

تحديد الإحتياجات التدريبية لقادة مجموعات المنتجين في الإدارة والتنظيم والتشبيك

(مشروع دعم صغار المنتجين ولاية النيل الأزرق)

أحمد حمدي الله جابو^{١*}، أ.د. الشفاء علي ميرغني^٢، د. تهاني محمود أمين^٢

^١الإدارة العامة للإرشاد الزراعي - وزارة الزراعة الإتحادية

^٢كلية الدراسات الزراعية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

*الباحث المحوري: موبايل : +24991241798 الإيميل: ahmedhamdi80@gmail.com

DOI: [10.52981/fajas.v%vi%i.3534](https://doi.org/10.52981/fajas.v%vi%i.3534)

المستخلص

هدفت هذا الدراسة إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لقادة مجموعات المنتجين في الإدارة والتنظيم والتشبيك وذلك من خلال دراسة مجموعات المنتجين المنشأة بواسطة مشروع دعم صغار المنتجين بولاية النيل الأزرق. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وتم تحديد حجم العينة بعدد 51 مبحوث وهو ما يمثل نسبة (٢٧,٨%) من جملة مجتمع الدراسة البالغ ١٨٣ فرداً. استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع المعلومات الأولية. تم تحليل البيانات بإستخدام برنامج (Excel) لإستخراج التكرارات وحساب متوسط ليكرت الخماسي. كانت أهم نتائج الدارسة ضعف محور المعارف والمهارات الإدارية ومحور مهارات إتخاذ القرار، بينما يتسم محور الإدارة والإشراف، محور تحديد الأهداف، محور الأداء في الإتصال والتشبيك ومحور مهارة روح الفريق بالقوة. أوصت الدراسة بالآتي: على الجهات التي آلت إليها مسؤولية مجموعات المنتجين في ولاية النيل الأزرق (وزارة الزراعة) تدريبهم على المعارف والمهارات الإدارية ومهارات إتخاذ القرارات بالإضافة للإدارة المالية الجماعية، وأن تقوم هذه الجهات وبالتعاون مع الكليات التي تتخصص في مجال تقنية المعلومات بالولاية بعمل نموذج إلكتروني مربوط بإستمارة تقييم للإحتياجات التدريبية لقادة وأعضاء مجموعات المنتجين يعمل على التقييم المستمر للفجوة التدريبية لعمل المجموعات. أيضا توصي الدراسة بإنشاء المنسقية المركزية لتنظيمات المنتجين بوزارة الزراعة والغابات الإتحادية ومكتب تدريب بمنسقيات تنظيمات المنتجين المختلفة على مستوي السودان.

الكلمات المفتاحية: التدريب، مجموعات، المنتجين، فعالية، النيل الأزرق.

© ٢٠٢٥ جامعة ام درمان الإسلامية، كل حقوق النشر محفوظة.

١. مقدمة

يعد تحديد الإحتياجات التدريبية الخطوة الأساسية والأولي التي تنطلق منها العملية التدريبية (Barbazette, 2006)، وذلك لأنها تبين الفئة والأعداد المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب المطلوب، كما أنها تؤدي إلي تحسين الأداء والكفاءة، وتساعد المسؤولين علي إعداد البرامج وتنفيذها (Labesse, Maud, 2008)، والتخطيط الجيد وتقدير الإحتياجات التدريبية حاضراً ومستقبلاً. فهي تعد المؤثر الذي يوجه التدريب إلي الإتجاه الصحيح كما تؤدي إلي تخفيض النفقات والتقليل من الهدر في الوقت والجهد والمال لتحقيق عنصر الكفاءة ومقدرة الأداء.

إن تقييم الإحتياج التدريبي هو السعي عبر الدراسات الإستقصائية، المقابلات، الملاحظة، البيانات الثانوية أو حلقات العمل لتحديد الوضع الراهن بدقة ومن ثم تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والأداء المرغوب لتقليص هذه الفجوة وهي المشكلة التي يمكن أن تترجم إلي إحتياج تدريبي ومن هنا يمكن التعريف أن عملية تقييم الإحتياجات التدريبية "بأنها الطريقة التي تحدد ما إذا كانت هناك حاجة للتدريب وإن كانت هناك حاجة ما هو التدريب المطلوب لسد الفجوة بين الأداء المرغوب والأداء الفعلي (PILAC, 2010).

