

Training Needs of Agricultural Extension Workers in Al Balqa Governorate*

Ahmad Nouri Al-shadiadeh¹

¹ Department of Plant Production and Protection, Faculty of Agricultural Technology, Al-Balqa Applied University, Al-Salt (19117), Jordan

Received on 10/2/2020 and Accepted for Publication on 18/3/2021.

ABSTRACT

This study aimed to determine the training needs of agricultural extension agents in Al Balqa governorate /Jordan. The data were collected by using the rapid research method like a focus group. The group consisted of thirteen agricultural extension agents and agricultural engineers participating in extension tasks in the agricultural directorates and centers in the governorate that included (Kasbah of Salt, Ain Al-Basha, Al Fuhais, and Mahes, and agricultural centers in Al Subaihi and Allan).

The respondents were asked about their training needs and determining their priorities by giving the training need' a degree that ranged from (1-5) degrees according to of criteria for which relative weights were specified by participants group.

The findings indicated that the training needs included seventeen subject matters, where rural leadership in agricultural extension, geographic information systems, and organic agriculture came in the first rank, communication skills, and integrated management of fruit trees in the second rank , livestock diseases in the third rank, then farms management of animal production in the fourth rank, irrigation and fertilization in the fifth rank, plant propagation and tissue culture in the sixth rank, plant protection in the seventh rank, varieties of fruit trees and vegetables in the eighth rank, hydroponics in the ninth rank, ornamental plants in the tenth rank, the field schools in the eleventh rank, agricultural marketing and post-harvest techniques in the twelfth rank, agricultural projects management in the thirteenth rank, and food processing in the fourteenth rank, where the weighted degrees of these Needs (85,85, 85, 80, 80, 72.5, 66.67, 65.83, 43.33,42.5, 30.83, 27.5, 20, 15, 13.33, 11.67, 5.83) respectively.

Finally, the result of this study recommended that the extension must take the extra role for Planning training programs for workers through preparing scientific and practical plans including training of extension agents in this study area.

Keywords: agricultural extension, training needs, Al Balqa governorate, focus group

* The research was conducted during a sabbatical leave granted by Al Balqa Applied University.

الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء*

أحمد نوري الشدايده¹

¹ قسم إنتاج ووقاية النبات، كلية الزراعة التكنولوجية، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط (19117)، الأردن.
*أجري هذا البحث خلال إجازة التفرغ العلمي الممنوحة من جامعة البلقاء التطبيقية.

تاريخ استلام البحث 2020/2/10 وتاريخ قبوله 2021/3/18

ملخص

تهدف هذه الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء، استخدم طريقة البحث السريع كمجموعة التركيز لجمع البيانات من العاملين الإرشاديين والمهندسين الزراعيين المشاركين في مهام إرشادية في المديريات والمراكز الزراعية في هذه المحافظة وشملت (قصة السلط، عين الباشا، الفحيص، محاص، والمراكز الزراعية في الصبيحي وعلان)، بلغ عدد المشاركين في مجموعة التركيز خمسة عشر مرشداً زراعياً، وتم سؤال المشاركين عن احتياجاتهم التدريبية وتحديد أولوياتها عن طريق إعطاء كل احتياج تدريبي درجة تتراوح بين (1-5) درجات وفقاً لعدد من المعايير التي تم تحديد الأوزان النسبية لها بواسطة مجموعة المشاركين.

وشملت الاحتياجات التدريبية (17) سبعة عشر موضوعاً، حيث جاءت القيادة الريفية في الارشاد الزراعي، وأنظمة المعلومات الجغرافية، والزراعة العضوية في المرتبة الأولى، ثم مهارات الاتصال، والإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة في المرتبة الثانية، ثم امراض الثروة الحيوانية في المرتبة الثالثة، ثم إدارة مزارع الإنتاج الحيواني في المرتبة الرابعة، ثم الري والتسميد في المرتبة الخامسة، ثم اكثار النباتات وزراعة الانسجة في المرتبة السادسة، ثم الوقاية النباتية في المرتبة السابعة، أصناف أشجار الفاكهة والخضراوات في المرتبة الثامنة، الزراعة المائية في المرتبة التاسعة، ثم نباتات الزينة في المرتبة العاشرة، ثم المدارس الحقلية في المرتبة الحادية عشر، ثم التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد في المرتبة الثانية عشر، ثم إدارة المشاريع الزراعية في المرتبة الثالثة عشر، والتصنيع الغذائي في المرتبة الرابعة عشر، حيث بلغت الدرجات المرجحة لهذه الاحتياجات (85، 85، 80، 80، 72.5، 66.67، 65.83، 43.33، 42.5، 30.83، 27.5، 20، 15، 13.33، 11.67، 5.83) على التوالي، وأخيراً أوصت نتائج هذه الدراسة بأن الإرشاد الزراعي يجب أن يأخذ دوراً في تصميم برامج تدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء من خلال إعداد خطة علمية وعملية تتضمن تفاصيل نتائج هذه الدراسة.

