

الباب الثاني

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

أولا : الإطار النظري :-

- مفهوم المناطق الجديدة وضرورة إقامتها .
- الموارد الأرضية والبشرية في المناطق الجديدة .
- تعريف المرشدين الزراعيين .
- مواصفات وخصائص المرشدين الزراعيين .
- مهام المرشدين الزراعيين .
- مجالات الإرشاد الزراعي .
- الأنشطة الإرشادية التي تتضمنها مجالات الإرشاد الزراعي .

ثانيا : الاستعراض المرجعي :-

- الدراسات السابقة التي تناولت مجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي .
- الدراسات السابقة التي تناولت المشاكل والعقبات التي تواجه المرشدين الزراعيين عند أدائهم لمجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي .

الباب الثاني

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

تمهيد :

يتناول هذا الباب الإطار النظري والاستعراض المرجعي لنتائج الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث لما لها من أهمية ، وما يتضمن محتواها العلمي من آراء وأساليب ونتائج بحثية، كما تعد بمثابة الركيزة النظرية التي يستند إليها موضوع البحث . ويتضمن هذا الباب جزئين رئيسيين، **أولهما** يشتمل على الإطار النظري للدراسة ، والمتمثل في بعض المفاهيم النظرية المتصلة بموضوع البحث ، والتي تتعلق بمفهوم المناطق الجديدة ، وضرورة إقامتها ، والموارد الأرضية والبشرية في المناطق الجديدة ، وتعريف المرشدين الزراعيين ، ومواصفات وخصائص المرشدين الزراعيين ، ومهام المرشدين الزراعيين ، ومجالات الإرشاد الزراعي ، والأنشطة الإرشادية التي تتضمنها مجالات الإرشاد الزراعي. ويشتمل **ثانيهما** على الاستعراض المرجعي لأهم نتائج الدراسات والبحوث السابقة والتي تناولت مجالات العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين ، والمشاكل والعقبات التي تواجههم عند أدائهم لمجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي .

أولا : الإطار النظري

مفهوم المناطق الجديدة :

يعتبر الهدف من إقامة مناطق جديدة هو تلبية احتياجات المجتمع سواء في مجال الإنتاج أو الخدمات ، وقد تعددت المفاهيم التي تعرف المناطق الجديدة ، فعرّفها (أبو زيد ، ١٩٧٣ : ص ١٣) على أنها جزء من موضوع أوسع وأعم وهو التوطين حيث إنها عملية قديمة قدم الإنسانية تتم عن طريق تهيئة واستصلاح

الأراضي غير المزروعة سواء كانت قاحلة كما في المناطق الصحراوية أو ملحية أو أراضي تغطيتها المستنقعات . ويرى أن المسألة ليست مسكن أو استصلاح أرض بقدر ما هي إقامة أو إنشاء منطقة متكاملة تتوفر فيها الفرص لتطوير أنماط جديدة من العمل والإنتاج ونجاحه في المجال الزراعي مع ما يرتبط بهذا كله بطريقة تتفق مع الإمكانيات المتوفرة في المنطقة وحاجات السكان الذين سيعيشون بتلك المنطقة المستحدثة مع الأخذ في الاعتبار حاجات تلك المنطقة .

ويعرفانها (صابر ومليكة ، ١٩٨٦ : ص ٧٩) على أنها مناطق مخططة تنشأ لملاقة حاجات ذات أهمية قومية في ميدان الإنتاج والخدمات ، ويعرفانها كذلك على أنها " ضرب من التنظيم الاجتماعي يهدف إلى صياغة القوى البشري والموارد الطبيعية من خلال مشروع تنمية اقتصادية واجتماعية محددة لمجموعة من المواطنين تجمعهم رابطة طبيعية واجتماعية " .

وتعرف (مريم مصطفى ، ١٩٨٩ : ص ١٠) المناطق المستحدثة بأنها تلك المناطق التي لها مقومات المناطق القديمة من حيث بناء النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية اللازمة لبقائها ، وأنشئ من خلال إرادة إنسانية مخططة لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية من شأنها التغلب على المشاكل بالمناطق القديمة والتي ظهرت إما بزيادة السكان أو كنتيجة لنقص الموارد أو الخلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية أو لظهور علامات التخلف .

