

تطوير التدريب الزراعي في الدول العربية

■ أ.د. رياض شعبان لملوم* ■ د.عبدالسلام أحمد كريميد**

● تاريخ استلام البحث 2025/04/29م ● تاريخ قبول البحث 2025/05/27م

■ المستخلص:

تناولت الورقة البحثية دراسة وتحليل واقع التدريب الزراعي في الدول العربية ودوره في تعزيز التنمية الزراعية وتحليل ومناقشة أهم المعوقات لإدارية والفنية التي تحول دون الرفع من كفاءة التدريب الزراعي في رفع كفاءة العاملين بالقطاع الزراعي والأنشطة الزراعية المختلفة، وقد تم استعراض الجوانب النظرية ومفاهيم التدريب وآلياته وتحليل وتقييم واقع التدريب الزراعي باستخدام التحليل الوصفي لواقع التدريب الزراعي ومؤشراته وعلاقته بالتنمية الزراعية. وأوضحت نتائج البحث أن التدريب الزراعي في الدول العربية لازال يعاني من القصور في مواجهة متطلبات رفع الكفاءة الفنية للعاملين في المجال الزراعي نتيجة عدد من المعوقات الإدارية والفنية التي حالت دون تطوير التعليم الزراعي، وقد توصلت الورقة إلى اقتراح عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم من رفع كفاءة التدريب الزراعي في الدول العربية.

● الكلمات المفتاحية: التدريب الزراعي، التنمية الزراعية، الكفاءة الفنية، المؤسسات التدريبية.

■ Abstract:

This paper examines and analyzes the current state of agricultural training in Arab countries and its role in promoting agricultural development. It discusses the major administrative and technical constraints that hinder the effectiveness of training programs in enhancing the skills and competencies of workers in the agricultural sector and its various activities.

The study reviews the theoretical foundations of training, its concepts and significance, and provides an assessment of the existing agricultural training

* استاذ بقسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة، جامعة طرابلس. E-mail: R.Lamlum@uot.edu.ly

** أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال والمشروعات الزراعية - المعهد العالي والمتوسط للتقنيات الزراعية بالغيران E-mail: abdussalam.krimid1@gmail.com

systems through a descriptive analysis of their status, indicators and linkages to agricultural development.

The findings reveal that agricultural training in Arab countries continues to face significant shortcomings in meeting the requirements of improving the technical efficiency of agricultural workers. This is largely due to persistent administrative and technical obstacles, coupled with the absence of well-formulated training policies capable of overcoming these challenges.

In light of these findings, the paper proposes several recommendations aimed at enhancing the efficiency and impact of agricultural training, thereby contributing to agricultural development across the Arab region.

- **Keywords:** Agricultural training, agricultural development, technical agricultural development, training institutions

■ المقدمة:

يأتي الاهتمام بالعنصر البشري في المرتبة الأولى في إطار تحقيق التنمية لذا لا بد من إيلائه اهتماماً بالغاً وذلك للقضاء على الفجوة المعرفية التي تعترض طريق التنمية، والجدير بالذكر أن الدول العربية قد أحدثت ضمن مشروعاتها الزراعية مكوناً تدريبياً قامت من خلاله بدورات تأهيلية وإن لم تكن كافية.

■ المشكلة البحثية:

تتلخص مشكلة البحث في تدني معدلات تأهيل العنصر البشري بمعنى أن التدريب لا يناسب الطموحات التنموية.

■ الأهداف البحثية:

تهدف الورقة البحثية إلى التعرف على الوضع الحالي للتدريب الزراعي في الدول العربية، تحديد مشاكله، التعرف على قوة الأداء المؤسسي.

■ الأهمية:

ترتبط الأهمية بتزايد الاهتمام بمجال التدريب في الدول العربية من خلال برامجها التنموية.