مشروع الأمن الغذائي - هو مشروع ممول من الإتحاد الأوروبي يتم تنفيذه في أربعة من ولايات السودان وهي النيل الأزرق، القضارف، كسلا وولاية البحر الأحمر وتنفذه عدد من المنظمات الطوعية والعالمية والوطنية، بدعم فني من شركة لاندل ملز الإستشارية. ويهدف المشروع الي تقديم الدعم الفني، المادي والإداري بما في ذلك بناء القدرات لتمكين صغار المنتجين من إستخدام التقانات الحديثة في الإنتاج، والحصول علي التمويل وتسويق أفضل لمنتجاتهم بهدف زيادة الإنتاجية والدخل ودعم الأمن الغذائي للأسرة ويقدم المشروع المساعدات عن طريق تنظيمات صغار المنتجين التي تم تأسيسها خصيصاً لهذا الغرض.

بعد حل التعاونيات وإتحادات المزارعين في السودان والموسومة بأنها ذات طابع سياسي أكثر منه إنتاجي خدمي وإستبدالها بكيانات ومجموعات للمنتجين بغرض تفعيل العمل الجماعي من خلال مجموعات وكيانات وتجمعات متنوعة من حيث "الإنتاج، التسويق، العمليات الحقلية، المواعين التخزينية... الخ" في المجال الزراعي بشقيه النباتي والحيواني بمفاهيم ومعاني جديدة تحس علي العمل والإنتاج وزيادة كفاءة الإنتاج للوحدة الإنتاجية. إلا أن التحدي الحقيقي والذي يواجه هذه الكيانات والتجمعات الجديدة في عموم ولايات السودان وولاية النيل

الأزرق خصوصاً في أن قادتهاهم أعضاء وقادة الإتحادات المحلولة وبنفس المؤهلات السابقة الأمر الذي يشكل ضعفاً في إنشاء، تكوين، إدارة وتنظيم، ربط وتشبيك وتدريب وتأهيل أعضاء مجموعات المنتجين الجديدة حتي يصل مستوى الأداء الحالي إلي مستوى الأداء المنشود لهذه التجمعات علي مستوى القطر، ولا يمكن ذلك إلا عن طريق تحديد نموذج يبين الإحتياجات التدريبية لإدارة وأعضاء مجموعات المنتجين، قادة، مرشدين زراعيين ومزارعين. وهذا النموذج لا وجود له في أي من ولايات السودان.

تهدف هذه الدراسة إلى قياس المعارف والمهارات الإدارية لقادة المجموعات، ومقدرة أدائهم في مجال (إتخاذ القرارات، الإدارة والإشراف، تحديداً لأهداف، الإتصال والتشبيك ومهارة روح الفريق) وتحديد إحتياجاتهم التدريبية.

٢. طرق ومواد الدراسة

اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية والأولية. تم الحصول على البيانات الثانوية من الوثائق والتقارير الخاصة بمنظمة World Vision الوثائق والتقارير الخاصة بمنسقية تنظيمات المنتجين بوزارة الزراعة والغابات بالإضافة إلى المصادر العلمية باللغتين العربية والإنجليزية ذات الصلة بموضوع الدراسة من كتب ودوريات وكتيبات وبحوث ودراسات ورسائل جامعية بالإضافة إلى الشبكة العالمية للمعلومات. أما البيانات الأولية تم جمعها بواسطة الإستبانة والملاحظة من خلال المشاركة في أنشطة مجموعات المنتجين.

مجتمع الدراسة: بلغ إجمالي عدد قادة المجموعات التي تعمل ضمن مشروع رفع الإنتاجية لصغار المزارعين المنفذ بواسطة منظمة World Vision بولاية النيل الأزرق (١٨٣) فرد (جدول رقم (١)).

عينة الدراسة: تم إختيار كل المحليات التي يعمل بها المشروع لإجراء البحث وهي ثلاث محليات "الروصيرص، ود الماحي والتضامن". إستخدمت الدراسة معادلة Cochran (1977) لحساب حجم عينة طبقية تناسبية عشوائية من مجتمع الدراسة وبهامش خطأ ٠,٠٥ ومستوي ثقة ٩٥%. وبتطبيق المعادلة يتضح أن حجم العينة ٥١ فرد وهو ما يمثل نسبة (٢٧,٨%) من مجتمع الدراسة (الجدول رقم (١)). تم توزيع الاستبانة عشوائياً على أفراد العينة وقد تم تحصيل ٥١ استبانة وجميعها صالحة لإجراء الدراسة الاحصائية.

جدول رقم (١): مجتمع وعينة البحث

المحلية	عدد قادة المجموعات	حجم العينة
الروصيصر	١٠٢	٢٩
ود الماحي	٢٤	6
التضامن	٥٧	١٦
الجملة	١٨٣	51

المصدر: مشروع دعم صغار المنتجين بولاية النيل الأزرق، ٢٠٢٠م.