وتذكر (علا هانم حسين ، ١٩٩٥ : ص ١٩) نقلا عن بشير أن المناطق المستحدثة هي تلك المناطق المقصودة التكوين والتي تعنى محاولة لبناء وتنمية المجتمع بطريقة متعمدة وواعية .

من هنا فإن فكرة المنطقة المستحدثة تختلف بالضرورة اختلافا جوهريا عما يعرف بالتوطين التلقائي والذي يتوقف إلى حد كبير على المبادرات الفردية وبنشأ دون أن يؤخذ في الاعتبار الإطار القومي العام أو حاجات المجتمع .

ومن خلال التعاريف السالف ذكرها يمكن استخلاص خصائص المناطق الجديدة أو المستحدثة على أنها : مناطق تتصف بالتكامل حيث أنشئت بإرادة إنسانية واعية ومخططة ، ينتقل إليها الناس من بيئة مألوفة لمقابلة احتياجات ذات أهمية قومية لأنماط جديدة من الحياة ومن العمل والإنتاج وذلك بهدف إعادة تكوين التوازن الطبيعي ما بين القوى البشرية والموارد الطبيعية حيث يتم فيها التخلص من المشاكل والتعقيدات الموجودة بالمناطق القديمة وذلك ببناء نظم اجتماعية جديدة بتلك المناطق .

ضرورة إقامة المناطق الجديدة :

" يعتبر الهدف الأساسي من أي محاولة لجعل المناطق الجديدة فكرة واقعية هو إيجاد أنماط جديدة بها تتميز بالوعي والإرادة والتخصص مما يكون له دور بالغ في إحداث التنمية الشاملة بتلك المناطق" (مريم مصطفى ، ١٩٨٩ : ص ١٠) .

ويضيف (أبو زيد ، ١٩٧٤ : ص ٨٨) أن الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها بالمناطق المستحدثة يجب أن يخضع لمقاييس دقيقة حتى يمكننا اختيار المنفعين وتحديد خصائص من يقطن بهذه المناطق ، ثم تأتي بعد ذلك نوعية الخدمات التي يجب أن تقدم إليهم بحيث تسد احتياجاتهم الفعلية في مجالات التعليم ، والصحة ، والترفيه ، وبما يتفق وأسلوب الحياة هنالك ، مع مراعاة عدم عزلهم عن المنطقة الإقليمية أو القومية وإشراكهم في كل مراحل التخطيط والإدارة وتدريبهم على ذلك ومساعدتهم على تكوين قيادات محلية في بيئتهم ، ثم تبصيرهم بالحياة العامة بالمنطقة الإقليمية ومشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية حتى يظل انتماءهم قائما لها ، لذا فإن الحاجة ماسة لدراسة فعالية مستوطنيتها فكريا ونفسيا حتى يتحقق بذلك نوعا من الاستقرار يحتاجونه لتكيفهم مع البيئة الجديدة.

وبالقاء نظرة سريعة على طبيعة التوازن بين عدد السكان في مصر ومساحتها من ناحية ، وطبيعة التوزيع السكاني في هذه المساحة من ناحية أخرى

يتبين أن "هناك خلافا شديدا بين عدد السكان والمساحة التي يعيشون عليها ، ذلك لأن حوالي ٩٨,٥ % من إجمالي السكان يعيشون فوق شريط محدود من الأرض لا تتجاوز مساحتها ٤% من إجمالي المساحة الكلية ، بينما تشكل الصحارى المصرية نحو ٩٦% من إجمالي المساحة بالرغم من عدم زيادة سكانها عن ١,٥% من مجموع السكان داخل مصر ، أي أن هناك فجوة كبيرة في توزيع السكان بين الوادي والدلتا من جهة والصحارى من جهة أخرى ، الأمر الذي يترتب عليه استحالة مواجهة الزيادة السكانية بهذا الوضع" (السيد ، ١٩٩٤ : ص ٤٠٧) .

