

واقع المرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس

الدكتور عبد الرحمن الخالدي*

(تاريخ الإيداع 6 / 3 / 2007. قبل للنشر في 4/6/2007)

□ الملخص □

تهدف الدراسة إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين ومدى تدريبهم والجهات المسؤولة عن التدريب والمجالات التي يهتم بها، والتعرف على المشكلات التي يعاني منها المرشدون الزراعيون ومقترحاتهم لحلها.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان وجمع البيانات من خلال عينة عشوائية بلغ حجمها /79/ مرشداً يعملون في مختلف الوحدات الإرشادية التابعة لمحافظة طرطوس بواسطة استمارة استبيان وقد امتدت عملية جمع البيانات خلال الفترة الواقعة بين 23 / 3 / و 27 / 4 / 2006م، وتم استخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية في التحليل الإحصائي للبيانات.

وقد أوضحت النتائج أن هناك 79.7% من المرشدين الزراعيين قد حضروا دورات تدريبية، 55% منهم من اتبع 5 دورات تدريبية وأقل. وأظهرت النتائج أن جميع المرشدين الزراعيين (100%) حضروا دورات تدريبية نظمتها وزارة الزراعة والمديريات التابعة لها، وكان من أبرز مجالات الدورات التدريبية تخطيط البرامج الإرشادية. أما أبرز المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين فتمثلت بعدم توفر وسائل النقل وعدم توفر الأدوات والعينات والوسائل الإرشادية المناسبة.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد الزراعي، تدريب، مشكلات.

* مدرس في قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة بجامعة تشرين. دير الزور - علي بك - خلف مشفى الساعي. هاتف: 051359045 - جوال: 092375042

Status of Agricultural Field Extension Workers in Tartous Governorate

Dr. Abdul-Rahman Alkhalidy*

(Received 6 / 3 / 2007. Accepted 4/6/2007)

□ ABSTRACT □

The study aimed to identify characteristics of extension workers (respondents), to know their training, the extent of their training, the training areas as well as various barriers which challenge workers, and ways of improving performance.

The study was requested to design questionnaire for extension workers. The total number of completed questionnaires (79) extension workers. The process of data collection was started in 23 March and it was completed in 27 April 2006.

The most important results of study areas were as follows: about 79.7% of field extension workers exposed to training courses, 55% of them exposed to 5 courses and less. About 100% of extension workers exposed to training organized by Ministry of Agriculture, and the most important area was extension programs planning. The most important barriers to extension workers were lack of transport tools and extension aids and materials.

Key Words: Agricultural Extension, Training, Barriers.

*Assistant Professor, Department of Agricultural Economic, Faculty of Agriculture, Teshreen University, Latakia, Syria

مقدمة:

يعد قطاع الزراعة من أهم القطاعات الإنتاجية في اقتصاد غالبية الدول بشكل عام، والنامية منها بشكل خاص بما فيها الدول العربية. فالزراعة تلعب دوراً أساسياً في رفع المستوى المعيشي والاجتماعي للسكان، وتشكل مصدراً أساسياً للدخل القومي، ومجالاً لعمل الغالبية العظمى من سكان الدول العربية.

ويحتل القطاع الزراعي في سورية [1] دوراً هاماً في الاقتصاد الوطني، كونه يتحمل عبء تحقيق التراكم الذاتي لتطوير نفسه، وتأمين فائض يستعمل في تطوير القطاعات الأخرى، إضافة إلى توفير متطلبات الاستهلاك الغذائي لجميع المواطنين وتشغيل أكثر من ثلث القوة العاملة في القطر. وتنفرد بهذه الظاهرة سورية وبعض الدول المماثلة في ظروفها، مقارنة بالدول الأخرى وخاصة المتقدمة منها، حيث يتحمل القطاع الصناعي عبء تأمين متطلبات تطوير القطاع الزراعي وليس العكس. ويتضح ذلك مما يأتي:

- مساهمة الزراعة في الناتج المحلي بنسبة 27 %، ولا يفوقها في هذه النسبة إلا القطاع الصناعي الذي بلغت نسبة مساهمته في الناتج المحلي لعام 2000 ما يقارب 31 %.

- مساهمة الزراعة في الصناعات الزراعية الغذائية، إذ تعمل على تأمين المواد الخام اللازمة لها، كما تقوم بإمداد مصانع الصناعات الزراعية بالمواد الخام اللازمة لها كما هو الحال في التبغ، ومصانع الغزل والنسيج وغيرها.

وقد لعب الإرشاد الزراعي منذ نشأته دوراً في إحداث التنمية الزراعية والريفية، فهو يساهم في رفع الكفاءة الاقتصادية للإنتاج الزراعي من خلال أنشطة التعليم والتدريب ونقل المعلومات التكنولوجية، التي تؤدي إلى تحسين الإنتاج الزراعي وزيادة دخول المزارعين وتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملين بالزراعة. لذا اتجهت معظم دول العالم إلى الأخذ به وتوسيع نطاقه، واستخدامه وتأمين مستلزماته للقيام بوظائفه على خير وجه.

ويلعب الإرشاد الزراعي [2] في القطر العربي السوري دوراً مهماً في توثيق الصلة بين الأجهزة الفنية الخاصة بالزراعة وبين المزارعين، حيث إن مهمته تبسيط المعلومات ونتائج البحوث العلمية وتضمينها في برامج إرشادية، واتباع شتى الطرق والوسائل الإرشادية لإقناع المزارعين بالأساليب الزراعية الحديثة، والعمل على تحديث الزراعة لزيادة الإنتاج ورفع الدخل المزرعية وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي لسكان الريف.