الكلمات الدالة: الارشاد الزراعي، المرشدين الزراعيين، الاحتياجات التدريبية، محافظة البلقاء، مجموعة التركيز.

المقدمة

يُعد العاملون الذين يتمتعون بقدر عالي من القدرات القيادية والفنية مصدراً رئيساً لأي مؤسسة في الحصول على الميزة التنافسية في عملها، Vathanoph & Thia-ngam (2007) تزداد يوماً بعد يوم أهمية قيام المؤسسات بتصميم وتنفيذ العديد من البرامج التدريبية، حيث يحتل التدريب مكانة

هامية بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية، وتحسين أساليب العمل، وهذه المكانة نابعة من الإيمان الفعال الذي يلعبه التدريب في تطوير وتنمية الكفاءات البشرية، مما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسات بفاعلية وكفاءة (العزاوي، 2006)، ولقد أصبح التدريب نشاطاً رئيسياً وجزءاً هاماً من تكاليف العمالة، حيث إن تدريب الأفراد يعد بحق

من أهم أنواع الاستثمار في العنصر البشري (صالح وآخرون، 2004)، فالمهمة الأساسية للتدريب هي أساساً توسيع آفاق ومدارك المتدربين، بما يساعد على عمق الفكر ويكسبهم الإدراك المستنير، للكشف عن الظروف والآثار المترتبة على تصرفاتهم، كما أن التدريب عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد، وتوجيه الاهتمام إلى المسائل الكبرى، وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته أي عمل (الصيرفي، 2009).

وتعتمد البرامج التدريبية الجيدة على ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية، والتي تعرف بأنها النقص الحاصل في الكفايات المهنية نتيجة التجديدات المتنامية في الأدوار (العلي، 2016)، وبما أن العمل الإرشادي هو عمل ذو اتجاهين فهو يقوم بنقل مشاكل المزارعين إلى مراكز البحوث الزراعية، ومن ثم ينقل نتائج حلول هذه المشاكل إلى هؤلاء المزارعين (عبد المقصود، 1988)، ويؤدي الإرشاد الزراعي وظيفة مهمة في تعزيز الانتاجية الزراعية

كما يلعب دوراً مهماً في أنشطة البحث والتطوير في مجالات تقنيات الانتاج الزراعي الحديثة ونقلها للمزارعين المنتشة والريماوي (2016) لذا فإن التعرف على الاحتياجات التدريبية لكل من المزارعين والفنيين والمهندسين الزراعيين وتصميم البرامج التدريبية لهم يُعد من الأهمية بمكان ومن أهم مهام مسؤولي الإرشاد الزراعي الناجح.

وإن تحديد الاحتياجات التدريبية يُعد الخطوة الأولى والأساس في العملية التدريبية وهي جزء مهم وأساس في عملية التخطيط للبرامج التدريبية، وقد أصبح واضحاً أن التحديد الدقيق للاحتياجات يمثل الركيزة الأساس للتخطيط الناجح لأنه يجعل النشاط التدريبي هادفاً وواقعياً ويوفر الكثير من الجهود والنققات، وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: " ذلك النقص في معارف أو مهارات أو كفاءة الفرد أو جميعها قياساً إلى ما يُراد إيصاله إليه والممثل بالهدف المرسوم والمراد الوصول إليه وتحقيقه من خلال البرنامج التدريبي، وعموماً فإن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تتحدد في النقاط الآتية:

- تعد الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي.
- تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.

- تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة إلى الاتجاه السليم.
 - عدم التعرف على الاحتياجات مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.
 - معرفة الاحتياجات يسبق أي نشاط تدريبي، فهي تأتي قبل تصميم برامج التدريب وتنفيذها.
- يمكن القول بشكل عام ان الاحتياجات التدريبية إذا لم تحدد بشكل سليم وتوضع البرامج التدريبية على أساسها فإن مثل هذه البرامج لن يكتب لها النجاح وعندها سيصبح التدريب نشاطاً شكلياً أو رمزياً هدفه دعائي أكثر منه لصالح الافراد او لصالح المؤسسة التدريبية، وهذا بطبيعة الحال يؤدي الى هدر للوقت والجهود والموارد (الشدايده، 1999).
- ولهذا يكتسب موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية أهمية خاصة، حيث إنه الأساس لعملية التدريب ونقطة بدايتها، ومشكلة تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم المشاكل التي تؤدي إلى إضعاف فاعلية التدريب، وبالتالي عدم الوصول للأهداف المرجوة، ولما سبق يجب التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، لكي يصبح التدريب فاعلاً ومثمراً، وينعكس على فاعليتها وكفاءتها،" فالأساس المنطقي لإجراء تحديد الاحتياجات التدريبية هو تحديد مستويات الكفاءة وأولويات الاحتياجات التدريبية، ويعرف قاموس الأعمال الالكتروني الاحتياج التدريبي على أنه الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه أو هو انحرافاً عن الوضع القياسي أو المعياري والذي يظهر جلياً في الوضع الراهن، حيث أن تحديد الاحتياج التدريبي يتطلب تحليل الفجوة ثم ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية أي ترتيبها طبقاً لدرجة أهميتها (جاد الكريم، 2011)، وهناك العديد من الطرائق والأساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وإن اختيار أي منها يتوقف على عوامل عديدة منها نوعية الاحتياجات ومستوى دقتها والإمكانيات المتاحة ودرجة الوعي التدريبي، وقد تنوعت الطرائق التي استخدمت في تحديد تلك الاحتياجات كما أوضحها (الشدايده، 1999) ومن بينها تحليل التنظيم، تحليل العمل، تحليل الفرد، المقابلة، الملاحظة، الدراسات والبحوث، الأفراد أنفسهم، السجلات والتقارير، آراء المشرفين والمدربين، الاختبارات، وسائل أخرى للتعرف على الاحتياجات التدريبية منها (شكاوى