حساب ثبات الإستبيان

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة "الأستبانة" إستخدمت الدراسة معادلة ألفاكرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وأظهر قياس ثبات الأداة صدق استبانة قادة المجموعات حيث بلغ ٠,٩٧١، وهو مؤشر علي أن الأداة ذات صدق عالي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي، وكان سلم القياس على النحو التالي:

- (٠) معدومة: تعني معرفة أو مهارة الشخص بالموضوع غائبة تماماً (الإنعدام).
- (١) ضعيفة جداً: تعني بعض المعرفة والمهارة العامة لكنها غير كافية (النقص).
- (٢) ضعيفة: تعني قدر مناسب من المعارف والمهارات للقيام بالمهام لكن الأداء غير فعال (الكفاية).
- (٣) جيدة: تعني المستوى المطلوب لتحقيق دقة وإنتظام الأداء (الدقة) [هذه النقطة التي حددها البحث كنقطة مرجعية لتحديد الفجوة التدريبية].
- (٤) جيدة جداً: تعني الجمع بين الدقة والسرعة في الأداء (الإتقان).

جدول رقم (٢): الوزن مقياس البحث للمعرفة والمهارة والفعالية

المقياس	جيدة جداً	جيدة	ضعيفة	ضعيفة جداً	معدومة
المعني	إتقان	دقة	كافية	نقص	غائبة
الوزن	٤	٣	٢	١	٠

المصدر: بواسطة الباحث، ٢٠٢٠م

قياس ثبات الإستبانة: إستخدمت طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الأداة، وقد أظهر قياس ثبات الأداة أن صدق استبانة قادة المجموعات بلغ ٠,٩٧١ وهو مؤشر علي أن الأداة ذات صدق عالي.

٣. النتائج والمناقشة

بعد تفريغ البيانات وتحليلها تم الحصول علي النتائج التالية:

(١) محور المعارف والمهارات الإدارية:

من الجدول رقم (٣) يُلاحظ الآتي:

- ❖ المعارف والمهارات الإدارية لقادة مجموعات المنتجين بصورة عامة كانت ضعيفة (٢,٨) وهي أقل من (جيدة، ٣) وفق السلم كما موضح من الجدول رقم (٢).
- ❖ هنالك مهارات ومعارف إدارية لقادة مجموعات المنتجين في بعض العبارات كانت أعلى من (جيدة، ٣) وهي تعتبر نقاط قوة، وهي:

- القراءة بصورة سليمة وبسرعة والضبط الصحيح والكتابة بصورة صحيحة وبدون أخطاء والقيام بالعمليات الحسابية البسيطة بسهولة (٣,٥).
- إشراف مجلس الإدارة بانتظام علي النواحي المالية ودعوة الجمعية العمومية للإطلاع والتصويت علي البيان المالي السنوي (٣,٤).
- القدرة علي شرح فكرة عمل المجموعة للمستهدفين والإعضاء والقدرة علي تحديد أدوار أعضاء مجلس الإدارة بصورة واضحة (٣,٣).
- القدرة علي وضع خطة عمل واضحة ويجري تطويرها باستمرار كما توجد خطط وأهداف قابلة للتحقيق (التحقق من الجدوي) (٣,١).
- ❖ هنالك مهارات ومعارف إدارية لقادة مجموعات المنتجين في بعض العبارات كانت أقل من (جيدة، ٣) وهي تمثل نقاط ضعف وهي فجوات تدريبية يجب تغطيتها عبر التدريب. ويمكن العمل علي تحسينها وفق الأولويات وهي:
- يتم حث المجموعة علي استخدام التكنولوجيا المدعومة بواسطة أجهزة الدولة المسئولة عن التكنولوجيا وتطويرها (٢,٢).

- تتم الانتخابات من الأعضاء عند تحديد أولويات المشاكل كما توجد القدرة علي إدارة وإبتكار طرق لتحليل المشاكل التي تواجه المجموعة يمكن الإعتماد عليها كما توجد طريقة فعالة لتحديد أولويات الحلول ومدى جدواها مع إعطاء أولوية للحلول الربحية (٢,٢).
- يتم تشجيع المجموعة علي تبادل المعلومات والخبرات بين الموظفين والأعضاء والمسؤولين المنتخبين للقيام بتحليل المشاكل الخاصة بهم (٢,٣).
- الإعتماد علي الإجراءات التأديبية العقابية والحزم والعدل والتدرج في إتخاذ الإجراءات و الرقابة والمتابعة بصورة لصيقة (٢,٦).
- تشجيع المجموعة علي الإبتكار والتعلم من الفشل وتمكين الأعضاء للقيام بأدورهم وإتباع الإسلوب الإنساني وتحفيز الأعضاء (٢,٧).
- القدرة علي تطوير ومراجعة البرامج وتنقيحها بإنتظام بمشاركة فعالة من الأعضاء (٢,٩).

(٢) محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرارات:

من الجدول رقم (٤) يتضح الآتي:

❖ مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرار بصورة عامة كانت ضعيفة (٢,٦) وهي أقل من (جيدة،

٣) وفق السلم كما موضح من الجدول (٢).