ويسهم الإرشاد الزراعي في التنمية [3] من خلال رفع كفاءة عناصر الإنتاج المختلفة عن طريق تنقيف العنصر البشري وربط العلم بمشاكل الإنتاج الواقعية، واستغلال إمكانيات البيئة الريفية والطاقات البشرية للأسرة الريفية، وتنظيم الاستهلاك وكفاءة استغلال دخل الأسرة الريفية، والقضاء على بعض الأنماط الاستهلاكية غير المرغوبة، ووضع البرامج المحلية وتنفيذها ومتابعتها وفقاً للمؤشرات الاقتصادية، بالإضافة إلى حل المشكلة السكانية بتجنيد وسائله وطرقه الإعلامية المختلفة لتحديد النسل وتنظيم الأسرة.

وتكمن أهمية الجهاز الإرشادي [4] في عملية نشر الأفكار والممارسات الزراعية الحديثة من خلال القيام بصياغة ونقل نتائج البحوث إلى المزارعين بطريقة مبسطة قابلة للتطبيق وإقناعهم وتعليمهم لوضعها موضع التنفيذ بما يتفق مع ظروفهم لتحقيق إنتاجية مرتفعة والارتقاء بمعيشتهم والتكيف مع التغيرات الجديدة.

وتلعب تنظيمات البحوث والإرشاد [5] دوراً محورياً في توفير التكنولوجيا المحسنة والمعلومات للمزارعين بهدف زيادة الإنتاج الزراعي، وصياغة السياسة العامة وتخطيط الخدمات البحثية والإرشادية في كامل البلاد، وضمان التغطية الواسعة لاحتياجات المزارعين من التكنولوجيا والمعلومات، وتطوير الطرق المستخدمة.

وبالتالي فإن من أكثر الأمور أهمية [6] هو بناء علاقة وثيقة بين الباحث والمرشد والمزارع. حيث تتضمن أهداف الإرشاد [7] نقل المعرفة من الباحثين إلى المزارعين وتقديم نصائح لهم وتعليمهم كيف يتخذون أفضل القرارات ودعمهم لتوضيح إمكانياتهم وأهدافهم وتشجيع التطورات الزراعية المرغوبة.

وقد أضحت نظم الإرشاد الزراعي نتيجة التطورات التي سادت العالم خلال العقدین الأخيرين من القرن العشرين أمام تحديات كبيرة على مختلف الأصعدة. فعلى الصعيد العالمي [8][9][10] نجد أن التقدم التقني السريع في النقل وشبكات الاتصال الإلكتروني والتكنولوجيا الحيوية، حيث يؤدي تطور شبكات الاتصال العالمية إلى خلق قدرة هائلة على تبادل المعلومات والأفكار.

أما على صعيد الزراعة نفسها فتظهر الحاجة [8] إلى توفير العاملين بالزراعة الغذاء لأنفسهم ولسكان الحضر وللأعداد المتزايدة من السكان، وهذه مهمة ليست سهلة في أوضاع تتطلب زيادة الإنتاج والإنتاجية الزراعية مع تحقيق الاستدامة والحفاظ على البيئة في نفس الوقت.

وفيما يتعلق بصعيد نظم الإرشاد الزراعي ذاتها نجد مجموعة من التحديات [7][8][9][11][12][13] تتضمن ما يلي: (1) فقدان آليات المساءلة أمام العملاء. (2) الأخطار التي تواجه استدامة النظم الزراعية كاستخدام الزائد للمدخلات الخارجية وهشاشة النظم البيئية للمزارع الصغيرة لدى الكثير من الفقراء. (3) استخدام المناهج التشاركية وصعوبة ظروف عمل المرشدين والقيام بمهام إضافية، (4) صعوبات تمويل وتوصيل الخدمة الإرشادية وفقدان الدعم السياسي. ففي ظل هذه التحديات [14] لابد من دور جديد للعاملين بالإرشاد، فإحدى الوظائف الأساسية المطلوبة أن يكونوا وسطاء معلومات وليس ناقلي تكنولوجيا، ويحلوا المشكلات أكثر من كونهم ناقلي وصفات جاهزة من الحلول، ويمتلكوا المهارات المطلوبة للتوصيل الفعال وهذا يتطلب توفير حوافز فنية ومالية.

أهمية البحث وأهدافه:

بشكل عام يتوقف قيام الإرشاد الزراعي بالدور الموكل إليه على الوجه الأكمل على وجود المرشد الزراعي الجيد، حيث يعتبر المرشد الزراعي [2] الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وهو يمثل قاعدة الهرم والخط الأمامي في أجهزة الإرشاد الزراعي، ويعتبر حلقة الوصل بين المزارعين والمستويات الأعلى من جهاز الإرشاد، حيث ينقل لهم مشاكل وهموم المزارعين ويتلقى منهم الإجابات والحلول لتوصيلها بدوره إلى المزارعين.

ويحتاج المرشد [15] كي يكون ميسراً ومعلماً فاعلاً، ويساهم في اكتشاف المعارف والتقنيات المحلية، لأن تكون لديه القدرة على الاستفادة من هذه المعارف ولفت انتباه أفراد المجتمع الريفي لأهميتها، وأن يمتلك مقدرة التعرف على الناس وتحليل مشاكلهم واقتراح الحلول لها، كما يتطلب منه أن يكون قادراً على خلق علاقات حميمة مع مختلف فئات المجتمع الريفي. حيث يحتاج العامل الإرشادي الجديد [13] لأن يكون أخصائي إدارة وأخصائي اتصال وأخصائياً فنياً.

ويمكن إجمال أنشطة المرشد الزراعي [16] التي تعتبر من مؤهلات تنفيذ عمله بكفاءة بما يلي:

- العيش في المنطقة التي يعمل بها من أجل تنمية علاقات العمل مع المزارعين.
- التعاون مع المزارعين والقيادات والتجار والهيئات المتصلة بعمل البرنامج الإرشادي.
- تحضير البرامج الإرشادية وخطط العمل السنوية بمساعدة القادة الريفيين والمشرفين والمتخصصين.
- المشاركة باللجان والهيئات المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ البرامج الزراعية التتموية في منطقتة الزراعية.