■ الأسلوب المنهجي:

اعتمدت الورقة الأسلوب الوصفي التحليلي تأسيساً على بيانات أوردتها دراسات بالدول العربية إضافة إلى التقارير الصادرة عن المنظمة العربية للتنمية الزراعية.

1. أهمية التدريب الزراعي:

التدريب الزراعي هو أهم العناصر التي يتوقف عليها أي برنامج زراعي تنموي نظراً لأنه يوفر العنصر البشري المؤهل في القطاع الزراعي.

2. التدريب (أهدافه ووسائله، التقويم):

2.1. تعريف التدريب: هو نشاط وفق برنامج يسعى إلى خلق تغيير إيجابي لدى المستهدفين بالتدريب لتحسين أدائهم (1).

2.2. أهداف التدريب: يهدف التدريب الزراعي إلى صقل العنصر البشري بشكل مستمر لخلق كوادر تستطيع أداء المهام التالية:

1. وضع السياسات المناسبة للتنمية وتنفيذها بالشكل المطلوب.

2. خلق الاستقرار لإيجاد التوازن البيولوجي وحماية البيئة.

3. تنمية الموارد وترشيد استهلاكها والعمل على زيادة عوائدها الاقتصادية.

4. مواكبة وتوطين الأنظمة التقنية والمعلوماتية الحديثة.

5. تطوير قدرات المواطن العربي لجعله قادراً على الابتكار.

2.3. أنماط التدريب (2): التدريب نوعان:

أولاً: التدريب قبل الخدمة: والذي يأتي قبل شروع العاملين في الالتحاق بمؤسسات الدولة ويشمل: الإعداد التخصصي أي النظري وهو المتعلق بالمعارف والاتجاهات.

ثانياً: التدريب أثناء الخدمة: وهو تزويد العاملين بالمعرفة والتقنيات الحديثة لمواكبة التطور العلمي والمهني.

2.4. وسائل وأساليب التدريب: والتي تعني أن يخضع العاملون إلى دورات تدريبية قصيرة أو المشاركة في ورش عمل أو حضور مؤتمرات ودورات علمية خارجية إضافة إلى زيارات ميدانية لمواقع العمل والإنتاج.

2.5. تصميم برامج التدريب: تشمل عملية التدريب الآتي:

2.5.1. تحديد الاحتياجات التدريبية (3):

يبدأ ذلك بتحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين، والتي تحول دون أداء دورهم الوظيفي بالشكل المطلوب، ويتحدد تبعاً لذلك نوع وحجم التغيرات المطلوب إحداثها في أدائهم لرفع مستوى إنتاجهم.

2.5.2. مصادر ومؤشرات تحديد الاحتياجات التدريبية: تعتمد الجهات المعنية بالتدريب على ستة مصادر لتحديد الاحتياجات التدريبية للجهات الراغبة في التدريب وهي:

أ / الاستراتيجية العامة التي تضعها الدولة للتنمية الريفية الشاملة.

ب / احتياجات العمل ومتطلباته.

ج / رؤى وتشخيص مديري ورؤساء وقادة العمل في مختلف الأنشطة.

د / التقويم السنوي وتقارير أداء العاملين، التي تعدها الجهات المسؤولة.

هـ / الاحتياجات الفردية للعاملين.

و / قياسات الرضا الوظيفي من إدارات الموارد البشرية.

2.5.3. وسائل التقويم والمتابعة (4): يتم استحداث عديد الطرق المختلفة لقياس تقويم التدريب منها:

أ / المقابلة: وهي زيارات ميدانية من قبل إدارة التدريب لرؤساء العمل.

ب / الاستبيان: أسئلة يجب على المتدرب الإجابة عنها .

ج / تحليل المشكلات (5): للتعرف على المعوقات .

د / الاختبارات: بغية قياس أثر التدريب

هـ / التقويم: وهو تقويم الأداء .

و / التقارير السنوية: التي توضح نقاط القوة ومواطن الضعف .

3. الوضع الراهن للتدريب الزراعي في الدول العربية:

نظراً لأن الموارد البشرية هي أساس التنمية لذا لابد من الارتقاء بها (6).

