية حاجتهم اليها. تضمنت اداة جمع البيانات 38 من المهام الارشادية وكان على المبحوثين تحديد درجة استخدام ومستوى اهمية كل منها لديهم. واستخدمت صيغة Albright لتحديد اولوية حاجة المبحوثين للقيام بكل من هذه المهام. وتشير نتائج هذا البحث الى ضعف واضح في درجة استخدام المبحوثين لاغلب المهام بينما حُضيت جميع هذه المهام باهتمامهم. وحصلت مهام تنفيذ البرامج الارشادية على اعلى اولوية حازه تلاها مهام تقييم البرامج ثم مهام العلاقات العامة والانسانية فتخطيط البرامج الارشادية. كما اظهرت النتائج حصول المهام ذات العلاقة بتعليم الزراعة على اولويات حازه متقدمه. وتوضح نتائج البحث ضرورة ان يتضمن الوصف الوظيفي للعاملين في الارشاد الزراعي في محافظة نينوى جميع المهام الثمانية والثلاثون وتحويلهم الصلاحيات لاستخدامها خصوصا تلك التي حصلت على اولويات حازه عاليه، وتوفير ظروف العمل المناسبة للقيام بها. كلمات دالة: وصف المهام، درجة الاستخدام، مستوى الاهمية، درجة الحاجة، اولوية الحاجة.

تاريخ تسلم البحث: 2012/2/19 وقبوله: 2012/5/21

### المقدمة

يشير وصف المهام الى الاعمال المطلوب من العاملين القيام بها لتحقيق اهداف المؤسسه (Moore، 1999) انافتقار مختلف المؤسسات لوصف مهام العاملين فيها يمثل احداكبرالمشاكل الاداريه التي تعاني منها الدول النامية (برنوطي، 2003). وفي مؤسسات الارشاد الزراعي في الدول النامية كشفت دراسات عن تحليل دورالعاملين فيها انهم يواجهون العديد من المشاكل ذات العلاقة بالعمل كان ابرزها الغموض في الدورالوظيفي (Hayward، 1990) (Vijayaragavan و Singh، 1989) وفي الدول العربية أشار تقرير المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994) الى أن هناك العديد من العوامل التي تحد من كفاءة تنظيمات الإرشاد الزراعي منها غياب الوصف الوظيفي، بينما ذكر تقرير المنظمة لعام (2001) ان غياب التشريعات الخاصة بوصف مهام العاملين في الإرشاد الزراعي واهدافه ومسؤولياته هي من المشاكل التشريعية للارشاد الزراعي في الوطن العربي. وفي العراق أشار تقرير المنظمة العربية لعام (1997) الى ان غياب وصف مهام العاملين في الارشاد الزراعي هو احد المعوقات التي تتعلق بالكادرالارشادي. واجمع حبيب وموسى (1989)، والعزاوي (1995)، وكشاش (2002) على أن غياب وصف دقيق لمهام العاملين في الارشاد الزراعي هو من اهم المعوقات الادارية التي تواجه العمل الارشادي في العراق. ان اهمية الوصف الوظيفي تتضح من خلال تاثيراته على مختلف النواحي التنظيمية والنفسية في العمل. فالوصف الوظيفي الواضح يعمل على اقبال المضمون الوظيفي إلى العاملين وتركيز جهودهم على النواحي المهمة في وظائفهم مما سيساعدهم على ان يكونوا ناجحين في تحقيق مستويات الاداء الجيدة المطلوبة، بينما الوصف الوظيفي الغيرالواضح يمكن ان يربك العاملين وقد يؤدي بهم الى فقدان الرغبة في وظائفهم (Certo، 2005). لقد اصبحت عملية تحديد ادراك العاملين لدرجة استخدام المهام ومستوى اهميتها لديهم من الوظائف البحثية الاداريه المهمة من اجل تحديد حاجتهم اليها وصولا الى وصف وظائفهم (Deppe و Culp 2001) (Noe واخرون، 2009) ذلك لان العاملين هم اكثر معرفه من الاداريين بظروف عملهم، وانهم سيكونون اكثر اندفاعا لتنفيذ المهام التي كان لهم رأيا فيها (Certo، 2005)، كما ان ذلك الاجراء سيمكن الاداريين من وضع اولويات لبرامجهم والتوصل الى معلومات تساعدهم على القيام بالمهام الإدارية من تقييم للاداء، والتدريب، والتخطيط للعمل، والتخطيط للعنصرالبشري (Wright و Wexley، 1985). لذلك فقد كان الغرض من هذا البحث هو اكتشاف ووصف كيف يدرك العاملون في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لدرجة استخدام ومستوى اهمية 38 من المهام وتحديد اولوية حاجتهم للقيام بكل

بحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني

منها. اما الاهداف المحدده للبحث فتضمنت:

1. تحديد ووصف ادراك العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة نينوى لدرجة استخدام ومستوى اهمية 38 من المهام واولوية حاجتهم للقيام بها حسب الانشطة الرئيسة.
2. تحديد ووصف ادراك العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لدرجة استخدام ومستوى اهمية كل من المهام الثمانية والثلاثون واولوية حاجتهم للقيام بكل منها.