وهذه الاحتياجات عادةً تكون متعددة ومتنوعة ومتغيرة، ومن الأهمية بمكان انه لتلبية هذه الاحتياجات في منطقة ما فإنه يجب التعرف أولاً على هذه الاحتياجات، ثم ترتيب أولوياتها وفقاً لوجهة نظر المعنيين بها وهم المرشدون الزراعيون، لذا فإن هذا البحث يسعى للتعرف على هذه الاحتياجات وترتيب أولوياتها من أجل وضع النتائج التي يتم التوصل إليها أمام مخططي التدريب للاسترشاد بها عند تخطيط البرامج التدريبية حتى تعكس هذه البرامج الاحتياجات التدريبية الحقيقية لهؤلاء المرشدين، وليتم البدء بالاحتياجات الماسة والضرورية، كما أن هذا البحث يجعل الباحثين والمهتمين في مجالي الإرشاد الزراعي والتدريب محاولة التعرف على أهم الاحتياجات التي تواجه المرشدين الزراعيين في مناطق أخرى مماثلة، مما يساعد على إشباع الاحتياجات التي تواجه أغلب جمهور المرشدين الزراعيين اللذين يستهدفهم التدريب.

أهداف البحث

تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء.

المصطلحات الإجرائية:

- مجموعة التركيز (Focus Group): هي وسيلة لتوليد البيانات من خلال عدد من المشاركين حيث يُجرى حديث حول الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المشاركين، يوجهه منسق facilitator مدرب ماهر، يسعى عادة إلى توجيه دفة النقاش للإجابة على أسئلة معينة، بالإضافة إلى دعم التفاعل، حيث توفر مجموعات التركيز إجابات إضافية من مجموعة المشاركين الذين يشملهم اللقاء.
- الاحتياج التدريبي: هو ما يعبر عنه الأعضاء المشاركون في مجموعة التركيز والمتعلقة بتحديدهم لعدد من الموضوعات التدريبية، ومن ثم ترتيبها وفقاً لعدد من المعايير يجرى التوافق عليها من قبل هؤلاء الأعضاء.

منهجية البحث

مجالات البحث :

الجمهور من ضعف مستوى الخدمة الذي تقدمه المؤسسة وتقارير المؤسسات والدوائر التي تتعامل مع هذه المؤسسة). وتنقسم طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية كما أوضحها جاد الكريم (2011) الى طرق وأساليب كمية واخرى كيفية، أما عن الطرق والاساليب الكمية فقد تمثلت في الآتي: تقدير مستوى الانجاز المتحقق، تقدير مستوى المعرفة ودرجة الأهمية، تقدير مستوى المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو الانجازات، نموذج بوريش، طريقة المقارنة المزدوجة، اسلوب المنتدى العام واسلوب مجموعات التركيز، وأُتبعَت طريقة مجموعات التركيز في تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل رابطة مختبرات الصحة العامة، برنامج التدريب وتطوير القوى العاملة (APHL, 2018)، وتوصف مجموعة التركيز على أنها مقابلة او مناقشة لمجموعة صغيرة من الأفراد تتراوح أعدادهم من 6 الى 10 أفراد وقد يصلوا الى 20 فرداً، وذلك بهدف التعرف على وجهة نظرهم حول موضوع معين ومحدد من قبل الباحث (عمران، 2019) و (Cronin, 2001) والباحث هنا يمثل المسهل (مدير الحوار) وهو يقوم بتوجيه الحوار دون أن يكون جزءاً منه، ويتوجب تشجيع كل الاعضاء على المشاركة وعدم السماح لأي فرد أن يسيطر على المناقشة (جاد الكريم، 2011)، وهذا يدل على أن ما يُقال من قبل أعضاء المجموعة يكون متفقاً عليه من قبل معظم الأعضاء لأن الباحث يترك لهم حرية التشاور والتحاور قبل أن يدلوا بوجهة نظرهم المتفق عليها. ولقد أوضح (جاد الكريم، 2011) أنه لعقد مجموعات التركيز لا بد من السير في الخطوات التالية: تحديد الهدف بوضوح، إعداد الأسئلة للحوار او المقابلة، تحديد واختيار المشاركين، الإعداد المسبق للقاء، وقد أشار كلا من (Hussey & Roger, 1997) إلى أن البيانات المتحصل عليها من مجموعات التركيز هي بيانات من النوع الكيفي، كما وأشار (Morgan, 1991) إلى أنه يوجد مدخلين فقط لتحليل البيانات المتحصل عليها من عقد مجموعات التركيز وهما الترميز المنظم (وهو المدخل المستخدم في البحث الحالي) والتلخيص الكيفي للبيانات أو التلخيص الوصفي.