جدول رقم (٣): مقياس ليكرت للمعارف والمهارات الإدارية لقادة مجموعات المنتجين

رقم العارة	محور المعارف والمهارات الإدارية لقادة مجموعات المنتجين	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	الفجوة من جيدة	الأولوية*
		معدومة (٠)	ضعيفة جداً (١)	ضعيفة (٢)	جيدة (٣)	جيدة جداً (٤)			
١	لدي القدرة علي وضع خطة عمل واضحة ويجري تطويرها بإستمرار كما توجد خطط وأهداف قابلة للتحقيق (التحقق من الجدوي)	٠	٠	٤	٣٦	١١	٣,١	+0.1	-
٢	لدي القدرة علي تطوير ومراجعة البرامج وتنقيحها بإنتظام	٠	١	١٢	٢٩	٩	٢,٩	-0.1	5

بمشاركة فعالة من الأعضاء									
-	+0.3	٣,٣	١٩	٢٩	٣	٠	٠	لدي القدرة علي شرح فكرة عمل المجموعة للمستهدفين والإعضاء و القدرة علي تحديد أدوار أعضاء مجلس الإدارة بصورة واضحة	٣
-	+0.4	٣,٤	١٩	٣١	١	٠	٠	يشرف مجلس الإدارة علي النواحي المالية ويدعو الجمعية العمومية للإطلاع والتصويت علي البيان المالي السنوي	٤
1	-0.8	٢,٢	٢	١١	٣٢	٦	٠	يتم حث المجموعة علي إستخدام التكنولوجيا المدعومة بواسطة أجهزة الدولة المسؤولة عن التكنولوجيا وتطويرها	٥
2	-0.7	٢,٣	٢	١٦	٢٧	٥	١	يتم تشجيع المجموعة علي تبادل المعلومات والخبرات بين الموظفين والأعضاء والمسؤولين المنتخبين للقيام بتحليل المشاكل الخاصة بهم	٦
1	-0.8	٢,٢	٣	١٢	٢٧	٨	١	تتم الإنتخابات من الأعضاء عند تحديد أولويات المشاكل كما توجد القدرة علي إدارة وإبتكار طرق لتحليل المشاكل التي تواجه المجموعة يمكن الإعتماد عليها كما توجد طريقة فعالة لتحديد أولويات الحلول ومدى جدواها مع إعطاء أولوية للحلول الربحية	٧
3	-0.4	٢,٦	٥	٢٣	٢٠	٣	٠	الإعتماد علي الإجراءات التأديبية العقابية والحزم والعدل والتدرج في إتخاذ الإجراءات و الرقابة والمتابعة بصورة لصيقة	٨
4	-0.3	٢,٧	٥	٢٧	١٨	٠	١	تشجيع المجموعة علي الإبتكار والتعلم من الفشل وتمكين الأعضاء للقيام بأدورهم وإتباع الإسلوب الإنساني وتحفيز الأعضاء	٩
-	+0.5	٣,٥	٢٦	٢٤	١	٠	٠	أقراء بصورة سليمة وبسرعة والضبط الصحيح و أكتب بصورة صحيحة وبدون أخطاء و أقوم بالعمليات الحسابية البسيطة بسهولة	١٠
-0.2		٢,٨						متوسط ليكرت للمحور	

المصدر: التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م

* الفجوة من جيدة (٣) هي نقطة حددها الباحث (متوسط ليكرت - ٣) لتحديد الفجوة التدريبية.
* الأولوية هي عملية ترتيب نقاط الفجوة من الأصغر (الأكبر فرق من جيدة) إلى الأكبر (الأقل فرق من جيدة).
❖ أوضحت النتائج أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرار في بعض العبارات كانت أعلى من (جيدة، ٣) وهي تعتبر نقاط قوة، وهي:

- إجراءات إتخاذ القرار من قبل مجالس الإدارة بشفافية (٣,٤).
- تتفاوض المجموعة مع أصحاب المصلحة الآخرين بفعالية إنابة عن أعضاءها (٣,٣).
- يتم تطبيق وإتباع القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة (٣,٣).

❖ أوضحت النتائج أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرار في بعض العبارات كانت أقل من (جيدة، ٣) وهي تمثل نقاط ضعف وهي فجوات تدريبية يجب تغطيتها عبر التدريب. ويمكن العمل علي تحسينها وفق الأولويات وهي:

- توفر معلومات كافية عن مسار مختلف أعمال المجموعة (١,٧).
- تقدم التقارير إلى أعضاء ومجالس إدارة المجموعات والممولين بصورة منتظمة (١,٩).
- يشارك معظم الأعضاء بإنتظام في جميع الأنشطة التماثلية (٢).
- يمكن لأعضاء المجموعة الإعتماد علي الخدمات التي تقدمها المجموعة أكثر من الجهات الأخرى التي تقدم نفس الخدمة (٢,٦).
- يشارك جميع الأعضاء في عملية إتخاذ القرار (٢,٧).