### مواد البحث وطرائقه

**المجتمع والعينة:** شمل البحث جميع العاملين في الإرشاد الزراعي في 20 شعبة زراعية تابعه لمديرية زراعة محافظة نينوى البالغ عددهم 160، تم اختيار 27 منهم كعينة استطلاعية لقياس ثبات المفاهيم المستخدمه، وبذلك بلغ عدد الأفراد الذين شملتهم عملية جمع البيانات 133، وبلغ عدد الاستثمارات المسترجعه 109 بنسبة استجابته 82%.

**اداة البحث:** من اجل قيام التنظيمات الارشادية بدورها فان هناك العديد من المهام التي يجب على العاملين فيها تنفيذها (Passmore، 2010). وعلى اساس المصادر المتخصصة ذات العلاقة وازاء المتخصصين في قسم التعليم الزراعي- جامعة الموصل والمشرفين على العمل الارشادي في مديرية زراعة نينوى فقد صمم استبياناً تضمن 38 من المهام المطلوب تنفيذها من العاملين في الإرشاد الزراعي مصنفة الى اربعة انشطه او مجالات رئيسه هي تخطيط البرامج، وتنفيذ البرامج، وتقييم البرامج، والعلاقات العامه والانسانيه، وكان على المبحوثين تحديد درجة استخدامهم ومستوى اهمية كل من هذه المهام في عملهم الارشادي وذلك بالاشارة الى الرقم المناسب على مقياسين خماسيين نوع ليكرت، اذ يشير الرقم (1) الى ادنى استخدام والرقم (5) الى اقصى استخدام لمقياس درجة الاستخدام، ويشير الرقم (1) الى ادنى اهمية والرقم (5) الى اقصى اهمية لمقياس مستوى الاهمية. وتم حساب معامل الثبات للمجالات الاربعه بطريقة (Chronbach و Shavelson، 2004) فحصلت على قيم تراوحت بين 0.89 – 0.95 لدرجة الاستخدام و 0.84 - 0.90 لمستوى الاهمية.

**تحليل البيانات:** استخدمت المتوسطات لتحديد ووصف مستوى اهمية ودرجة استخدام كل من المهام الاربعين المدروسة. وقد اعتبرت المهام التي حصلت على قيم متوسطات استخدام اقل من (3) انها اقل استخداماً والتي حصلت على قيم متوسطات استخدام اكثر من (3) انها اكثر استخداماً، واعتبرت المهام التي حصلت على متوسطات مستوى اهمية اقل من (3) انها اقل اهمية والتي حصلت على متوسطات مستوى اهمية اكثر من (3) انها اكثر اهمية. ولتحديد اولوية الحاجه للقيام بكل من تلك المهام واستناداً الى نموذج (Borich، 1980) لتحليل الفجوه بين ما يتم القيام به وما يجب القيام به فقد طورت (Albright، 2000) صيغة استخدمت في هذا البحث والتي تشير الى ان اولوية الحاجه = (متوسط الاهمية – متوسط الاستخدام) × متوسط الاهمية.