3.1. إمكانات التدريب العربي:

من واقع البيانات فإن إحدى عشر دولة عربية توجد بها مراكز متخصصة هي: الأردن، تونس، سوريا، السعودية، العراق، السودان، سلطنة عمان، مصر، المغرب، ليبيا، الإمارات، توجد بها مراكز تدريب زراعي متخصصة (7)، كما هو موضح بالجدول رقم (1).

3.3. طبيعة عمل المراكز المتخصصة:

حددت البيانات الواردة طبيعة المؤسسات التي لديها إمكانيات للتدريب الزراعي وتتوفر لديها برامج تدريب متخصصة. وقد أمكن بناء على هذا التحديد تصنيفها إلى أربعة أقسام:

1. المؤسسات البحثية.

2. المؤسسات التدريبية.

3. المؤسسات التعليمية.

4. المؤسسات التدريبية الحكومية.

جدول رقم (1) مجالات التدريب الزراعي المتاحة بالمراكز التدريبية المتخصصة بالدول العربية.

الدول العربية المتواجدة فيها	عدد المراكز	مجالات التدريب الزراعي
مصر 7، تونس، سلطنة عمان	9	تربية وإنتاج المحاصيل الحقلية
تونس 2، مصر، السعودية	4	تربية وإنتاج المحاصيل البستانية
تونس، مصر، العراق	3	تربية النخيل وإنتاج التمور
مصر	1	تربية وإنتاج المحاصيل الزيتية
مصر	1	تربية وإنتاج المحاصيل السكرية
مصر	1	تقنيات إنتاج محاصيل الأعلاف
مصر	2	فسيولوجيا المحاصيل وإنتاج التقاوي
العراق	1	نظم الزراعة الديمية
مصر، المغرب	2	مكافحة التصحر وحماية البيئة
مصر 2، ليبيا، تونس	4	الهندسة الوراثية والتقنيات الحيوية في النبات
سلطنة عمان 2، السعودية	3	مكافحة الآفات الزراعية
تونس 2، ليبيا، مصر، سوريا، سلطنة عمان	6	تربية ورعاية الحيوان
مصر، السودان، سلطنة عمان	3	تشخيص أمراض الحيوان وإنتاج اللقاحات والأمصال البيطرية
السودان	1	الحياة البرية
السعودية	1	إدارة المراعي والثروة الحيوانية
سوريا	1	الميكنة الزراعية

الدول العربية المتواجدة فيها	عدد المراكز	مجالات التدريب الزراعي
سلطنة عمان ² ، مصر، السودان	4	تربية واستزراع الأسماك في المياه العذبة والمالحة
مصر	1	إنتاج وتصنيع الألبان
السودان	1	تصنيع اللحوم
ليبيا، مصر	2	تصنيع الأغذية ومواصفات ضبط الجودة
تونس	2	ميكانيكا الصيد البحري
سوريا، الأردن	2	الإرشاد الزراعي
مصر، العراق	2	الاقتصاد الزراعي والبحوث الإحصائية
ليبيا	1	تقنيات الاستشعار عن بعد ونظم المعلومات الجغرافية
الأردن	1	إدارة وصيانة شبكات المياه
الإمارات	1	الزراعة الملحية
السودان	1	التطوير الإداري

• المصدر: المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دليل مراكز التميز العربية في مجال التدريب الزراعي، الخرطوم، السودان، 2013.

3.4. المراكز التدريبية الشاملة (غير المتخصصة):

المراكز الشاملة هي مراكز تقدم التدريب دون تخصص وتنفذ كافة أنواع البرامج التدريبية الزراعية حسب متطلبات خطط التنمية في كل دولة، وقد أظهر تحليل الاستثمارات الاستبائية التي جُمعت عن مراكز التدريب في الدول العربية، وجود مراكز غير متخصصة في 11 دولة عربية.