(٣) محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف:

من الجدول رقم (٥) يتضح الآتي:

❖ مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف جيدة (٣,١) وفق السلم كما موضح من الجدول (٢).

❖ أوضحت النتائج أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف في بعض العبارات كانت أعلى من (جيدة، ٣) وهي تعتبر نقاط قوة، وهي:

- للمجموعة شراكة إقتصادية مع أصحاب المصلحة الآخرين (المانحين، المنظمات غير الحكومية القطاع الخاص...) (٣,٩).
- القدرة علي وضع خطة عمل سنوية تحتوي علي مؤشرات أداء وتتم المتابعة والتقييم علي جميع مستويات الإدارة في المجموعة والأنشطة بغرض تحسين الأداء (٣,١).
- حث الأعضاء لدفع مساهماتهم المالية بصورة طوعية (٣,١).
- يتم إستطلاع رأي الأعضاء بشكل مناسب للحصول علي تصورهم لأداء المجموعة (٣).
- التأكد من أن المجموعة تقدم خدماتها للأعضاء بصورة منتظمة وفعالة في أداء مهمتها (٣).

❖ أوضحت النتائج أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف في بعض العبارات كانت أقل من (جيدة، ٣) وهي تمثل نقاط ضعف وهي فجوات تدريبية يجب تغطيتها عبر التدريب. ويمكن العمل علي تحسينها وفق الأولويات وهي:

- المجموعة مستقلة مالياً (٢,٦).
- المجموعة تستخدم مواردها البشرية والمالية والمادية بفعالية (٢,٧).
- تم إشراك الأعضاء في تخطيط تحسين الأنشطة وإدارة المخاطر (٢,٩)

جدول رقم (٤): مقياس ليكرت لمقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرارات

رقم	محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في إتخاذ القرارات	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	القوة من جودة	الأولية*
		معدومة	ضعيفة جداً	ضعيفة (٣)	جيدة جداً	جيدة			
١	يشارك جميع الأعضاء في عملية إتخاذ القرار	٠	١	٢٣	١٩	٨	٢,٧	-0.3	٥
٢	إجراءات إتخاذ القرار من قبل مجالس الإدارة بشفافية	٠	٠	١	٢٩	٢١	٣,٤	+0.4	-

٢	-1.1	١,٩	٣	٧	٢٣	١٦	٢	تقدم التقارير إلي أعضاء ومجالس إدارة المجموعات والممولين بصورة منتظمة	٣
١	-1.3	١,٧	٣	٤	٢٤	١٦	٤	تتوفر معلومات كافية عن مسار مختلف أعمال المجموعة	٤
٣	-1	٢	٠	١٣	٢٦	١١	١	يشارك معظم الأعضاء بانتظام في جميع الأنشطة التماثلية	٥
٤	-0.4	٢,٦	٢	٢٩	١٧	٣	٠	يمكن لأعضاء المجموعة الإعتماد علي الخدمات التي تقدمها المجموعة أكثر من الجهات الأخرى التي تقدم نفس الخدمة	٦
-	+0.3	٣,٣	٢٠	٢٦	٤	١	٠	تتناوض المجموعة مع أصحاب المصلحة الآخرين بفعالية إنابة عن أعضاءها	٧
-	+0.3	٣,٣	١٩	٢٨	٤	٠	٠	يتم تطبيق وإتباع القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة	٨
	-0.4			٢,٦				متوسط ليكرت للمحور	

المصدر التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م.

جدول رقم (٥): مقياس ليكرت لمقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف

رقم	محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإدارة والإشراف	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	الفجوة من جودة* (٣)	الأولوية*
		معدومة	ضعيفة جداً	ضعيفة	جيدة (٣)	جيدة جداً			
١	تم إشراك الأعضاء في تخطيط تحسين الأنشطة وإدارة المخاطر	٠	٠	٨	٤٠	٣	٢,٩	-0.1	٣
٢	القدرة علي وضع خطة عمل سنوية تحتوي	٠	٠	٦	٣٦	٩	٣,١	+0.1	-