### النتائج والمناقشة

**1. ادراك العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لدرجة استخدام ومستوى اهمية واولوية حاجتهم للمهام حسب الانشطة الرئيسة:** تتضمن الجداول 1 الى 4 المهام الارشادية الاربعين المطلوب من العاملين في الإرشاد الزراعي القيام بها في محافظة نينوى وقيم متوسطات درجة استخدام ومستوى اهمية كل منها واولوية حاجه المبحوثين اليها موزعة على المجالات الأربعة الرئيسة (التخطيطية – التنفيذية – التقييمية – العلاقات العامة والانسانية)، والمتوسطات العامه لكل مجال. وتوضح نتائج كل من هذه الجداول ان اغلب مهام المجالات الاربعه كانت قليلة الاستخدام لحصول اغلبها من المبحوثين على متوسطات درجات استخدام اقل من 3 وهي النقطة الوسطيه للمقياس المستخدم. اذ يتضح من الجدول 1 ان واحده فقط (10%) من مهام تخطيط البرامج الارشادية العشره قد حصلت على قيمة متوسط درجة استخدام اكثر من 3، بينما كانت قيم متوسطات درجات استخدام مهام التخطيط التسعة الاخرى (90%) اقل من 3. وان اثنتان (13.3%) من المهام الخمسة عشرة لتنفيذ البرامج الارشادية (الجدول 2) قد حصلتا على متوسطات درجات استخدام أعلى من 3، بينما حصلت بقية المهام (86.7%) على قيم متوسطات استخدام اقل من 3. كما ان واحده فقط (16%) من مجموع مهام التقييم الستة (الجدول 3) حصلت على قيمة متوسط درجة استخدام اعلى من 3، بينما كانت قيم متوسطات درجات استخدام المهام الخمسة الاخرى (84%) اقل من 3. كذلك فان ثلاثه (42.9%) من مهام العلاقات العامه السبعة (الجدول 4) قد حصلن على قيم متوسطات استخدام اعلى من 3، بينما حصلت المهام الاربعه الاخرى (57.1%) على قيم متوسطات استخدام اقل من 3. يقابل هذا الضعف الواضح في استخدام مهام كل مجال ادراك اعلى من المبحوثين لاهمية هذه المهام، اذ حصلت

جميع المهام للمجالات الاربعه على قيم متوسطات مستوى اهميه اعلى من الدرجة الوسطيه لمقياس مستوى الأهمية (3). مع ذلك فان ذلك الاهتمام لم يكن كبيرا نسبيا، اذ بلغت اعلى قيمة لمتوسط الاهميه 3.67 (الجدول2)، وبلغت قيمه اعلى متوسط اهميه مجال 3.35 (الجدول4). وهاتان القيمتان هما

الجدول (1): متوسطات الاستخدام والاهميه ودرجة واولوية الحاجه لمهام تخطيط البرامج .

Table (1): mean for perceived frequency of use, level of importance, needs score and needs rank for tasks in the area of planning.

المهام Tasks	متوسط Use Mean	متوسط Needs Score	متوسط Needs Rank	درجة اولوية الاستخدام الاهميه الحاجه الحاجه
اختيار اعضاء لجان تخطيط البرامج الإرشادية. Select members of the program planning Advisory committee.	2.26	3.10	2.60	1
تنظيم الخبرات التعليمية الملائمه لحاجات للزراع. Organize educational experiences for the Farmers that are appropriate to their needs.	2.60	3.30	2.31	2
تحويل الحاجات المعرفية الى اهداف تعليمية. Convert the educational needs to educational objectives تحديد الموارد البشرية والمادية المطلوبه لتحقيق الاهداف التعليمية.	2.45	3.04	1.79	3
Identify the human and material resources needed to achieve educational objectives.	2.58	3.04	1.40	4
استخدام لجان تخطيط البرامج الارشادية في تصميم خطة العمل الموسمية. Utilize the program planning advisory committee in designing the annual plan of work.	2.62	3.07	1.38	5
تحديد الاحتياجات التعليميه للزراع . Identify the educational needs of the farmers.	2.68	3.05	1.13	6
وضع الاهداف التعليمية في خطة العمل. Put the educational objectives into the plan of work.	2.86	3.13	0.84	7
مساعدة الزراع على تحديد مشاكلهم الزراعيه. Help farmers Identify their farming problems.	3.20	3.43	0.79	8
مساعدة الزراع على ترتيب مشاكلهم حسب اولويتها. Help farmers arrange their problems in order of priority	2.82	3.07	0.77	9
مساعدة الزراع على تحديد فرص مواجهة مشاكلهم الزراعيه. Help farmers Identify opportunities to face farming Problems.	2.96	3.14	0.56	10
متوسط المجال Area Mean	2.70	3.14	1.38	

اقل من الدرجه الرابعه لمقياس مستوى الأهمية الخماسي المستخدم. ذلك ربما نتج اولا عن الضعف الواضح الذي ظهر في درجات استخدام مختلف المهام مما لم يتح للمبشرين فرصة ملاحظة النتائج الايجابيه المترتبه عن استخدام تلك المهام، وثانيا عن قلة تركيز مناهج التدريب قبل واثناء الخدمه على المواضيع المرتبطه بمهامهم مما قد اديا الى عدم ادراكهم التام لاهميتها. من ناحيه اخرى فان النتائج المتعلقة باولوية حاجه المبحوثين للقيام بالمهام الارشاديه المعروضه في الجداول 1-4 تشير الى اولوية حاجه المبحوثين للقيام

الجدول (2): متوسطات الاستخدام والاهمية ودرجة واولوية الحاجة لمهام تنفيذ البرامج.