3.4.1. أنواع المراكز التدريبية الشاملة:

تتقسم المراكز الشاملة (غير المتخصصة) إلى ثلاث مجموعات، تشمل:

المجموعة الأولى: مراكز تمارس التدريب فقط وعددها 17 مركزاً موزعة في 8 دول عربية هي: اليمن، تونس، الأردن، العراق، فلسطين، السعودية، سوريا، المغرب.

المجموعة الثانية: مراكز تمارس التدريب والبحث العلمي، وعددها 9 مراكز موزعة في 8 دول عربية هي: الأردن، الجزائر، سوريا، ليبيا، السعودية، فلسطين، سلطنة عمان، المغرب.

المجموعة الثالثة: مراكز تمارس التدريب والتعليم النظامي وهي في الغالب متعاونة مع مؤسسات تعليمية، وعددها 4 مراكز في ثلاث دول عربية هي: تونس، فلسطين، المغرب.

3.4.2. مؤسسات التدريب الفني متعددة المجالات:

1. **المراكز الشاملة التي تقدم التدريب فقط:** وهي تضم نحو 22 مركزاً في 8 دول

عربية هي: اليمن، تونس، الأردن، العراق، السعودية، سوريا، فلسطين، المغرب. وموزعة كما هو مبين بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) مراكز التدريب الشاملة التي تقدم التدريب فقط ومواقعها في الدول العربية.

الدولة	المراكز	الموقع	التخصصات
اليمن	المركز الوطني للتدريب الزراعي	ذمار	
	مركز التدريب الزراعي	سيئون	
	مركز التدريب الزراعي	جعار	
	مركز التدريب الإعلامي	تعز	إعلام زراعي
السعودية	مركز التطوير الزراعي	الرياض	بستنة
	مركز التطوير الزراعي	الظهران	الري - آليات زراعية
	مركز التطوير الزراعي	القصيم	إنتاج حيواني وبيطرة
	مركز التطوير الزراعي	جيزان	هندسة زراعية - نحل

الدولة	المراكز	الموقع	التخصصات
تونس	المركز الوطني للتكوين المهني الفلاحي	صفاقس	تكوين مرشدين زراعيين
	المركز القطاعي للتكوين المهني الفلاحي	القيروان	أشجار مثمرة - تربية ماشية
	مركز التكوين المهني الفلاحي للغابات		الغابات - المحافظة على التربة والمياه
	المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الفلاحي المستمر	سيدي ثابت	هندسة التكوين والبيداغوجيا
الأردن	مركز نقابة المهندسين الزراعيين للتدريب المستمر	عمان	إرشاد زراعي وتربية نحل وتصنيع غذائي
العراق	مركز التدريب الزراعي	بغداد	تدريب وظيفي
	مركز التدريب الزراعي	البصرة	تدريب وظيفي
سوريا	المركز الوطني للتدريب الزراعي	دمشق	حقول تدريب متعددة
فلسطين	مركز العمل التنموي معاً	رام الله	تطوير المهارات
المغرب	مركز التكوين المستمر	مهدية	الإرشاد الفلاحي
	المعهد التقني للبستنة	مكناس	علوم البساتين
	المعهد التقني للهندسة القروية	مكناس	المكننة الفلاحية
	المعهد التقني الفلاحي	سويهلة	تربية المواشي
	المعهد التقني الفلاحي	ساحل بوطاهر	إدارة مزارع

• المصدر: مرجع سابق، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، ص 102.

2. المؤسسات البحثية التي تقدم برامج تدريبية متنوعة دون تخصص:

هذه تضم المراكز الشاملة غير المتخصصة التي تعمل في مجالي التدريب والأبحاث، وعددها 9 مراكز في 8 دول عربية.

3. المؤسسات التعليمية التي تقدم برامج تدريب فنية متنوعة:

هذه تضم عدد 3 مراكز في دولتين عربيتين هما تونس وفلسطين موزعة على النحو التالي:

أ / المركز القطاعي للتكوين المهني الفلاحي. صفاقس، تونس.