- تخطيط وإدارة الأنشطة التعليمية كالحقول الإيضاحية والاجتماعات والأيام الحقلية والرحلات والمحاضرات وتنظيم المعارض الزراعية والحملات الإرشادية.
 - نقل المعرفة والمعلومات والتكنولوجيا والبرامج والسياسة الحكومية المؤثرة على الزراعة إلى المزارعين من خلال الزيارات الدورية والتقارير والنشرات الزراعية.
 - لفت الانتباه لمشاكل التنظيم الإرشادي التي تتطلب دراسة، وعمل تقارير عن النشاطات الإرشادية المنجزة.
- وتواجه المرشد الزراعي [17] مشكلات عديدة تضمن مشكلات إدارية وتنظيمية كعدم وضوح المضمون السليم للعمل الإرشادي، وكثرة الأعمال الإدارية، وإسناد المهام غير الإرشادية، ومركزية الإدارة، والعمل غير المتخصص. وضعف مستوى إعداد وتدريب المرشدين الزراعيين وقلة فرص التدريب للمرشد في أثناء عمله.
- بالإضافة إلى المشكلات الاقتصادية التي تتضمن انعدام الحوافز التشجيعية، وضعف القدرة الاقتصادية لبعض المزارعين، وصغر وتفتت الحيازة الزراعية لبعض المزارعين كل ذلك يحول دون تبنيهم توصيات الإرشاد الزراعي، وعدم توافر المعدات والمعينات الإرشادية وعدم توفر المواصلات المناسبة.
- كما يعاني المرشد الزراعي من مشكلات نفسية واجتماعية تتضمن عدم تقدير رؤساء العمل للجهد المبذول من قبله، وقلة فرص الترقية الوظيفية، وقلة الشعور بالاستقرار في العمل وعدم الاقتناع به، وصعوبة اكتساب ثقة المزارعين والسلبية واللامبالاة لدى بعض المرشدين تجاه توصيات الإرشاد، وتمسك المزارعين بالأفكار القديمة وكثرة عدد المزارعين الذين يطلب من المرشد التعامل معهم.
- ونظراً لأهمية دور الإرشاد الزراعي بشكل عام، والمرشد الزراعي بشكل خاص كان من المفيد تسليط الضوء على واقع المرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس، حيث يترأى إلى الأذهان مجموعة من التساؤلات تتعلق بمواصفات وخصائص المرشدين الزراعيين ومؤهلاتهم العلمية والتدريبية، والمشكلات التي تواجههم وسبل التغلب عليها. ويعتبر تحديد خصائص المرشدين الزراعيين ومدى تدريبهم والجهات المسؤولة عن هذا التدريب والمجالات التي يهتم بها، بالإضافة إلى تحديد المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين على المستوى الميداني لعملهم، من خلال دراسة ميدانية تعتمد على أسس علمية للتعرف على واقع المرشدين والتشخيص الدقيق له، والتي تتيح الفرصة للقائمين على إدارة التنظيم الإرشادي للاستفادة منها في تحسين فعالية أداء المرشدين الزراعيين وتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي وبرامجه.
- وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس حيث يتم من خلالها التعرف على ما يلي:
1. التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين.
 2. التعرف على مدى تدريب المرشدين الزراعيين والجهات المسؤولة عنه والمجالات التي يهتم بها.
 3. التعرف على المشكلات التي يعاني منها المرشدون الزراعيون ومقترحاتهم لحلها.
- وتتجلى أهمية البحث فيما يلعبه الجهاز الإرشادي في القطر العربي السوري من أدوار أساسية في عملية التنمية، حيث يشكل أحد أدواتها ومرتكزاتها الرئيسية. حيث تعتمد العملية الإرشادية على المرشد كعنصر حاسم في الأنشطة الإرشادية الميدانية، وأداة رئيسة لتوصيل الخدمات الإرشادية للمزارعين، ونقل حاجاتهم ورغباتهم إلى الجهات المعنية لمعالجتها وإيجاد الحلول لها. وهذا يتطلب أن يتسم العاملون بالأجهزة الإرشادية من مرشدين زراعيين بسماوات وخصائص معينة، حتى يستطيعوا العمل مع المزارعين بنجاح.

ويعتبر المرشد الزراعي عنصراً أساسياً ومهماً في العملية الإرشادية، وحتى نتمكن من تقييم عمله ومدى تمكنه من أداء مهمته على أكمل وجه، كان لزاماً علينا التعرف على واقع وظروف عمله والعوامل المناسبة المؤثرة على أداء عمله، وإيجاد الحلول للمشكلات التي يعاني منها لتحقيق هدف الإرشاد النهائي، وهو تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الريفي. فوجود المرشد الزراعي على مقربة من الفلاحين يضعه في موقع أفضل لتفهم واقعهم ومعرفة مشاكلهم وحاجاتهم ورغباتهم، ومساعدتهم على زيادة إنتاجيتهم وتحسين ظروف حياتهم ورفع مستوى معيشتهم.

طريقة البحث ومواده:

تناولت الدراسة المرشدين الزراعيين العاملين في الجهاز الإرشادي بمحافظة طرطوس، وهي من أهم المحافظات في مجال الإنتاج الزراعي في القطر. وتقدر مساحة الأراضي الزراعية بحوالي /213990/ هكتاراً، وأما مساحة الأراضي المستثمرة في مجال الزراعة فتصل إلى حوالي /100151/ هكتاراً، وهي موزعة على المصالح الزراعية التابعة لمديرية الزراعة بتلك المحافظة. وقد بلغ عدد المهندسين الزراعيين في مختلف المصالح الزراعية حوالي /521/ مهندساً و مهندسة زراعية¹.