								علي مؤشرات أداء وتتم المتابعة والتقييم علي جميع مستويات الإدارة في المجموعة والأنشطة بغرض تحسين الأداء
-	0	٣	٤	٤٤	٣	٠	٠	٣ يتم إستطلاع رأي الأعضاء بشكل مناسب للحصول علي تصورهم لأداء المجموعة
-	0	٣	١١	٢٧	١٣	٠	٠	٤ التأكد من أن تقدم المجموعة خدماتها للأعضاء بصورة منتظمة وفعالة في أداء مهمتها
٢	-0.3	٢,٧	٨	٢٢	٢١	٠	٠	٥ التأكد من أن المجموعة تستخدم مواردها البشرية والمالية والمادية بفعالية
-	+0.3	٣,٣	٢١	٢٦	٤	٠	٠	٦ حث الأعضاء لدفع مساهماتهم المالية بصورة طوعية
١	-0.4	٢,٦	٣	٢٦	٢١	٠	١	٧ المجموعة مستقلة مالياً
-	+0.9	٣,٩	٤٤	٧	٠	٠	٠	٨ للمجموعة شراكة إقتصادية مع أصحاب المصلحة الآخرين (المانحين، المنظمات غير الحكومية القطاع الخاص...)
	+0.1			٣,١				متوسط ليكرت للمحور

المصدر التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م.

(٤) محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في تحديد الأهداف

أظهر الجدول رقم (٦) أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في تحديد الأهداف كانت جيدة (٣,٢) ولا تحتاج لتدخل تدريبي.

جدول رقم (٦): مقياس ليكرت لمقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في تحديد الأهداف

رقم العبارة	محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في تحديد الأهداف	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	الفجوة من جودة (٣)	الأولوية*
		معدومة (٠)	ضعيفة جداً	ضعيفة (٢)	جيدة (٣)	جيدة جداً (٤)			
١	وضع أهداف يمكن قياسها	٠	٠	٦	٣٣	١٢	٣,١	+0.1	-
٢	وضع أهداف يمكن تقييمها	٠	٠	٦	٣٣	١٢	٣,١	+0.1	-
٣	أعضاء مجلس إدارة المجموعة علي علم بأهداف المجموعة والواردة في اللائحة الداخلية	٠	٠	٠	٢٠	٣١	٣,٦	+0.6	-
٤	فكرة ورؤية عمل المجموعات تعني كل الأعضاء وواضحة للجميع	٠	٠	٨	٣١	١٢	٣,١	+0.1	-
٥	تعكس رسالة المجموعة بوضوح في الأهداف والأنشطة التي تنفذها	٠	٠	٥	٣٤	١٢	٣,١	+0.1	-
	متوسط ليكرت للمحور	٣,٢						+0.2	-

المصدر التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م

(٥) محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإتصال والتشبيك

من الجدول رقم (٧) يُلاحظ أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإتصال والتشبيك كانت جيدة (٣,٢) ولا تحتاج لتدخل تدريبي.

(٦) محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في مهارة روح الفريق

من الجدول رقم (٨) أظهرت النتائج أن مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في مهارة روح الفريق كانت جيدة (٣,٥) ولا تحتاج تدخل تدريبي عدا القدرة علي مراجعة السلوك الذاتي داخل الفريق ومراقبة الأداء بشكل دوري والسعي لتحسينه فهي تمثل فجوة تدريبية (٢,٨).

جدول رقم (٧): مقياس ليكرت لمقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإتصال والتشبيك

رقم العبارة	محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في الإتصال والتشبيك	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	الفجوة من جيدة (٣)*	الأولوية*
		معدومة (٠)	ضعيفة جداً (١)	ضعيفة (٢)	جيدة (٣)	جيدة جداً (٤)			
١	الإتصال بين القادة والأعضاء لمناقشة قضايا المجموعة جيد ويتم بإستمرار	٠	٠	٩	٢٨	١٤	٣,١	+0.1	-
٢	الإتصال بين أعضاء المجموعة والقادة لبناء الثقة وتحسين جودة العمل جيد ويتم بإستمرار	٠	٠	٦	٣٤	١١	٣,١	+0.1	-
٣	الإتصال بين أفراد المجموعة مع بعضهم جيد	٠	٠	٠	١٧	٣٤	٣,٧	+0.7	-
٤	تتم الإجتماعات الدورية داخل المجموعة لأنها حيوية للتواصل بين الأعضاء	٠	٠	٢	٤٢	٧	٣,١	+0.1	-
٥	إستخدام وسائل الإتصال الحديثة (مواقع التواصل الاجتماعي، الموبايلات، المجموعات كوسيلة جيدة للناس يتم بإستمرار	٠	٢	٧	٣٣	٩	٣	0	-
٦	تم الإجتماعات الدورية داخل المجموعة لأنها حيوية للتواصل بين الأعضاء	٠	٠	٣	٤٠	٨	٣,١	+0.1	-
٧	للمجموعة شراكة إقتصادية مع الحكومة أو القطاع الخاص والغير حكومي	٠	٠	٩	٢٩	١٣	٣,١	+0.1	-
	متوسط ليكرت للمحور	٣,٢						+0.2	-

المصدر التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م

من خلال نتائج الدراسة نخلص إلي الآتي:

❖ يعاني محور المعارف والمهارات الإدارية ومحور مهارات إتخاذ القرار من الضعف. بينما يتسم محور الإدارة والإشراف، محور تحديد الأهداف، محور الأداء في الإتصال والتشبيك ومحور مهارة روح الفريق بالقوة.