ب / معهد التنمية الريفية. جنين، فلسطين.

ج / مركز التنمية الريفية. أريحا، فلسطين.

3.5. الإمكانات الفنية المتاحة: تعتمد مراكز تقديم الخدمات التدريبية على وجود أربعة محاور هي:

3.5.1. العنصر البشري: يشمل الكوادر البشرية المعدة والمدرّبة على تصميم ووضع

برامج ومناهج التدريب. وتعتمد أغلب الدول العربية على المختصين وأساتذة الجامعات في هذا الجانب. وقد اعتمدت بعض الدول العربية التي لا تشكل الزراعة أساساً في اقتصادها مثل الدول النفطية في إيفاد المتدربين إلى الخارج والاستفادة من الاتفاقيات الثنائية مع الدول العربية، أو الاستفادة مما تقدمه المنظمات العالمية في مجال تبادل الخبرات والمعونات الفنية.

3.5.2. مراكز التدريب: اهتمت الدول العربية بالتدريب الزراعي حيث تم تهيئة مراكز

تحتوي على (قاعات محاضرات - مكاتب للعاملين - مختبرات ومعامل - مزارع تجريبية).

3.5.3. المناهج التدريبية: تقوم مراكز التدريب بإعداد المراجع التي تفيد التدريب على

أن الجانب العملي هو الاهتمام الأكبر.

3.5.4. الوسائل والمعينات التدريبية: وتوجد في عديد الدول العربية وتشمل السبورات

والشرائح وآلات التصوير والعرض المرئي.

3.6. مصادر التمويل (8): تعتمد مراكز التدريب الزراعي في الدول العربية بشكل

أساسي على الموازنة العامة للدولة والميزانيات التي ترصد للوزارات سواء كانت لوزارة الزراعة أو وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما أن هناك مصادر أخرى للتمويل تتمثل في:

1. رسوم الأفراد والجهات العامة.
2. المنح التي تقدمها الدول.
3. عوائد المشاريع الاستثمارية.
4. دعم المنظمات الإقليمية.
5. الإيرادات الذاتية من إيجار الآلات والمواقع والإنتاج الزراعي.
- 3.7. العلاقات المؤسسية: تتكون من 4 حلقات أساسية هي:

1. إعداد الكوادر البشرية.
2. المراكز البحثية الزراعية.
3. قطاع المزارعين.
4. الإرشاد الزراعي.

كما أن هناك نوعين من العلاقات الرابطة بين مراكز التدريب:

أ / العلاقات الداخلية: وهي التي تربط بين المراكز العلمية والبحثية.

ب / العلاقات الخارجية: وهي تربط بين دولتين فأكثر من الدول العربية.

3.8. المشاكل والمعوقات التي تواجه مراكز التدريب الزراعي: والتي تصنف على أساس أربعة محاور متداخلة مع بعضها بعضاً (9).

3.8.1. المشاكل الفنية:

1. قلة الدراسات التي تعتمد على المسوحات والإحصاءات.

2. نقص الكوادر المؤهلة والمتخصصة في بعض المجالات.
 3. ضعف التخطيط ونقص كوادره.
 4. غياب التنسيق المستمر بين مراكز التدريب والجهات المستفيدة من خدماتها.
 5. عدم تهيئة توفير المناخ الملائم والحوافز المستحقة للعاملين بمراكز التدريب.
 6. التباين الكبير في مستويات المتدربين مما يرتب جهداً أكبر مما يتم بذله.
 7. التركيز في بعض الأحيان على الجانب النظري وإغفال الجوانب العملية.
- 3.8.2. المشاكل المؤسسية:
1. تعدد الجهات المسؤولة عن التدريب وتنوع تبعيتها.
 2. ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة.
 3. ضعف إدارات التدريب.
 4. عدم وجود آلية تنسيق فاعلة.
 5. عدم وجود جهاز مركزي قريباً من متخذي القرار.
- 3.8.3. المشاكل المالية:
1. ضعف ميزانيات التدريب.
 2. طول فترة الإجراءات المحاسبية مما يسبب تأخر الميزانية عن وقتها.
 3. تناقص القروض والهبات التي توفرها المنظمات الدولية.
 4. تصاعد تكلفة التدريب في ضوء توسع مراكز التدريب.
- 3.8.4. المشاكل الأخرى:
1. غياب استراتيجية على مستوى الدولة تعني بالموارد البشرية والتدريب والتأهيل.
 2. عدم منح التدريب الأولوية على سلم الضمانات.