Table (2): mean for perceived frequency of use, level of importance, needs score and needs rank for tasks in the area of execution.

المهام Tasks	متوسط Use Mean	متوسط درجة Needs Score	اولوية Needs Rank	الاستخدام اهمية الحاجة
استخدام الوسائل السمعية والبصرية في العملية التعليمية. Operate audio-visual equipment.	2.10	3.23	3.65	1
تنظيم وتنفيذ الرحلات الإرشادية. Organize and conduct educational tours.	2.09	3.20	3.55	2
تنظيم وتنفيذ المعارض الزراعية. Organize and conduct agricultural fairs.	1.96	3.06	3.37	3
اعداد وتنفيذ الايضاحات الحقلية. Prepare and conduct demonstrations.	2.47	3.34	2.90	4
تدريب قادة الزراعة. Training leaders of farmers.	2.44	3.28	2.75	5
العمل مع اللجان الارشادية على تطبيق خطة العمل الموسمية. Work with the advisory committee in implementing the annual plan of work.	2.23	3.02	2.38	6
متابعة مصادر المعلومات الزراعية الحديثة. Have access to sources of new agricultural information.	2.98	3.56	2.10	7
استخدام مواد تعليمية بسيطة لمقابلة الحاجات التعليمية. Utilize simple instructional materials to meet the educational needs	2.49	3.14	2.04	8
تجنيد قادة الزراعة للعمل الإرشادي. Recruit leaders of farmers for advisory work.	2.50	3.14	2.01	9
اختيار واستخدام طرق وتقانات التدريس المناسبة. Select and use appropriate teaching methods and techniques.	2.63	3.24	1.98	10
تقديم الخدمات الفنية للزراع. Provide technical services to the farmers.	3.15	3.67	1.91	11
اعداد وتنفيذ اللقاءات مع الزراع. Prepare and conduct farmers' meeting.	2.98	3.50	1.82	12
الترويج للتنمية الزراعيه في المجتمع. Promote agricultural development to the public.	2.87	3.34	1.57	13
نشر المعلومات الزراعية. Diffuse agricultural information.	2.20	3.60	1.44	14
اعداد تقرير عن الانشطة الشهرية والموسمية. Prepare a monthly and annual report of activities.	3.02	3.40	1.29	15
متوسط المجال Area mean	2.55	3.31	2.54	

بمهام تنفيذ البرامج الإرشادية، إذ حصل هذا المجال على أعلى متوسط مجال لدرجة الحاجة بلغ 2,55 (الجدول 2)، تلاه مجال تقييم البرامج الإرشادية وبلغ 1.90 (الجدول 3)، ثم مجال تخطيط البرامج الإرشادية وبلغ 38.1 (الجدول 1). فمجال العلاقات العامة والإنسانيه وبلغ 1.27 (الجدول 4)،

الجدول (3): متوسطات الاستخدام والاهمية ودرجة وأولوية الحاجة لمهام تقييم البرامج.

Table (3): mean for perceived frequency of use, level of importance, needs score and needs rank for tasks in the area of evaluation.

المهام Tasks	متوسط Use Mean	متوسط Needs Score	درجة Needs Rank	اولوية الحاجة
استخدام المعلومات المستخلصة من عملية التقييم لتطوير عملية التعليم والتعلم.				
Use evaluation information for the development of teaching-learning process.	2.34	3.42	3.69	1
تقييم التقدم في مقابلة الاحتياجات التعليمية للزراع.				
Evaluate the progress in meeting farmers' educational needs.	2.33	3.21	2.79	2
تقييم كفاءة مختلف طرق التعليم المستخدمة في العمل الإرشادي.				
Evaluate the effectiveness of the different teaching methods used in extension work.	2.47	3.10	1.95	3
تحديد العوامل التي تعيق تحقيق اهداف البرنامج الإرشادي.				
Identify factors which prevent achievement of program objectives.	2.41	3.05	1.95	3
تقييم نتائج البرنامج على أساس اهدافه.				
Evaluate program results against its objectives.	2.90	3.10	0.62	4
القيام بتقييم ذاتي لادائك كمرشد زراعي.				
Evaluate your own performance as an extension agent.	3.33	3.43	0.34	5
متوسط المجال	2.63	3.22	1.90	
Area Mean				