مشكلة البحث:

تعانى معظم الدول النامية ومن بينها الاردن من وجود العديد من الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين

- المجال البشري: ويقصد به الأفراد الذين شملهم البحث وهم المرشدون الزراعيون المشاركون في مجموعة التركيز التي تم تنفيذها في محافظة البلقاء.
- المجال الزمني: ويقصد به الفترة الزمنية التي تم جمع البيانات فيها وهي خلال الفترة من النصف الثاني لشهر أيلول الى نهاية شهر تشرين اول(2019).

أسلوب البحث: تم الاعتماد على أسلوب البحث السريع بالمشاركة كأسلوب للتعامل المباشر مع المستهدفين، وقد استخدمت طريقة مجموعة التركيز Focus Groups كأحد أدوات هذا الأسلوب ، حيث كان قد إستخدمها العديد من الباحثين ومنهم على سبيل المثال لا الحصر كل من الشرباصي وأحمد (2013) Morgan (2010) و Belzile و Oberg (2012).

إعداد مجموعة التركيز: تم دعوة الفئات المستهدفة لحضور لقاء مجموعة التركيز والتي تم عقدها بفرع نقابة المهندسين الزراعيين في محافظة البلقاء وذلك في إطار التعاون بين كل من كلية الزراعة التكنولوجية/ جامعة البلقاء التطبيقية ومديرية زراعة محافظة البلقاء لخدمة المجتمع المحلي، وقام الباحث كأحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية في العام الجامعي 2020/2019 م بتنظيم وإدارة تلك المجموعة.

منهجية تحديد الاحتياجات التدريبية: للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، فقد تم الاعتماد على المصادر الأولية متمثلة في مجموعة التركيز Focus Group، وذلك من خلال عقد ورشة عمل متخصصة تم خلالها عرض محاضرة عن الأشجار المثمرة كون هذه المحافظة تشتهر بزراعتها، ومن ثم إجراء تمرين عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بمشاركة أعضاء هذه المجموعة، وبعد إتفاق مجموعة التركيز على الاحتياجات التدريبية تم ترتيب أولويتها وفقاً لمجموعة معايير تعكس درجة أهمية كل احتياج تدريبي منها،

ووفقاً لهذا المنظور، فإن الآراء هي "المعرفة المشتركة" أو المعرفة الضمنية التي يتم إنشاؤها والحفاظ عليها وتغييرها من خلال المشاركة الجماعية في المناقشات أثناء مجموعات التركيز (Ryan, Ganha, Culbertson, & Carlson, 2014)، حيث كانت عملية جمع وإدخال البيانات تتم مباشرة باستخدام مصفوفة اكسل Excel Matrix أمام المشاركين باتباع تسلسل الخطوات التالية: 1-4-5). قيام المشاركين باقتراح أهم المواضيع التدريبية من خلال جلسة عصف ذهني وتقريغ اجاباتهم مباشرة في مصفوفة سميت مصفوفة الموضوعات التدريبية، والمصفوفة رقم (1) تبين هذه الموضوعات والتي انحصرت في (18) ثمانية عشر موضوعاً تمثلت في (مهارات الاتصال، الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة، الوقاية النباتية، التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد، إدارة المشاريع الزراعية، أنظمة المعلومات الجغرافية، القيادة الريفية في مجال الارشاد الزراعي، أصناف أشجار الفاكهة والخضراوات، الخلطات العلفية، إدارة مزارع الإنتاج الحيواني والسمكي، امراض الثروة الحيوانية، المدارس الحقلية، نباتات الزينة، اكثار النباتات وزراعة الانسجة، التصنيع الغذائي، الزراعة المائية، الري، الزراعة العضوية.