وتم أخذ عينة عشوائية شكلت ما يعادل /15% من المجتمع المدروس، حيث بلغ عدد المهندسين في العينة /79/ مهندساً ومهندسة زراعية، تم توزيعهم وفقاً لعدد المهندسين في كل مصلحة. وقد جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان خاصة بالمرشدين الزراعيين. حيث تم اختبار استمارة الاستبيان على سبعة من المرشدين الزراعيين تم استبعادهم في أثناء عملية جمع البيانات، وبعد ذلك تم إجراء تعديلات على الاستمارة لتحقيق أهداف الدراسة. وتم جمع البيانات خلال الفترة الممتدة من /23 /3 /2006 إلى /27 /4 /2006.

النتائج والمناقشة:

ويمكن استعراض أهم نتائج الدراسة فيما يتعلق بكل من الخصائص الشخصية للمبشرين من المهندسين الزراعيين في الوحدات الإرشادية بمحافظة طرطوس. وواقع وأوضاع العمل والأنشطة التدريبية المقدمة لهم، والمشكلات التي تواجه المبشرين والمقترحات للتغلب عليها كما يلي:

1- الخصائص الشخصية للمبشرين:

يوضح جدول (1) الخصائص الشخصية للمبشرين والتي تضمنتها الدراسة وتشمل:

- العمر: تم تقسيم المبشرين وفقاً لأعمارهم إلى ثلاث فئات هي: صغار السن (حتى 34 سنة) ومتوسطي السن (من 35 إلى 49 سنة) وكبار السن (50 سنة فأكثر). تبين الدراسة أن أقل من نصف المبشرين (48.1%) من متوسطي السن، وأقل منه بقليل (40.5%) من صغار السن. كما تبين انخفاض نسبة المبشرين من كبار السن (11.4%) وقد يرجع ذلك إلى سعي المهندسين لمواقع عمل تتناسب مع طموحاتهم في الترقية الوظيفية والمهنية أو الانتقال لمواقع عمل ذات حوافز مادية أفضل من الإرشاد.
- السنوات التي مضت على التخرج: تم تقسيم المبشرين وفقاً لعدد السنوات التي مضت على التخرج إلى ثلاث فئات هي: حديثو التخرج (أقل من عشر سنوات) متوسطو الحداثة (من 10 إلى 19 سنة)، قديمو التخرج (20 سنة وما

¹ تم الحصول على هذه البيانات من سجلات مديرية الزراعة بمحافظة طرطوس والمصالح التابعة لها

فوق). وقد تبين أن (40.5%) من المبحوثين هم قديمي التخرج، بينما نجد (26.6%) من المبحوثين هم متوسطي الحداثة في التخرج، وقد يرجع ذلك إلى محاولة المهندسين مع مرور الوقت للانتقال إلى أماكن عمل قريبة من مناطق سكنهم.

- سنوات العمل الوظيفي: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لعدد سنوات العمل الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: حديثو العمل الوظيفي (أقل من 10 سنوات)، متوسطو الحداثة (من 10 إلى 19 سنة)، قديمو العمل الوظيفي (20 سنة فأكثر). وتبين الدراسة أن (39.2%) من المبحوثين هم حديثو العمل الوظيفي، بينما تتخفص نسبة قديمي العمل الوظيفي لتصل إلى (21.6%) ويمكن إرجاع ذلك كما سبق إلى سعي المهندسين للعمل في مواقع تتناسب طموحاتهم الوظيفية والمالية.
- سنوات العمل الإرشادي: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لعدد سنوات العمل الإرشادي إلى ثلاث فئات هي: حديثو العمل الوظيفي (أقل من 10 سنوات)، متوسطو الحداثة (من 10 إلى 19 سنة)، قديمو العمل الوظيفي (20 سنة فأكثر). حيث لوحظ أن أقل من نصف المبحوثين بقليل (46.8%) هم من حديثي العمل الإرشادي وتتخفص نسبة قديمي العمل الإرشادي لتصل إلى (19%) من المبحوثين، وقد يرجع ذلك إلى لجوء الإدارة إلى تعيين المهندسين الجدد في قطاع الإرشاد وبعد فترة يلجأ المهندسون للنقل إلى قطاع عمل آخر فتخفص نسبة قديمي التخرج وغالباً ما يكون هؤلاء من نفس القرية أو من القرى المجاورة.
- بعد السكن عن مكان العمل: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لبعد السكن عن مكان العمل إلى ثلاث فئات وهي: ذوو المسافة القصيرة (حتى 5 كم) ذوو المسافة المتوسطة (من 6 إلى 15 كم) ذوو المسافة البعيدة (أكبر من 15 كم). وقد لوحظ أن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثين من ذوي المسافة القصيرة (حتى 5 كم) حيث بلغت نسبتهم (73.4%) من مجموع المبحوثين، بينما انخفضت نسبة المبحوثين من ذوي المسافة البعيدة (أكبر من 15 كم) وبلغت (19%) فقط، وقد يرجع ذلك إلى سعي المهندسين العاملين في الإرشاد للعمل في مقربة من مكان سكنهم ما أمكن، لتقليل تكاليف التنقل نظراً لقلّة الموارد المالية الإضافية في قطاع الإرشاد.