2. ادراك العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لدرجة استخدام ومستوى اهمية وأولوية حاجتهم للمهام الإرشادية: الجدول (5) يلخص نتائج الجداول الاربعه السابقه ليستعرض جميع المهام الثمانية والثلاثون حسب اولوية الحاجة اليها من المبحوثين. وتشير نتائج هذا الجدول الى ان سبعة ( % 18.4) منها كانت اكثر استخداما بينما واحد وثلاثون( % 81.6) منها كانت اقل استخداما. بالمقابل فان المبحوثين يدركون ان جميع المهام الاربعين (100%) هي ذات اهمية للقيام بها في عملهم الإرشادي، إذ حصلت جميعها على متوسطات مستويات اهمية اكثر من 3. ويتضح من الجدول 5 كذلك ان المهام العشره الاولى في اولوية حاجه المبحوثين اليها تضمنت خمسة مهام في مجال تنفيذ البرامج واثنتان في مجال تقييم البرامج واثنتان في مجال العلاقات العامة والإنسانيه وواحد في مجال تخطيط البرامج. تفحص هذه المهام العشره يعكس اغلبها ادراك المبحوثين لحاجتهم للقيام بالمهام ذات العلاقة المباشرة أو غيرالمباشرة بتعليم الزراع.

الاستنتاجات والتوصيات: الضعف الواضح في درجات استخدام العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى للمهام الاربعين مقابل ادراكهم بدرجات اكبر لاهمية القيام بجميع تلك المهام يشير بوضوح الى ادراك

العاملين لما يجب القيام به من مهام ودعمهم لتغيير واقع عملهم، كما يعكس بدرجة اكبر عدم تخويل الاداريين في المستويات الاداريه العليا منها خاصة هؤلاء العاملين بالصلاحيات المناسبه للقيام بتلك المهام. ذلك ربما نتج عن ضعف الخبرات الاداريه وشغل غير ذوي الاختصاص للمناصب الاداريه (كشاش، 2002) مما ادى

الجدول (4): متوسطات الاستخدام والاهمية ودرجة واولوية الحاجة لمهام العلاقات العامة والانسانية.  
Table (4): mean for perceived frequency of use, level of importance, needs score and needs rank for tasks in the area of public and human relations.

المهام Tasks	متوسط Use Mean	متوسط درجة Needs Score	اولوية Needs Rank
المشاركة في النشاطات الاجتماعية. Participate in community social activities.	2.23	3.22	1
اقامة علاقات عمل جيدة مع مدرسي العلوم الزراعية في المحافظة. Establish good working relationships with agricultural teachers in the province.	3.81	3.66	2
اقامة علاقات جيدة مع قادة الزراعة. Establish good working relationships with farmers' leaders	2.63	3.35	3
اقامة علاقات عمل جيدة مع كل من المشرفين والزملاء والاشخاص الذين يعملون في التنمية الريفية في نينوى. Develop good working relationships with supervisors, Colleagues and other persons involved in rural development in Nineveh.	2.95	3.56	4
اعطاء دور قيادي للمجاميع المشاركة في نشاطات تنمية المجتمع. Provide leadership to groups involved in community development activities.	3.0	3.20	5
اعلام الناس باهداف وبرامج ونتائج الانشطة الارشادية. Keep the public Informed on the extension activities' goals, programs and results.	2.87	3.06	6
توضيح دورك ومسؤولياتك للزراع كمرشد زراعي. Clarify your role and responsibilities as an ex-agent to the farmers.	3.30	3.41	7
متوسط المجال Area Mean	2.97	3.35	1.27

الى اتخاذ هؤلاء الاداريين قرارات عشوائيه بشأن استثمارالعنصرالبشري ومهامهم وصلاحياتهم غير مدركين للاثارالسلبيه المترتبه عن تلك القرارات على فشل المؤسسه الارشاديه في تحقيق اهدافها مما يعيق الحصول على الدعم المادي والبشري المناسبين من المؤسسات الداعمه لتوفير مستلزمات قيام العاملين بالمهام الارشاديه. وعلى اساس نتائج واستنتاجات هذا البحث يوصي الباحثان :  
1. يجب ان يتضمن الوصف الوظيفي للعاملين في الارشاد الزراعي في محافظة نينوى جميع المهام المدروسة لادراك المبحوثون اهميتها جميعا، والتركيز على المهام ذات الاولويه في حاجتهم للقيام بها خصوصا التنفيذيه منها مع تخويلهم الصلاحيات المناسبه للقيام بها.