2-4-5). قيام المشاركين بتحديد عدد من المعايير لغرض ترتيب أولويات الموضوعات التدريبية على ضوءها ومن ثم تقريغها في مصفوفة سميت مصفوفة المعايير، وقد انحصرت هذه المعايير في (الأهمية الاقتصادية للحاجة التدريبية، ومخاطر عدم تلبية الحاجة التدريبية، وموائمة الحاجة التدريبية مع الأجندة الوطنية، وتوفر الكادر التدريبي، والتكلفة المالية).

3-4-5). تصميم مصفوفة تضمن عمودها الأول الموضوعات التدريبية التي تم اقتراحها في الخطوة رقم (1)، بينما تضمن سطرها الأول المعايير التي حُددت في الخطوة رقم (2)، ومن ثم قيام أعضاء مجموعة التركيز بإعطاء أوزان تراوحت بين (1-5) درجات لكل موضوع تدريبي وفقاً للمعايير التي حُددت في الخطوة السابقة، حيث مثلت الدرجة (5) أهمية كبيرة جداً والدرجة (1) أهمية قليلة جداً، اما الدرجات (2، 3، 4) فمثلت درجات متفاوتة للأهمية، وفُرغت البيانات في مصفوفة سميت مصفوفة توزيع الدرجات لكل احتياج

تدريبي وفقاً للمعايير، وتبين المصفوفة رقم (1) التالية
الدرجات المُعطاة من قبل أعضاء مجموعة التركيز لكل

مصفوفة رقم (1) توزيع الدرجات لكل احتياج تدريبي وفقاً للمعايير

المعايير	الأهمية الاقتصادية للحاجة	مخاطر عدم تلبية الحاجة	موائمة الحاجة مع الأجندة الوطنية	توفر الكادر التدريبي	التكلفة المالية
الاحتياجات التدريبية					
مهارات الاتصال	5	4	5	5	3
الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة	5	4	5	5	2
الوقاية النباتية	5	3	4	2	3
التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد	3	2	3	4	2
إدارة مشاريع زراعية	3	3	3	3	4
أنظمة المعلومات الجغرافية	5	5	5	5	1
أنصاف أشجار الفاكهة والخضراوات	4	3	3	4	1
الخطاط العلفية	5	4	3	4	1
إدارة مزارع الإنتاج الحيواني	5	4	5	3	2
امراض الثروة الحيوانية	5	5	4	5	1
المدارس الحقلية	3	1	3	5	4
القيادة الريفية في مجال الارشاد الزراعي	5	5	5	5	1
نباتات الزينة	3	2	3	5	3
اكثر النباتات وزراعة الانسجة	4	3	4	4	3
التصنيع الغذائي	4	2	3	1	5
الزراعة المائية	2	1	5	5	2
الري والتسميد	4	5	5	4	2
الزراعة العضوية	5	5	5	5	1

(5-4-4). توزيع الدرجة (100%) على المعايير المحددة وفقاً لأهميتها النسبية من قبل أعضاء مجموعة التركيز، حيث بلغت

الأهمية النسبية لكل معيار من المعايير المحددة كما تبينها المصفوفة رقم (2) التالية:

مصفوفة رقم (2) الأهمية النسبية للمعايير

المعيار	الأهمية النسبية للمعيار %
الأهمية الاقتصادية للحاجة التدريبية	25%
مخاطر عدم تلبية الحاجة التدريبية	15%
موائمة الحاجة مع الأجندة الوطنية	25%
توفر الكادر التدريبي	20%
التكلفة المالية	15%
المجموع	100%

(5-4-5). حساب الدرجة المرجحة (Weighted Score) لكل احتياج تدريبي من خلال برنامج اكسل باستخدام المعادلة التالية: مجموع (حاصل ضرب وزن المعيار في العلامة التي حصل عليها الموضوع التدريبي وفقاً لهذا المعيار) واطهار النتائج في مصفوفة سُميت مصفوفة حساب الدرجات المرجحة للاحتياجات التدريبية وتبين المصفوفة رقم (3) التالية هذه الدرجات.