جدول (1) توزيع المبحوثين وفقاً لبعض خصائصهم الشخصية "

توزيع المبحوثين (العينة ن=79)		الصفات الشخصية
النسبة المئوية	التكرار	
40.5	32	العمر حتى 34 سنة من 35 إلى 49 سنة 50 سنة فأكثر
48.1	38	
11.4	9	
32.9	26	السنوات الماضية على التخرج أقل من 10 سنوات من 10 إلى 19 سنة 20 سنة فأكثر
26.6	21	
40.5	32	
39.2	31	سنوات العمل الوظيفي أقل من 10 سنوات من 10 إلى 19 سنة 20 سنة فأكثر
34.2	27	
26.6	21	
46.8	37	سنوات العمل الإرشادي أقل من 10 سنوات

34.2	27	من 10 إلى 19 سنة
19	15	20 سنة فأكثر
73.4	58	بعد السكن عن مكان العمل
19	15	مسافة قصيرة
7.6	6	مسافة متوسطة
		مسافة بعيدة
44.3	35	المساحة التي يغطيها المرشد
19	15	مساحة صغيرة
36.7	29	مساحة متوسطة
		مساحة كبيرة
65.8	52	التخصص
-	-	غير متخصص
34.2	27	متخصص إرشاد زراعي
		تخصصات أخرى

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- المساحة التي يغطيها المرشد: تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمساحة التي يغطيها المرشد إلى ثلاث فئات هي: ذوو المساحة الصغيرة (أقل من 3000 دونم) ذوو المساحة المتوسطة (من 3000 إلى 6000 دونم) ذوو المساحة الكبيرة (أكثر من 6000 دونم). وأظهرت الدراسة أن أقل من نصف المبحوثين يغطي مساحة صغيرة حيث بلغت نسبتهم (44.3%)، بينما انخفضت نسبة المبحوثين الذين يغطون مساحة متوسطة (300 إلى 6000 دونم) حيث بلغت (19%) من المبحوثين، وقد يرجع ذلك لضخامة حجم الكادر المهني في قطاع الإرشاد. أما الذين يغطون مساحة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (36.7) وقد يرجع ارتفاع هذه النسبة لدى المبحوثين إلى أنهم يعملون في وحدات إرشادية بعيدة حيث يقل في مثل تلك الوحدات عدد العاملين فيها، حيث يلاحظ تركيز عدد المهندسين في الوحدات القريبة من المناطق الحضرية.
- التخصص: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لتخصصهم إلى ثلاث فئات هي غير متخصصين (شعبة عامة)، مختصو إرشاد (اقتصاد زراعي)، تخصصات أخرى. حيث ظهر أن ثلثي المبحوثين تقريباً من غير المتخصصين (شعبة عامة) حيث بلغت نسبتهم (65.8%) من المبحوثين، بينما نجد نسبة (34.2%) من المبحوثين هم من التخصصات الأخرى، ولا نجد من بين المرشدين من ذوي تخصص إرشاد أو اقتصاد زراعي. وقد يرجع ذلك إلى عدم التنسيق بين الجهاز الإرشادي والجامعات على توفير كوادر متخصصة بمجال الإرشاد.

2 - التعرف على تدريب المبحوثين والجهات المسؤولة عنه والمجالات التي يهتم بها:

- حضور دورات تدريبية لإعداد المرشدين الزراعيين: يوضح الجدول (2) توزيع المبحوثين وفقاً لمدى حضور الدورات التدريبية وعددها والجهات المنظمة لها. حيث يلاحظ أن غالبية المبحوثين (79.7%) حضروا دورات تدريبية.

جدول (2) توزيع المبحوثين وفقاً لمدى حضور الدورات التدريبية وعددها والجهات المنظمة لها

النسبة المئوية	التكرار	الأنشطة المتعلقة بالتدريب
----------------	---------	---------------------------

79.7	63	نعم	حضور الدورات التدريبية
20.3	16	لا	
55.6	35	5 دورات فأقل	عدد الدورات التدريبية
19	12	من 6 إلى 10 دورات	
25.4	16	أكثر من 10 دورات	
100	63	الوزارة والمديرية	الجهات المنظمة
11.1	7	جهات حكومية أخرى	
9.5	6	جهات خارجية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- فيما يتعلق بعدد الدورات التدريبية لوحظ أن أكثر من نصف المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية (55.6%) ممن حضر خمس دورات تدريبية فأقل، بينما انخفضت نسبة الذين حضروا (من 6 إلى 10 دورات) وبلغت نسبتهم (19%).
- فيما يخص الجهات المنظمة لتلك الدورات لوحظ أن جميع المبحوثين (100%) حضروا دورات تدريبية نظمتها وزارة الزراعة ومديرية الزراعة، بينما لوحظ انخفاض نسبة من حضروا دورات تدريبية نظمتها جهات حكومية أخرى كمركز البحوث وهيئة مكافحة البطالة ومشاريع التنمية الزراعية، حيث بلغت النسبة (11.1%). وكذلك الأمر بالنسبة لحضور دورات تدريبية نظمتها جهات خارجية كمنظمة الفاو وجاكا وبلغت (9.5%).
- المجالات التي اهتمت بها الدورات التدريبية: يبين الجدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول الموضوعات والمجالات التي اهتمت بها الدورات التدريبية. حيث أظهرت الدراسة أن أكثر الموضوعات التدريبية تكراراً والتي أشار إليها المبحوثون هي: تخطيط البرامج الإرشادية حيث بلغت نسبتها لدى المبحوثين (74.6%)، يليها إعداد المرشدين حول كيفية التعامل مع المزارعين وطرق نقل المعلومات وإعداد المدارس الحقلية وبلغت النسبة (71.4%)، ثم طرق ووسائل الاتصال الإرشادي، والعمليات الفنية لخدمة أشجار الحمضيات والتفاح والزيتون والأشجار المثمرة بنسب (69.8%) و (66.7%) على التوالي. وكانت أقل الموضوعات التدريبية تكراراً هي: كيفية استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة والمكننة الزراعية حيث بلغت نسبتها (11.1%)، يليها مكافحة البطالة الاقتصادية للمشاريع الأسرية بنسبة (12.7%)، ثم الاهتمام بالإنتاج الحيواني والنحل ودودة القز ودورات تتعلق ببرمجة الحاسوب والتخطيط والإحصاء بنسب (17.5%) و (19%) على التوالي.

جدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لنسب الموضوعات التي اهتمت بها الدورات التدريبية

%	التكرار	الموضوعات أو المجالات التي اهتمت بها الدورات التدريبية
74.6	47	- تخطيط البرامج الإرشادية.
71.4	45	- إعداد المرشد للتعامل مع المزارعين وطرق نقل المعلومة وإعداد المدارس الحقلية
69.8	44	- طرق ووسائل الاتصال الإرشادي.
66.7	42	- عمليات الخدمة لأشجار الحمضيات والتفاح والزيتون والأشجار المثمرة الأخرى.

30.15	19	- دورات الاقتصاد منزلي والمرأة ريفية.
28.6	18	- النواحي الإدارية والتنظيمية.
19	12	- دورات تتعلق ببرمجة الحاسوب والتخطيط والإحصاء
17.5	11	- الاهتمام بالإنتاج الحيواني والنحل ودودة القز.
12.7	8	- مكافحة البطالة والجدوى الاقتصادية للمشاريع الأسرية.
11.1	7	- كيفية استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة والمكننة الزراعية.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

3- التعرف على المشكلات التي تواجه المبحوثين والمقترحات للتغلب عليها:

تم التعرف على استجابات المبحوثين حول أهم المشكلات الفنية والإدارية التي تواجههم وكذلك مشكلات التعامل مع المزارعين في أثناء تنفيذ الأعمال الإرشادية الملقاة على عاتقهم، بالإضافة إلى مقترحاتهم لإيجاد الحلول لتلك المشكلات من خلال أسئلة مفتوحة. وقد تم تجميع الاستجابات وحساب تكرار كل استجابة وردت من المبحوثين وكانت النتائج كالتالي:

• المشكلات الفنية والإدارية: يبين الجدول (4) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المشكلات الفنية والإدارية التي تواجههم في أثناء تنفيذ الأعمال الإرشادية. ولوحظ من خلال الدراسة أن أكثر المشكلات تكراراً لدى المبحوثين هي عدم توفر وسائل النقل بالشكل المناسب وبلغت نسبتها (67.1%)، يليها عدم وجود الأدوات والمعينات والوسائل الإرشادية كالسي دي والأفلام الزراعية والتلفزيون والحقيبة المخبرية، وعدم توفر الحقول الإرشادية لإقناع المزارع بنسبة (57%)، ثم عدم توفر الكادر الفني المتخصص وتداخل وكثرة أعمال المرشد الزراعي وكانت النسبة (37%). بينما يلاحظ أن أقل المشكلات تكراراً هي عدم توفر نتائج البحث العلمي بشكل دائم ومستمر وحديث، مما يبطل وصول المعلومة الإرشادية للمزارع وبلغت نسبتها (18%)، يليها إهمال المستويات الإدارية العليا للمرشد الزراعي، وعدم الاهتمام بتأهيله ومقترحاته بنسبة (23%) ثم عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للتشجيع على العمل وعدم صرف تعويض جولات وبلغت نسبتها (32%).

جدول (4) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المشكلات الفنية والإدارية:

المشكلات الفنية والإدارية	التكرار	%
- عدم توفر وسائل النقل بالشكل المناسب.	53	67.1
- عدم وجود أدوات والمعينات والوسائل الإرشادية كالسي دي والأفلام الزراعية والتلفزيون والحقيبة المخبرية وعدم توفر الحقول الإرشادية لإقناع المزارع.	45	57
- عدم توفر الكادر الفني المتخصص وتداخل وكثرة أعمال المرشد الزراعي	29	37
- عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للتشجيع على العمل وعدم صرف تعويض جولات	25	32
- إهمال المستويات الإدارية العليا للمرشد الزراعي وعدم الاهتمام بتأهيله ومقترحاته	18	23
- عدم توفر نتائج البحث العلمي بشكل دائم ومستمر وحديث مما يبطل وصول المعلومة الإرشادية للمزارع	14	18

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

● المقترحات لحل أهم المشكلات الفنية والإدارية التي تواجههم في أثناء تنفيذ الأعمال الإرشادية الملقاة على عاتقهم. يبين الجدول (5) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المقترحات لحل المشكلات الفنية والإدارية. وقد بينت الدراسة أن أكثر المقترحات تكراراً هي توفير وسائل النقل بالشكل المناسب لكل وحدة إرشادية حيث بلغت نسبته (73.4%)، يليها تجهيز الوحدات الإرشادية بالأدوات والوسائل الإرشادية وطرق الإيضاح العملي بنسبة (62%)، ثم إيجاد حوافز مادية ومعنوية للمرشد لتشجعه على العمل الإرشادي بنسبة (36.7%). بينما وجد أن أقل المقترحات تكراراً هي الاهتمام بالمرشد الزراعي وتعديل وضعه الاجتماعي والوظيفي، وأخذ مستويات الإدارة العليا بمقترحاته وبلغت نسبتها (24.5%)، يليها إقامة محطات بحوث زراعية تتبع الإرشاد في كل منطقة لضمان ربط البحوث بالجهاز الإرشادي لتسريع وصول المعلومة الجديدة إلى المزارع بنسبة (29.1%)، ثم إيجاد كادر فني متخصص ومؤهل علمياً ويخضع لدورات تدريبية متخصصة بنسبة (30.4%).