2. تنظيم دورات للداريين والمشرفين على العمل الإرشادي في محافظة نينوى تتم بالتنسيق بين المركز التدريبي الإرشادي في المحافظة وقسم التعليم الزراعي في كلية الزراعة - جامعة الموصل الهدف منها توضيح أهمية تحديد مهام العاملين في الإرشاد الزراعي وطرق تحديدها ومعوقات تطبيقها.  
3. ان قيام العاملين بالمهام الإرشادية بكفاءة يتطلب توفير مستلزمات نجاحها. لذلك على الإداريين السعي لايجاد ظروف العمل المناسبة ومتطلباته لتمكين العاملين من استثمار طاقاتهم. فمضاعفة اعداد العاملين

الجدول (5): متوسطات الاستخدام والاهمية ودرجة واولوية الحاجة لمهام العاملين في الارشاد الزراعي.  
Table (5): mean for perceived frequency of use, level of importance, needs score and needs rank for tasks of extension agents.

المهام Tasks	متوسط Use Mean	متوسط درجة اولوية Needs Score	متوسط Needs Impo Rank	الاهمية الحاجة الحاجة
استخدام المعلومات المستخلصة من عمليات التقييم لتطوير عملية التعليم والتعلم.				
Use evaluation information for the development of teaching learning process.	2.34	3.42	3.69	1
استخدام الوسائل السمعية والبصرية في العملية التعليمية.				
Operate audio-visual equipment.	2.10	3.23	3.65	2
تنظيم وتنفيذ الرحلات الإرشادية.				
Organize and conduct educational tours.	2.09	3.20	3.55	3
تنظيم وتنفيذ المعارض الزراعية.				
Organize and conduct agricultural fairs.	1.96	3.06	3.37	4
المشاركة في النشاطات الاجتماعية.				
Participate in community social activities.	2.23	3.22	3.19	5
اقامة علاقات عمل جيدة مع مدرسي العلوم الزراعية في المحافظة.				
Establish good working relationships with agricultural teachers in the province.	2.81	3.66	3.11	6
اعداد وتنفيذ الايضاحات الحقلية				
Prepare and conduct demonstrations.	2.47	3.34	2.90	7
تقييم التقدم في مقابلة الاحتياجات التعليمية للزراع.				
Evaluate the progress in meeting farmers' educational needs.	2.33	3.21	2.79	8
تدريب قادة الزراع.				
Training leaders of farmers.	2.44	3.28	2.75	9
اختيار اعضاء لجان تخطيط البرامج الإرشادية.				
Select members of the program planning advisory committee.	2.26	3.10	2.60	10
اقامة علاقات جيدة مع قادة الزراع.				
Establish good working relationships with farmers' leaders.	2.63	3.35	2.41	11
العمل مع اللجان الإرشادية على تطبيق خطة العمل الموسمية.				
Work with the advisory committee in implementing the annual plan of work.	2.23	3.02	2.38	12
تنظيم الخبرات التعليمية الملائمه لحاجات الزراع.				

13	2.31	3.30	2.60	Organize educational experiences for the farmers that are appropriate to their needs. اقامة علاقات عمل جيدة مع كل من المشرفين والزملاء والاشخاص الذين يعملون في التنمية الريفيه في نينوى.
14	2.17	3.56	2.95	Develop good working relationships with supervisors, colleagues and other persons involved in rural development in Nineveh. متابعة مصادر المعلومات الزراعية الحديثة.
15	2.10	3.56	2.98	Have access to sources of new agricultural information. استخدام مواد تعليمية بسيطة لمفابلة الحاجات التعليميه.
16	2.04	3.14	2.49	Utilize simple instructional materials to meet educational needs. تجنيد قادة الزراع للعمل الإرشادي.
17	2.01	3.14	2.50	Recruit leaders of farmers in advisory work. اختيار واستخدام طرق وتقانات التدريس المناسبة.
18	1.98	3.24	2.63	Select and use appropriate teaching methods and techniques. تقييم كفاءة مختلف طرق التعليم المستخدمة في العمل الارشادي.
19	1.95	3.10	2.47	Evaluate the effectiveness of the different teaching methods used in extension work. تحديد العوامل التي تعيق تحقيق اهداف البرنامج الارشادي.
19	1.95	3.05	2.41	Identify factors which prevent achievement of program objectives. تقديم الخدمات الفنيه للزراع.
20	1.91	3.67	3.15	Provide technical services to the farmers. اعداد وتنفيذ اللقاءات مع الزراع.
21	1.82	3.50	2.98	Prepare and conduct farmers' meetings. تحويل الحاجات المعرفية الى اهداف تعليمية.
22	1.79	3.04	2.45	Convert the educational needs to educational objectives. الترويج للتنمية الزراعيه في المجتمع.
23	1.57	3.34	2.87	Promote agricultural development to the public. نشر المعلومات الزراعية.
24	1.44	3.60	3.20	Diffuse agricultural information. تحديد الموارد البشرية والمادية المطلوبه لتحقيق الاهداف التعليمية.
25	1.40	3.04	2.58	Identify the human and material resources needed to achieve educational objectives استخدام لجان تخطيط البرامج الارشادية في تصميم خطة العمل الموسمية.
26	1.38	3.07	2.62	Utilize the program planning advisory committee in designing the annual plan of work. اعداد تقرير عن الانشطة الشهرية والموسمية.
27	1.29	3.40	3.02	Prepare a monthly and annual report of activities. تحديد الاحتياجات التعليميه للزراع .
28	1.13	3.05	2.68	Identify the educational needs of the farmers. وضع الاهداف التعليمية في خطة العمل.
29	0.84	3.13	2.86	Put the educational objectives into the plan of work. مساعدة الزراع على تحديد مشاكلهم الزراعيه.