مصفوفة رقم (3) عمليات حساب الدرجات المرجحة للاحتياج التدريبي

الدرجة المرجحة لاحتياج التدريبي	التكلفة المالية	توفر الكادر التدريبي	موائمة الموضوع مع الأجندة الوطنية	مخاطر عدم تلبية الموضوع التدريبي	الأهمية الاقتصادية للموضوع التدريبي	المعايير
						المواضيع التدريبية
	15%	20%	25%	15%	25%	وزن المعيار
80.00	0.00	100.00	100.00	66.67	100.00	مهارات الاتصال
80.00	0.00	100.00	100.00	66.67	100.00	الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة
42.50	0.00	0.00	50.00	33.33	100.00	الوقاية النباتية
13.33	0.00	66.67	0.00	0.00	0.00	التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد
11.67	0.00	33.33	0.00	33.33	0.00	إدارة مشاريع زراعية
85.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	أنظمة المعلومات الجغرافية
30.83	0.00	66.67	0.00	33.33	50.00	أنصاف أشجار الفاكهة والخضراوات
48.33	0.00	66.67	0.00	66.67	100.00	الخلطات العلفية
66.67	0.00	33.33	100.00	66.67	100.00	إدارة مزارع الإنتاج الحيواني
72.50	0.00	100.00	50.00	100.00	100.00	امراض الثروة الحيوانية
15.00	0.00	100.00	0.00	-33.33	0.00	المدارس الحقلية
85.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	القيادة الريفية في الارشاد الزراعي
20.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	نباتات الزينة
43.33	0.00	66.67	50.00	33.33	50.00	اكتثار النباتات وزراعة الانسجة
5.83	0.00	-33.33	0.00	0.00	50.00	التصنيع الغذائي
27.50	0.00	100.00	100.00	-33.33	-50.00	الزراعة المائية
65.83	0.00	66.67	100.00	100.00	50.00	الري والتسميد
85.00	0.001	100.00	100.00	100.00	100.00	الزراعة العضوية

(5-4-6). ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية تنازلياً وفقاً للدرجات المرجحة لها، وتم وضع النتائج في مصفوفة سميت مصفوفة ملخص ترتيب الاحتياجات التدريبية وكما هو مبين في المصفوفة رقم (4) التالية:

مصفوفة (4) ملخص ترتيب الاحتياجات التدريبية

الرتبة	الاحتياجات التدريبية	الدرجة المرجحة
1	القيادة الريفية في العمل الارشادي	85.0
1	الزراعة العضوية	85.0
1	أنظمة المعلومات الجغرافية	85.0

2	الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة	80.0
2	مهارات الاتصال	80.0
3	امراض الثروة الحيوانية	72.5
4	إدارة مزارع الإنتاج الحيواني	66.67
5	الري والتسميد	65.83
6	اكثار النباتات وزراعة الانسجة	43.33
7	الوقاية النباتية	42.5
8	أصناف أشجار الفاكهة والخضراوات	30.83
9	الزراعة المائية	27.5
10	نباتات الزينة	20.0
11	المدارس الحقلية	15.0
12	التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد	13.33
13	الحصاد	11.76
14	إدارة المشاريع الزراعية	5.8
	التصنيع الغذائي	

تحليل بيانات مجموعة التركيز:

يتضمن تحليل بيانات مجموعة التركيز ثلاث خطوات هي الفهرسة والإدارة والتفسير.

• الفهرسة - تتضمن قراءة ملاحظات وتعيين رموز أو "علامات" لكل جزء من المعلومات ذات الصلة، غالبًا ما تتم كتابة الرموز في الهوامش، وتربط الرموز بأجزاء من النص تمثل وجهة نظر أو وجهة نظر مشتركة تتعلق بأحد الأسئلة الرئيسية أو الأغراض المركزية للبحث.

• الإدارة - جمع كل ملاحظات النص التي تم تخصيص نفس الرمز أو التسمية لها، وعادة ما تستخدم ثلاثة أساليب إدارية: طريقة فصل الاستجابات الفردية، وهناك طريقة أخرى تتمثل في استخدام معالج النصوص "لقص" و "لصق" ملاحظات، وهناك أيضًا خيار استخدام برنامج مصمم خصيصًا لتحليل البيانات النوعية وهي الطريقة التي أتبع في هذا البحث.

• التفسير - أحد الأساليب هو الاستقراء التحليلي والذي يتضمن هذه التقنية في تطوير عبارة الملخص الذي ينطبق على كل ملاحظة أو جزء من النص في المجموعة، وغالبًا ما تصبح هذه العبارات موضوعات

أساسية يتم إيصالها في تقارير "البحث" (Roger and Martha , 2003).

النتائج والمناقشة

تبين المصنوفة رقم (5) ادناه في عمودها الأول الاحتياجات التدريبية التي ذكرها المرشدون الزراعيون في بداية انعقاد اجتماع مجموعة التركيز، بينما يبين العمود الثاني ترتيب هذه الاحتياجات حسب أهميتها من وجهة نظرهم، وقد ترتبت هذه الاحتياجات على النحو التالي:

جاءت مواضيع القيادة الريفية في الارشاد الزراعي، وأنظمة المعلومات الجغرافية، والزراعة العضوية في المرتبة الأولى، وقد يعود السبب في احتلال هذه المواضيع للمرتبة الأولى الى ندرة تنفيذ برامج تدريبية تناولت هذه المواضيع خلال فترة الخدمة السابقة لهؤلاء المرشدين ، وجاء موضوعى مهارات الاتصال، والإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة في المرتبة الثانية وربما يعود السبب في احتلال هذين الموضوعين لهذه المرتبة الى أن نسبة عالية من هؤلاء المرشدين هم حديثي التعيين ولم يسبق لهم حضور دورة تدريبية في موضوع مهارات