جدول (5) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المقترحات لحل المشكلات الفنية والإدارية

التردد	النسبة (%)	المقترحات حل المشكلات الفنية والإدارية
58	73.4	- توفير وسائل النقل بالشكل المناسب لكل وحدة إرشادية
49	62	- تجهيز الوحدات الإرشادية بالأدوات والوسائل الإرشادية وطرق الإيضاح العملي
29	36.7	- إيجاد حوافز مادية ومعنوية للمرشد لتشجيعه على العمل الإرشادي
24	30.4	- إيجاد كادر فني متخصص ومؤهل علمياً ويخضع لدورات تدريبية متخصصة
23	29.1	- إقامة محطات بحوث زراعية تتبع الإرشاد في كل منطقة لضمان ربط البحوث بالجهاز الإرشادي لتسريع وصول المعلومة الجديدة إلى المزارع.
19	24.5	- الاهتمام بالمرشد الزراعي وتعديل وضعه الاجتماعي والوظيفي وأخذ مستويات الإدارة العليا بمقترحاته.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

● المشكلات التي تواجه المبحوثين في التعامل مع المزارعين: يبين الجدول (6) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم مشكلات التعامل مع المزارعين. حيث نلاحظ أن أكثر المشكلات التي أوردتها المبحوثين تكراراً هي عقلية المزارع المتحجرة وعدم اقتناعه بتوصيات المرشد الزراعي، وعدم الثقة به واعتماده على عاداته الموروثة حيث بلغت نسبتها (60.8%)، يليها ضعف الترابط بين المزارع والمرشد وعدم استجابة أغلب المزارعين لحضور الندوات الإرشادية وعدم اقتناعهم بالتكنولوجيا الحديثة، وأن معظم المزارعين غير متفرغين للعمل الزراعي ونادراً ما يتواجدون في الحقول في أثناء الجولات بنسب (35.9%) و (35.4%) على التوالي. بينما نجد أن أقل المشكلات تكراراً هي صعوبة تنقل المرشد للوصول إلى الحقل وبلغت نسبتها (12.7%) وهي مرتبطة بمشكلة فنية وإدارية في التنظيم الإرشادي، يليها صغر حجم الحيازة الزراعية وتشتتها مما يصعب تطبيق البرامج الإرشادية عليها وبلغت (13.9%)، ثم ضعف التسويق الزراعي وانخفاض أسعار المنتجات الزراعية وارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج مقارنة مع الدخل الضعيف للمزارع بنسبة (15.2%).

جدول (6) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المشكلات في التعامل مع المزارعين

المتكرر	%	مشكلات التعامل مع المزارعين
48	60.8	- عقلية الزارع المتحجرة وعدم اقتناعه بتوصيات المرشد الزراعي وعدم الثقة به واعتماده على عاداته الموروثة.
28	35.4	- معظم المزارعين غير متفرغين للعمل الزراعي ونادراً ما يتواجدون بالحقول عند الجولات.
26	35.9	- ضعف الترابط بين المزارع والمرشد وعدم استجابة أغلب المزارعين لحضور الندوات الإرشادية وعدم اقتناعهم بالتكنولوجيا الحديثة.
12	15.2	- ضعف التسويق الزراعي وانخفاض أسعار المنتجات الزراعية وارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج مقارنة مع الدخل الضعيف للمزارع.
11	13.9	- صغر حجم الحيازة الزراعية وتشتتها مما يصعب تطبيق البرامج الإرشادية عليها.
10	12.7	- صعوبة تنقل المرشد للوصول إلى الحقل.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- المقترحات لحل مشكلات التعامل مع المزارعين: يبين الجدول (7) توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم حول أهم المقترحات لحل المشكلات في التعامل مع المزارعين.

جدول (7) توزيع المبحوثين وفقاً لمقترحاتهم لحل مشكلات التعامل مع المزارعين

المتكرر	%	المقترحات لحل مشكلات التعامل مع المزارعين
24	30.4	- إيجاد آلية لتقديم مكافآت للمزارعين النشيطين وترغيبهم في حضور الندوات الإرشادية وتشجيعهم على استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة.
23	29.1	- توعية المزارع وتنقيفه بالإرشاد الزراعي ليتخلص من العادات القديمة الموروثة.
19	24.1	- لقاء مع المزارعين في أيام العطل وبعد الدوام وفي المناسبات لحثهم على العمل وتوطيد العلاقة معهم وإظهار الاهتمام الحقيقي بهم.
15	19	- إيجاد سوق لتصريف المنتجات الزراعية ودعم المزارع مادياً ومعنوياً عن طريق القروض والمصارف وخاصة أثناء الكوارث.
12	15.2	- محاولة تجميع الحيازة الزراعية لتطبيق البرامج الإرشادية واستخدام الميكنة الزراعية فيها.
7	8.9	- إيجاد ضوابط من قبل الدولة تلزم المزارع بالتطبيق للقرارات الزراعية غير الضبوط والمحاكم وإسقاط مهمة تنظيم تلك الضبوط عن كاهل الإرشاد.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- حيث يلاحظ أن أكثر المقترحات تكراراً لدى المبحوثين هو إيجاد آلية لتقديم مكافآت للمزارعين النشيطين وترغيبهم في حضور الندوات الإرشادية وتشجيعهم على استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة وبلغت نسبته (30.4%)، يليه توعية المزارع وتنقيفه بالإرشاد الزراعي ليتخلص من العادات القديمة الموروثة بنسبة (29.1%) ثم لقاء مع المزارعين في أيام العطل وبعد الدوام وفي المناسبات لحثهم على العمل وتوطيد العلاقة معهم وإظهار الاهتمام الحقيقي بهم وبلغت نسبته (24.1%). بينما نجد أن أقل المقترحات تكراراً هو إيجاد ضوابط من قبل الدولة تلزم المزارع بالتطبيق للقرارات الزراعية غير الضبوط والمحاكم وإسقاط مهمة تنظيم تلك الضبوط عن كاهل الإرشاد وبلغت نسبته (8.9%) ويليه

محاولة تجميع الحيازة الزراعية لتطبيق البرامج الإرشادية واستخدام المكننة الزراعية فيها بنسبة (15.2%) ثم إيجاد سوق لتصريف المنتجات الزراعية ودعم المزارع مادياً و معنوياً عن طريق القروض والمصارف وخاصة في أثناء الكوارث وبلغت نسبته (19%) من المبحوثين.