30	0.79	3.43	3.20	Help fanners Identify their farming problems. مساعدة الزراع على ترتيب مشاكلهم حسب اولويتها.
31	0.77	3.07	2.82	Help farmers arrange their problems in order of priority. تقييم نتائج البرنامج على اساس اهدافه.
32	0.62	3.10	2.90	Evaluate program results against its objectives. اعطاء دور قيادي للمجاميع المشاركة في نشاطات تنمية المجتمع.
33	0.61	3.20	3.01	Provide leadership to groups involved in community development activities. اعلام الناس باهداف وبرامج ونتائج الانشطة الارشادية.
34	0.58	3.06	2.87	Keep the public Informed on the extension activities' goals, programs and results. مساعدة الزراع على تحديد فرص مواجهة مشاكلهم الزراعيه.
35	0.56	3.14	2.96	Help farmers Identify oppourtunities to face farming Problems. توضيح دورك ومسؤولياتك للزراع كمرشد زراعي.
36	0.37	3.41	3.30	Clarify your role and responsibilities as an extension agent to the farmers. القيام بتقييم ذاتي لادائك كمرشد زراعي.
37	0.34	3.43	3.33	Evaluate your own performance as an extension agent.

لتناسب رقعة العمل الواسعه والاعداد الكبيره للاسر الريفية، ثم توفير وسائط النقل لتسهيل تنقل العاملين وتجهيزهم بالوسائل السمعيه والبصريه الحديثه، ودعم وتوفير مستلزمات اقامة الحقول الايضاحيه والمعارض الزراعيه والرحلات الارشاديه تمثل جميعا حولا لمعوقات اوضحت العديد من الدراسات اهميتها في العمل الارشادي ( الجرجري، 2005) (حبيب وموسى، 1989) (كشاش، 2002).

4. نجاح المؤسسه الارشاديه يعتمد بدرجة كبيره على قدرات العاملين المهنيه فيها على الوصول الى الزراع وتعليمهم (Stone و Coppernoll، 2004). ذلك يتطلب عاملين مهياين جيدا والذين بدون العدد المناسب منهم فان التنظيم الارشادي سيكون محددا في قدرته على تخطيط وتنفيذ برامج التعليميه ونشاطات نقل التقنيات الى المجتمعات المحليه (Chizari واخرون، 1998). وبذلك فان هناك حاجه لتحديد نواحي العمل التي يكون فيها العاملين في الارشاد الزراعي اقل اهليه او بحاجه الى تدريب. وبدون تحديد هذه النواحي بوضوح فان برامجهم التدريبيه سوف لن يتم التخطيط لها بفاعليه (Khan واخرون، 2007). ويعتبر التعليم الجامعي احد اهم الطرق لاعداد مرشدين ناجحين في مهنتهم للمستقبل (Benge واخرون، 2008). لذلك يقترح الباحثان اجراء دراسته لتطوير مناهج الكليات الزراعيه لتبلي حاجه المرشدين للمؤهلات المطلوبه للقيام بمهامهم.

## TASKS' DESCRIPTION OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS IN NINAVHA

Muhammed Yousif Jamil

Muthana Abdel-Razaq

Department of agricultural education

College of Agriculture-University of Mosul

### ABSTRACT

The purpose of this research was to describe and prioritize perceived needed tasks of agricultural extension agents in Ninavha. The research utilized questionnaires to explore how agricultural extension agents in Ninavha perceived level of importance, and the frequency of use of 38 tasks. Albright formula was

adopted to determine the discrepancy, or difference (perceived need) between the Perceived level of importance and the frequency of use of tasks. The results pointed out, that there were low frequencies of use of most tasks, whereas all tasks perceived as important by agents. The greatest discrepancy (need) for tasks existed in the area of execution followed by evaluation, public relations, and planning. Tasks related directly or indirectly to educating farmers also rated higher need priority. It is concluded that job description of extension agents can be developed upon those 38 tasks.