للأشجار المثمرة لهذه المرتبة أيضاً فقد يعود السبب لاشتتار منطقة الدراسة بزراعة الأشجار المثمرة التي وإدارة المشاريع الزراعية في المرتبة الثالثة عشر، والتصنيع الغذائي في المرتبة الرابعة عشر، فقد يعود السبب الى كون هؤلاء المرشدون قد شاركوا في برامج ودورات تدريبية فيها، حيث بلغت الدرجات المرجحة لهذه الاحتياجات (85، 85، 80، 80، 72.5، 66.67، 65.83، 43.33، 42.5، 30.83، 27.5، 20، 15، 13.33، 11.67، 5.83) على التوالي، والمصنوفة التالية توضح النتائج التي تم الحصول عليها من عقد اجتماع مجموعة التركيز. (النقارير السنوية للإرشاد الزراعي للأعوام 2014-2018). كما جاءت متوافقة الى حد كبير مع نتائج دراسات قام بها الباحث حول الاحتياجات الارشادية للمزارعين في منطقة الدراسة (الشدايدة، 2009، 2013)

التوصيات:

- ضرورة بناء برامج تدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء تستند الى الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المرشدين .
- وضع خطة تفصيلية لتنفيذ البرامج التدريبية مراعية الامكانات المتاحة المادية والبشرية.
- تكرار إجراء مثل هذا البحث في مناطق أخرى في المملكة باتباع المنهجية المستخدمة فيه وهي طريقة مجموعات التركيز .

الاتصال وليس من بينهم من هو متخصص في الارشاد الزراعي، أما سبب احتلال موضوع الادارة المتكاملة تتطلب مواكبة مستمرة لكل ما جديد في موضوع الادارة المتكاملة للأشجار المثمرة، وأما سبب احتلال موضوعي امراض الثروة الحيوانية وإدارة مزارع الإنتاج الحيواني للمرتبتين الثالثة والرابعة، فقد يعود السبب الى أن كون هذه المحافظة تشتهر أيضاً بالثروة الحيوانية والتي تتطلب متابعة كل ما هو جديد في مجال الثروة الحيوانية، وأما سبب احتلال موضوع الري والتسميد للمرتبة الخامسة، كون هذه المحافظة تشتهر بالزراعات البعلية التي تعتمد على الأمطار وإن قلة من المزارعين يعملون على إضافة الأسمدة لأشجارهم، وأما سبب احتلال موضوع اكار النباتات وزراعة الانسجة للمرتبة السادسة، فقد يعود السبب لكون هذا الموضوع جديد ولم يتعرض المرشدون للتدريب في مجاله، وأما احتلال موضوعي الوقاية النباتية وأصناف أشجار الفاكهة والخضراوات للمرتبتين السابعة والثامنة فقد يعود السبب الى أن مستوى معرفة المرشدين بهذين الموضوعين هي متوسطة، وقد جاءت الزراعة المائية في المرتبة التاسعة وقد يكون السبب لعدم اهتمام المزارعين بهذه التقنية والتي انعكست بطبيعة الحال على هؤلاء المرشدين، أما نباتات الزينة التي احتلت المرتبة العاشرة، فقد يكون السبب عدم وجود استثمارات في هذا المجال، وجاءت المدارس الحقلية في المرتبة الحادية عشر، فقد يعود السبب لعدم اتباع هذا الأسلوب في منطقة الدراسة في التعامل مع المزارعين، وجاء التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد في المرتبة الثانية عشر،

جدول (1) الموضوعات التدريبية كما ذكرها المرشدون الزراعيون في بداية انعقاد مجموعة التركيز وترتيبها حسب أولوياتها كما يراها هؤلاء المرشدون

الاحتياجات التدريبية كما ذكرها المرشدون في بداية انعقاد اجتماع مجموعة التركيز	ترتيب الموضوعات التدريبية حسب أولوياتها كما يراها المرشدون
1. مهارات الاتصال	1. القيادة الريفية في العمل الإرشادي
2. الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة	1. الزراعة العضوية
3. الوقاية النباتية	1. أنظمة المعلومات الجغرافية
4. التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد	2. الإدارة المتكاملة للأشجار المثمرة
5. إدارة المشاريع الزراعية	2. مهارات الاتصال
6. أنظمة المعلومات الجغرافية	3. امراض الثروة الحيوانية
7. القيادة الريفية في الارشاد الزراعي	4. إدارة مزارع الإنتاج الحيواني
8. أصناف أشجار الفاكهة والخضراوات	5. الري والتسميد
10. إدارة مزارع الإنتاج الحيواني	6. اكثار النباتات وزراعة الانسجة
11. امراض الثروة الحيوانية	7. الوقاية النباتية
12. المدارس الحقلية	8. أصناف أشجار الفاكهة والخضراوات
13. نباتات الزينة	9. الزراعة المائية
14. اكثار النباتات وزراعة الانسجة	10. نباتات الزينة
15. التصنيع الغذائي	11. المدارس الحقلية
16. الزراعة المائية	12. التسويق الزراعي وتقنيات ما بعد الحصاد
17. الري والتسميد	13. إدارة المشاريع الزراعية
18. الزراعة العضوية	14. التصنيع الغذائي