التوصيات:

- من خلال دراسة واقع المرشدين الزراعيين بغرض تطوير عمل وكفاءة الجهاز الإرشادي نوصي بما يلي:
- زيادة الدورات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي، فيما يخص طرق وأساليب الاتصال والمناهج التشاركية للعمل.
- التأكيد على أهمية وضرورة الربط والتنسيق بين الإرشاد والتعليم (الجامعات) لتخريج مرشد زراعي مؤهل.
- التعاون والتنسيق مع الجهات البحثية الأخرى التي تعمل على إنتاج وتوليد معلومات وممارسات علمية زراعية معتمدة من قبل وزارة الزراعة ويوصى باستخدامها من قبل المزارع، كون المرشد الزراعي هو صلة الوصل مع المزارع.
- تحسين المستوى الاقتصادي والمعيشي للمرشدين الزراعيين بزيادة الأجور، وإعطاء حوافز مادية لتحسين وزيادة فعالية العمل الإرشادي.
- التأكيد على أن العمل الإرشادي ليس المرحلة الأولى من الحياة العملية للمهندس الزراعي، وأن العمل الإرشادي يحتاج إلى خبرات فنية ومهارات اتصالية وإدارية كبيرة.
- الأخذ بمقترحات المرشد الزراعي لتحسين واقع العمل الإرشادي.

المراجع:

- 1- بكور، يحي، إصلاح القطاع الزراعي وتنميته ضرورة لمواجهة تحديات التحرير التجاري والاقتصادي، الجمعية الاقتصادية السورية، 2004/10/22. <http://www.mafhoum.com/syr/articles_04/bakkour.htm>
- 2- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، 1994. 19- 72.
- 3- شبانة، زكي، الندوة الثالثة لعمداء كلية الزراعة بالجامعات العربية، 1974-1975، 52-53.
- 1- عبد الرحمن، محمود، انتشار وتبني المبتكرات الزراعية الحديثة، محاضرات في حلقة النقاش الأولى لتطوير الإرشاد الزراعي بالمملكة العربية السعودية والتي عقدت بكلية الزراعة، جامعة الملك سعود، 1990، 100-101.
- 5- PETERSON, W. et al. *Method for Planning Effective Linkages*, ISNAR, Briefing Paper 45, 2001, 2. Date of reading 22/5/2004<<http://www.isnar.cgiar.org/publications/briefing/Bp45.htm>>

- 6- GENTIL, D. *A Few Questions on the Training and Visit Method*, in Roberts, Nigel, (ed), *Agricultural Extension in Africa*, A World Bank Symposium, 1989, 28.
- 7- ANDERSON, J. R., FEDER, G. *Rural Extension Services*, World Bank, Washington, DC. Working Paper 2976, 2003, 2- 16.
- 8- AXINN, G. H. *Challenges to agricultural extension in the twenty-first century*, in Scarborough V et al (Eds), *Farmer-led extension: Concepts and practices*, Intermediate Technology Publications on behalf ODI, 1997, 13-15.
- 9- NAGEL, U. J. *Alternative approaches to organizing extension*, in Swanson, Burton E, *Improving Agricultural Extension*, A reference manual, FAO Rome 1997. 13.
- 10- RIVERA, W., QAMAR, M. K., and VAN CROWDER, L. *Agricultural and Rural Extension Worldwide: Options for Institutional Reform in the Developing Countries*, FAO, Rome, 2001, 12.
- 11- FEDER, G., WILLETT, A., and ZIJP, W. *Agricultural Extension: Generic Challenges and Some Ingredients for Solutions: Policy Research Working Paper No. 2129*. World Bank. 1999, 1. Date of reading 4/3/2003.
<<http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/wps2000series/wps2129/wps2129.pdf>>.
- 12- CHRISTOPLOS, I. *Poverty, Pluralism And Extension Practice*, Gatekeeper64, 1996, 14. Date of reading 2/6/2003 <<http://www.iied.org/docs/gatekeep/GK64.pdf>>.
- 13- ALEX, G., ZIJP, W., & BYERLEE, D. et al. *Rural Extension and Advisory Services: New Directions*, 2002, 10- 26. Date of reading 5/5/ 2004.
<[http://lnweb18.worldbank.org/ESSD/essdext.nsf/11DocByUnid/4C2FAE2A5E5D08C285256C6100571F92/\\$FILE/Rural_extension.pdf](http://lnweb18.worldbank.org/ESSD/essdext.nsf/11DocByUnid/4C2FAE2A5E5D08C285256C6100571F92/$FILE/Rural_extension.pdf)>.
- 14- RAMIREZ, R. *Understanding Farmers' Communication Networks: Combining PRA With Agricultural Knowledge Systems Analysis*, Gatekeeper 66, 1997, 6.
Date of reading 12/10/2003. <<http://www.iied.org/docs/gatekeep/GK66.pdf>>.
- 15- ناجي، رياض، أساسيات الإرشاد الزراعي الحديث، الجزء النظري، جامعة دمشق، 2001-2002، 151-180.
- 16- الخفاجي، عباس، الإرشاد الزراعي، الجزء الثاني، جامعة البصرة، 1993، 403-404.
- 17- شبيبة، محمد، معوقات العمل الإرشادي، محاضرات في حلقة النقاش الأولى لتطوير الإرشاد الزراعي، بالمملكة العربية السعودية والتي عقدت بكلية الزراعة، جامعة الملك سعود، 1990، 174-177.