❖ **يمتاز قادة المجموعات بالمهارات والمعارف الأتية:** إمكانية القراءة والكتابة والقيام بالعمليات الحسابية؛ إشراف مجلس إدارة المجموعة علي كل النواحي المالية؛؛ تحديد أدوار الأعضاء القدرة على شرح فكرة عمل المجموعة للأعضاء والمستهدفين والشركاء؛ وضع خطط العمل بصورة واضحة، القدرة علي إتخاذ القرار في المجالس بشفاافية؛ القدرة علي التفاوض مع أصحاب المصلحة وموردي الخدمات إنابة علي الأعضاء؛ الالتزام القادة بالقرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة ، تكوين شراكة إقتصادية مع أصحاب المصلحة الآخرين (المانحين، المنظمات غير الحكومية القطاع الخاص...)، القدرة علي وضع خطة عمل سنوية تحتوي علي مؤشرات أداء والمتابعة والتقييم علي جميع مستويات الإدارة في المجموعة والأنشطة بغرض تحسين الأداء، القدرة على إستطلاع رأي الأعضاء بشكل مناسب للحصول علي تصورهم لأداء المجموعة والقدرة على التأكد من أن المجموعة تقدم خدماتها للأعضاء بصورة منتظمة وفعالة في أداء مهمتها، القدرة على وضع أهداف يمكن قياسها وتقييمها، العلم التام بأهداف المجموعة الواردة في اللأئحة الداخلية، الإتصال بين أعضاء المجموعة والقادة لبناء الثقة وتحسين جودة العمل ومناقشة قضايا المجموعة جيد ويتم بإستمرار وباستعمال وسائل الاتصال الحديثة ووسائل

❖ التواصل الاجتماعي، الشعور بالإنتماء للمجموعة، إحترام باقي أعضائه والتأدب عند إبداء الرأي والالتزام بالقواعد العامة للمجموعة وعدم مخالفة القوانين.

جدول رقم (٨): مقياس ليكرت لمقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في مهارة روح الفريق

رقم العبارة	محور مقدرة أداء قادة مجموعات المنتجين في مهارة روح الفريق	التكرارات					متوسط ليكرت للعبارة	الفجوة من جيدة	الأولوية*
		معلومة	ضعيفة	متوسطة	جيدة	جيدة			
١	الشعور بالإنتماء للمجموعة وعدم السماح بالتشكيك والتعرض لسمعة أفراد المجموعة	٠	٠	١٧	٣٤	٣,٧	+0.7	-	

٢	إحترام باقي أعضائه والتأدب عند إبداء الرأي خلال الإجتماعات الدورية	٠	٠	٠	١٨	٣٣	٣,٦	+0.6	-
٣	القدرة علي مراجعة السلوك الذاتي داخل الفريق ومراقبة الأداء بشكل دوري والسعي لتحسينه	٠	١	١٢	٣٤	٤	٢,٨	-0.2	1
٤	توفر الروح المعنوية العالية وتمتع رئيس المجموعة بشخصية قوية ومرنه	٠	٠	٠	١٧	٣٤	٣,٧	+0.7	-
٥	الإلتزام بالقواعد العامة للمجموعة وعدم مخالفة القوانين	٠	٠	٢	١٨	٣١	٣,٦	+0.6	-
	متوسط ليكرت للمحور				٣,٥			+0.5	-

المصدر التحليل الإحصائي ٢٠٢٠م

❖ **يعاني قادة المجموعات من ضعف المهارات والمعارف الأتية وهي بمثابة إحتياجات تدريبية (فجوة تدريبية)** وهي: المقدرة علي حث المجموعة علي إستخدام التكنولوجيا وتبني المستحدثات، القدرة علي تحليل المشاكل وإدارتها وإبتكار طرق لحلها؛ إتخاذ الإجراءات التأديبية والعقابية والمتابعة والرقابة علي أنشطة المجموعة، تشجيع تبادل المعلومات، القدرة علي تطوير ومراجعة البرامج وتنقيحها بإنتظام بمشاركة فعالة من الأعضاء، تشجيع المجموعة علي الإبتكار والتعلم، جعل المجموعة مستقلة مالياً، استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية للمجموعة بفعالية، إستطلاع رأي الأعضاء بشكل مناسب للحصول علي تصورههم لأداء المجموعة، والقدرة على إشراك جميع الأعضاء في عملية إتخاذ القرار، القدرة علي توفير معلومات كافية عن مختلف أعمال لمجموعة والقدرة علي تقديم تقارير للشركاء بصورة منتظمة والقدرة علي مراجعة السلوك الذاتي داخل الفريق ومراقبة الأداء بشكل دوري والسعي لتحسينه.