3. قصور الإعلام في نشر الوعي بأهمية التدريب.
4. عدم تجاوب القطاع الخاص للمساهمة في التدريب.
5. افتقار مناهج التعليم الأساسي إلى برامج تهدف إلى تغيير مفهوم العمل اليدوي.
- 3.9. الإيجابيات والسلبيات:
- 3.9.1. الآثار الإيجابية:
 1. تحديث المعارف الزراعية والمعلومات والمهارات في مجالات الإنتاج والبحوث الزراعية لمواكبة التطورات العلمية والتقنيات الحديثة.
 2. تدريب العاملين على استخدام التقنية (الحزم التقنية المتكاملة) في عمليات الزراعة للاستفادة منها في زيادة الإنتاج كمّاً ونوعاً.
 3. إشراك القطاع الخاص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب ساهم في توسيع مجالات التدريب وساعد على خلق قنوات التعاون البناء في المجتمع (10).
- 3.9.2. الآثار السلبية:
 1. عدم تطابق برامج التدريب مع خطط التنمية الزراعية.
 2. عدم التخصص في التدريب أثناء الخدمة للفئات المستهدفة.
 3. عدم توافق أعداد وإعداد الخريجين مع خطط توظيف واستيعاب الخريجين حيث يعمل أغلبهم في مجالات خارج تخصصهم.
 4. برامج تطوير مؤسسات التدريب الزراعي حالياً (11):

اهتمت الحكومات العربية في سبيل دعم التدريب بالآتي:

 - 4.1. تحديد الاحتياجات: وذلك من خلال تقييم الوضع الراهن بشكل دقيق.
 - 4.2. إنشاء أجهزة فنية: وذلك بغرض التخطيط لمناهج التدريب وربطها بالجامعات ومراكز البحث العلمي.

4.3. الميزانيات: وذلك بتوفير الاعتمادات المالية لغرض التدريب والتأهيل بما يناسب حجم الخطط الموضوعة.

■ النتائج:

انتهت الورقة البحثية إلى نتائج مرتبطة بالواقع الراهن للتدريب الزراعي في الدول العربية على النحو الآتي:

1. اهتمام كافة الدول العربية بالتدريب الزراعي على كل المستويات ومراكز البحوث العلمية والمعاهد الزراعية والتدريب والإرشاد الزراعي، كل ذلك في إطار تنمية الموارد البشرية باعتبارها ركيزة التنمية الزراعية المستدامة.

2. أهمية التدريب الزراعي وضرورة تطويره بمعالجة السلبات والتصدي للمشاكل والمعوقات عبر تصميم وتطوير البرامج التدريبية الراهنة وبرامج تخطيطية للمستقبل.

3. هناك فجوة بين الزراعة العربية والدولية تزداد باضطراد نظراً لسرعة تقادم التقنيات بفضل البحوث والاكتشافات وحدة المنافسة، ولا سبيل إلى سد تلك الفجوة إلا عبر تطوير مؤسسات التدريب الزراعي المستمر.