المراجع

المراجع العربية

- الصيرفي، محمد: (2009) *التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية*، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الشدايده، أحمد نوري (1999)، *الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين العاملين في الارشاد الزراعي الحكوميين رسالة دكتوراه، قسم الارشاد والتعليم الزراعي، كلية الزراعة، جامعة بغداد.*
- الشدايده، أحمد نوري، (2009) *دراسة المستوى المعرفي للمزارعين بأهم الآفات الحشرية التي تصيب شجرة الزيتون بمحافظة البلقاء في الأردن*، المجلة العلمية، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، المجلد 60، العدد 1، جمهورية مصر العربية.
- الشدايده، أحمد نوري (2013)، *مستوى معرفة مزارعي اللوزيات في محافظة البلقاء بالممارسات الزراعية وعلاقته ببعض العوامل*، مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الزراعية، عدد (2)، مجلد 1.
- العزاوي، نجم: (2009) *جودة التدريب الإداري ومتطلبات الموصفة الدولية الأيزو " 10015*، الطبعة الأولى، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- التقارير السنوية للإرشاد الزراعي للأعوام 2014-2018).
- العلي، يسرى يوسف (2016) *الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية*، الجامعة الأردنية، مجلة دراسات، العلوم التربوية، مجلد 43، ملحق 3.
- النتشة، حسنية يحيى والريماوي، أحمد شكري (2016) *دراسة تحليلية لاتجاهات مزارعي الخضار المروية في وادي الأردن نحو دور القطاع الخاص في توفير خدمات الإرشاد الزراعي*، الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية في العلوم الزراعية، المجلد 12، العدد 1.

الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة، ج.م.ع).
 عمران، تغريد (2019) *مجموعات التركيز Focus Groups التدريب على مهارات التدريس الفعال ISBN 9789771034391*، دار الفكر العربي.
 صالح، صبري مصطفى، و الطنوبي، محمد عمر وعزمي، سهير محمد (2004)، *الإرشاد الزراعي - أساسياته وتطبيقاته - كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية*، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب، 46 شد. مصطفى مشرفة

(25)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
 الشرباصي، عمرو بهاء الدين أحمد (2013)، *تقدير إحتياجات ومشكلات الزراعة في محافظة أسيوط بإستخدام أسلوب المجموعات البؤرية*، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية، مجلد 4 (12)، 2171-2179. ج.م.ع.
 جاد الكريم، عز الدين عريان محمد (2011)، *تقدير الإحتياجات الإرشادية لزراع قصب السكر بمحافظتي قنا وأسوان، رسالة دكتوراه*، قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة أسيوط.
 عبد المقصود، بهجت محمد (1988) *الإرشاد الزراعي*، دار

REFERENCES

- APHL. Association of Public Health Laboratories (2018), *Training and Workforce Development Program, Training Needs Assessment Focus Groups Report*, Dar Es Salaam, Tanzania.
- Belzile, J. A., & Oberg, G. (2012). Where to begin? Grappling with how to use participant interaction in a focus group design. *Qualitative Research*, 12, 459-472. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1468794111433089>.
- Cronin, Ann (2001). *Focus groups in Researching Social Life*, edited by Nigel Gilbert, Second edition, SAGE Publication, London.
- Hussey, Jill & Roger Hussey (1997) *Business Research: A practical guide for undergraduate and postgraduate students*, Macmillan Press Ltd., London.
- Morgan, D. (2010). Reconsidering the role of interaction in analyzing and reporting focus groups. *Qualitative Health Research*, 20, 718-722. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/10497323210364627>.
- Morgan, David L. (1991) *Focus groups As Qualitative Research*, Fifth Printing, SAGE Publication, Newburg Park, California.
- Roger A. Rennekamp Ph.D. and Martha A. Nall, Ed.D (2003), *Using Focus Groups in Program Development and Evaluation, Extension Specialists in Program and Staff Development*, Scovell Hall University of Kentucky Lexington, College of Agriculture, KY 40546-0064 859-257-7193
- Ryan, K. E., Gandha, T., Culbertson, M. J., & Carlson, C. (2014). Focus group evidence: Implications for design and analysis. *American Journal of Evaluation*, 35(3), 328-345. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1098214013508300>.
- Vathanoph & Thia-ngam (2007) Competency Requirements for Effective Job Performance in Thai Public Sector, *Contemporary Management Research*, Vol.3, No.1,