٥. التوصيات

توصي الدراسة بالآتي:-

✓ توصي الدراسة الجهات التي آلت إليها مسؤولية مجموعات المنتجين في ولاية النيل الأزرق (وزارة الزراعة) بالتدريب على رفع معارف ومهارات قادة مجموعات المنتجين الإدارية بالإضافة لتدريبهم على مهارات إتخاذ القرارات والإدارة المالية الجماعية.

✓ نوصي الجهات التي آلت إليها مسؤولية مجموعات المنتجين في ولاية النيل الأزرق (وزارة الزراعة) بالتعاون مع الكليات التي تتخصص في مجال تقنية المعلومات بالولاية أو ولايات أخرى من السودان بعمل نموذج إلكتروني مربوط بإستمارة تقييم للإحتياجات التدريبية لقادة وأعضاء مجموعات المنتجين يعمل على التقييم المستمر للفجوة التدريبية لعمل المجموعات.

✓ نوصي المنسقية المركزية لتنظيمات المنتجين بوزارة الزراعة والغابات الإتحادية بإنشاء مكتب تدريب بمنسقيات تنظيمات المنتجين المختلفة على مستوى السودان.

المراجع العربية:

الطراونة، تحسين أحمد، (٢٠١١). تحديد الإحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية. ندوة الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب علي الصعيدين النظري والعملي في الأجهزة الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الحديدي، محمد و دهمش، وليندا، (٢٠١٣). الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، الأردن.

غضيب، علي أحمد - حسين، دعاء ضياء، (٢٠١٣م). الإحتياجات التدريبية المعرفية لزراعة الحنطة المروية في قضاء بيجي بمحافظة صلاح الدين وعلاقتها ببعض المتغيرات، تكريت - العراق. وثائق مشروع زيادة الإنتاجية لصغار المنتجين ولاية النيل الأزرق، ٢٠٢٠م.

المراجع الإنجليزية

- Barbazette, Jean,(2006). Training needs assessment “methods, tools, techniques”, Pfeiffer Publisher, USA.
- Labesse, Maud Emmanuelle,(2008). Terms of Reference for Training Needs Analysis, Institut national de santépublique du Quebec.
- PILAC, Project on Improvement of Local Administration in Cambodia, (2010). Manual on Manual on Training Training Needs Assessment, Cambodia.
- Cochran, W. G. (1977), Sampling Techiques (3rded) New Yrok: John Wiley & Sons (P. 75).

DETERMINING THE TRAINING NEEDS OF PRODUCER GROUP LEADERS IN MANAGEMENT, ORGANIZATION AND NETWORKING (Support Small Producers Project in Blue Nile State)

Ahmed Hamdi Allagabo ¹, Al-Shifa Ali Mirghani ², Tahani Mahmoud Amin²

¹General Administration of Agricultural Extension - Federal Ministry of Agriculture.

² College of Agricultural Studies - Sudan University of Science and Technology .

*Corrospounding Author: Mobile: +24991241798 Email:

ahmedhamdi80@gmail.com

DOI: [10.52981/fajas.v%vi%i.3534](https://doi.org/10.52981/fajas.v%vi%i.3534)

ABSTRACT:

This the study aimed to identify the training needs of the leaders of producer groups in management, organization and networking, by studying the producer groups that established by Supporting of Small Producers Project in the state of the Blue Nile.. The study was used social survey method and a sample size was determined by 51 respondents, which represents (27.8%) of 183 respondents in total. The research used the questionnaire to collect the primary data; the data were analyzed by Excel software to calculate frequencies and the average of the five Likert. The results of the study were showed a weakness in knowledge and management skills and the decision-making skills, while their ability in management and supervision, goal determining, communication and networking and team spirit were good. The researcher recommended to the authorities concerned that:- Entities to which the responsibility of producer groups in the state of Blue Nile (the Ministry of Agriculture) have devolved to train them on knowledge, administrative skills and decision-making skills, in addition to collective financial management, and these bodies, in cooperation with colleges specializing in the field of information technology in the state, should create an electronic form linked to a needs assessment form. Training for leaders and members of producer groups works on continuous evaluation of training gap for groups work. The study also recommends the establishment of the central coordinator for producer organizations at the Federal Ministry of Agriculture and Forestry and a training office with the coordinators of

the various producer organizations at the level of Sudan.

Keywords: *Blue Nile, Effectiveness, Groups, Producers, Training.*

© 2025 Omdurman Islamic University, All rights reserved