4. التمويل المتاح غير كاف للوفاء بمتطلبات تنفيذ برامج الجمعيات التعاونية الزراعية، وافتقار هذه الجمعيات إلى الخبرة اللازمة بين أعضائها، فضلاً عن التدخل الحكومي وأثره السلبي على أدائها، مما أسفر عن ضعف دورها وتقليص مساهمتها في تحقيق التنمية الزراعية، وفي تحسين أوضاع المزارعين ورفع مستوى معيشتهم .

5. أغلب الدول العربية تشكو من انعدام أو ضعف التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومراكز البحوث والتدريب في وزارات الزراعة.

6. أغلب مراكز التدريب الزراعي في الدول العربية تعاني من مشاكل التمويل للإنشاءات أو التجهيزات أو لتأهيل المدربين في الداخل والخارج .

■ التوصيات والمقترحات:

لتوظيف نتائج الورقة البحثية بصورة إيجابية وفي إطار إحداث التطور المستهدف للتدريب الزراعي في الوطن العربي يمكن اقتراح عدد من التوصيات على النحو الآتي:

1. تطوير سياسات وخطط التدريب: وذلك بتمويل برامج التدريب واقحام القطاع الخاص وإعادة النظر في التشريعات المتعلقة بالتدريب الزراعي.
2. توفير قاعدة للبيانات والمعلومات: حيث تكون هناك إحصاءات شاملة لمراكز التدريب والتجارب المختلفة والكوادر المؤهلة ونوعية البرامج والاحتياجات والمشاكل وطرق العمل.
3. إعداد المدربين: وذلك من خلال التوسع في فرص التدريب المستمر للتأهيل وزيادة التحصيل وتوسيع المدارك والاطلاع على ما هو جديد في عالم التدريب.
4. تطوير المناهج التدريبية: والذي يأتي من خلال إجراء المراجعة الدورية للمناهج على فترات منتظمة، وإعداد المناهج التدريبية وفقاً لنتائج البحوث الزراعية.
5. تنسيق جهود المؤسسات البحثية والتدريبية: وذلك بوضع آلية في كافة الدول العربية كإنشاء مركز متخصص يعني بتوحيد جهود المؤسسات القائمة على التدريب.
6. دعم مراكز التدريب المتخصصة: وذلك بالتوسع العادل على كافة مناطق الدولة لاستغلال تباين الظروف الجغرافية والبيئية في تنوع التدريب وأساليبه.

■ الهوامش:

1. عمر الفاروق الجوهري، أسس التدريب، برامج تدريب لإعداد مدربين، مركز التدريب الإداري، وزارة الزراعة، القاهرة، مصر، 2020، ص 19.
2. محمد بدوي حسين، «أنواع التدريب وغاياته»، ورقة عمل مقدمة في الدورة التدريبية القومية حول بناء القدرات والمهارات للقطاع الزراعي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان، 2021، ص 26 - 27.
3. علي مهيد بانقا، «تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين»، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان، 2022، ص 33.

4. حسن شاكر حسن، «تقويم البرامج التدريبية»، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان، 2017، ص 11.
5. رياض السيد عمارة، «برامج التدريب في مجال السياسة الزراعية»، ورقة بحثية محورية مقدمة للمنظمة العربية للتنمية الزراعية، بيروت، لبنان، 2019، ص 44.
6. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دليل مراكز التميز العربية في مجال التدريب الزراعي، الخرطوم، السودان، 2013، ص 11.
7. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة حول تطوير مؤسسات التدريب الزراعي في الوطن العربي، الخرطوم، السودان، 2018، ص 55.
8. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة حول أسس ومعايير تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم النشاط التدريبي، الخرطوم، السودان، 2017، ص 66 - 67.
9. عبدالرحمن توفيق، العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، مصر، 2022، ص 66.
10. محمد عمر الطنوبي، تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا، 1998، ص 38.
11. التيجاني الشيخ شبور، «الأسس والاعتبارات العامة لتخطيط برامج التدريب»، ورقة علمية مقدمة في الدورة التدريبية حول بناء القدرات والمهارات للقطاع الزراعي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان، 2012، ص 25.