Keywords: task description, frequency of use, level of importance, Need Score, Need Rank.

Received: 19/2/2012 Accepted: 21/5/2012.

#### المصادر

- الجرجري، دحام (2005). آراء العاملين الإرشاديين بمشاكل العمل الإرشادي الزراعي في العراق من حيث الحجم والأهمية، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الموصل.
- العزاوي، قحطان (1995). الإرشاد الزراعي في العراق بين الواقع والطموح، الندوة القطرية حول الإرشاد الزراعي في العراق وافاق تطوره، المنظمه العربيه للتنميه الزراعيه، بغداد.
- برنوطي، سعاد (2003). ادارة الموارد البشريه، جامعة كاليفورنيا، لوس انجلوس.
- حبيب، مؤيد ونيل موسى (1989). استطلاع معوقات العمل الارشادي من وجهة نظر العاملين في المجال الارشادي في محافظات شمال العراق، مجلة زراعة الرافدين، 21 (1): 9-20.
- كشاش، باسم حليم (2002). واقع العمل الارشادي الزراعي في، محافظة القادسيه، مجلة القادسيه للعلوم التربويه، 2 (2) : 15-22.
- مجهول، (2001). تعزيز دور الارشاد الزراعي في ظل سياسات وبرامج الاصلاح الاقتصادي والتكي الهيكلي في الوطن العربي، المنظمه العربيه للتنميه الزراعيه، الخرطوم.
- مجهول، (1997). دراسة تقويميه لوضع الارشاد الزراعي في العراق، المنظمه العربيه للتنميه الزراعيه، الخرطوم.
- مجهول، (1994). دراسة كفاءة انظمة الارشاد الزراعي في الوطن العربي، المنظمه العربيه للتنميه الزراعيه، الخرطوم.
- Albright. B. B. (2000). Cooperative Extension and The Information Technology Era: An Assessment Of Current Competencies and Future Training Needs of County Extension Agents Doctoral Dissertation, Texas A & M University.
- Benge, M., Harder, A., & D. Mash burn (2008). A nationwide overview of extension education. *Proceedings of the 2008 Association for Agricultural and Extension Education Research Conference*, 35: 249-259.
- Borich, G. D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies, *Journal of Teacher Education*, 31 (3): 39-42.
- Certo, S C. (2005). Modern Management, 10<sup>th</sup> ed, Prentice-Hall International, Inc. Jersey.
- Chizari, M., Karbasioun, M., & J. R. Lindner (1998). Obstacles facing extensionagents in the development and delivery of extension educational programs for adult farmers in the province of Esfahan, Iran. *Journal of Agricultural Education*, 39(1): 48-54.
- Deppe, C. A, & K. Culp (2001). Ohio agents' perceptions of the level of importance and frequency of use of the eighteen components of the gems model of volunteer administration, *Journal of Agricultural Education*, 42 (4):32-42.

- Hayward, J. A. (1990). Agricultural extension: the World Bank's experiences and approaches. In B. E. Swanson (Ed.), Report Of The Global Consultation On Agricultural Extension ( p. 115 – 134). Rome: FAO.
- Khan, M.A.J., Lodhi, T. E., Ashraf, I. & A. K. Khan (2007). An assessment of technical competences (agronomic practices) needed by agricultural officers in the Punjab. Pakistan. *Pakistan Journal of Agricultural Sciences*, 44(2): 381-384.
- Moore, F.I. (1999). Functional Job Analysis: Guidelines for Task Analysis and Job Design. University of Texas-Houston Health Science Center, School of Public Health, San Antonio, Texas, USA.
- Noe, R., John. H., Barry.G., & W. Patrick (2009). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, 7<sup>th</sup> ed, McGraw-Hill/Irwin.
- Passmore, M. K. (2010). Aligning Extension Education Curriculum at Land Grant Universities with Professional Competencies: A Delphi Study. Msc. Thesis, Montana State University.
- Shavelson, R. J. (2004). Editor's preface to Lee J. Cronbach's "my current thoughts on coefficient alpha and successor procedures". *Educational and Psychological Measurement*, 64: 389–390.
- Stone, B., & S. Coppennoll (2004). You, extension and success: A competency based professional development system. *Journal of Extension*, 42(2).
- Vijayaragavan, K., & Y.P. Singh, (1989). Job design and unit structures characteristics of department of agriculture, *Indian Journal of Extension Education*, 25: 1-12.
- Wright, P.M., & K.N wexley (1985). How to choose the kind of job analysis you really need, *Personnel*, 62(5): 5-51.