ويتأتى الخلل في توزيع السكان من ناحيتين الأولى : التوزيع بين الحضر والريف ، حيث يعيش السكان في المحافظات الحضرية ويباشرون أعمالهم داخل المدن ، أما في المحافظات الأخرى التي يتوزع السكان فيها بين الحضر والريف يلاحظ أن حوالي ٥٧ % منهم يقيمون بالريف ، أما في محافظات الحدود فإن السكان يتوزعون بين الحضر والريف مناصفة تقريبا ، ويتركز السكان في المدن لتركز الخدمات والمرافق والمنشآت العامة فيها وتقل في الحدود لعدم وجود مقومات الحياة في المناطق الصحراوية . أما من الناحية الثانية : فقد قدر عدد السكان في المحافظات الحضرية بنسبة ١٩,٦% من إجمالي السكان ، وفى محافظات الوجه البحري بنسبة ٤٣,٥ % ، وفى محافظات الوجه القبلي بنسبة ٣٥,٧% ، وفى المحافظات الصحراوية بنسبة لا تتعدى ١,٢% من إجمالي السكان وهى نسبة ضئيلة للغاية (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، ١٩٩٣ : ص ١٠) .

مما سبق يتبين أنه لا غنى عن التوسع الأفقي جنبا إلى جنب مع التوسع الرأسى فضلا عن تدعيم الصناعة ، حيث تحاول مصر جاهدة مواجهة المشكلة السكانية في السنوات الأخيرة بالاكثفاء الذاتى لكل من محاصيل القمح ، والذرة الشامية ، والأرز عن طريق وضع استراتيجية لاستصلاح الأراضى يقوم بها القطاع الزراعي في الدولة من عام ١٩٩٨/٩٧ حتى عام ٢٠١٧ يتم من خلالها إدراج مساحة ٣,٤ مليون فدان للاستصلاح بهدف زيادة الرقعة الزراعية المأهولة

بالسكان لتصبح ٢٥% من مساحة مصر تساهم في زيادة الإنتاج والدخل القومي (استصلاح الأراضي في مصر، ١٩٩٨، ص ١) . لذا فإنه لا مفر من خوض غمار استصلاح الصحراء وهجرة سكان الوادي إليها .

الموارد الأرضية في المناطق الجديدة :

تبلغ الموارد الأرضية الاقتصادية الزراعية بمصر حوالي ٨ مليون فدان منها ٦ مليون فدان بمنطقة جنوب مصر والصحراء الغربية وذلك بنسبة ٧١,٩٢ % من إجمالي المساحات الصالحة للزراعة (قراعه ، ١٩٩٩ : ص ص ٢٠-٢٢) ويظهر ذلك في الجدول الآتي :

جدول رقم (١) الموارد الأرضية الصالحة للزراعة بمصر

المنطقة	المساحة بالفدان	%
سيناء	٤١٣.٣٠٠	٥,٠٠
الدلتا	١.٨٠٩٤٥٠	٢١,٨٨
مصر الوسطى	٩٩.١٥٠	١,٢٠
مصر العليا	٩٤٧.٩٠٠	١١,٤٦
شواطئ بحيرة ناصر	٥٠.٠٠٠	٠,٦١
الصحراء الغربية	٩٤٨.٥٠٠	١١,٤٧
حلايب وشلاتين	٦٠٠.٠٠٠	٧,٢٦
جنوب الوادي (توشكي)	٣.٤٠٠.٠٠٠	٤١,١٢
الإجمالي	٨٢٦٨٣٠٠	١٠٠

المصدر : الهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية ، الإدارة العامة لدراسات الأراضي (١٩٩٧) ، إستراتيجية التوسع الأفقي في استصلاح الأراضي حتى عام ٢٠١٧ ، وزارة الزراعة ، القاهرة.

ويحصر (الشافعي ، ١٩٩٨ : ص ٨٣) الموارد الأرضية في المناطق الجديدة بالمناطق الواقعة خارج وادي النيل والمتاخمة لصحراء مناطق الوادي الجديد وجنوب الوادي ومنطقة ضفاف بحيرة السد العالي والصحراء الغربية والصحراء الشرقية ومنطقة الساحل الشمالي الغربي ومنطقة شبة جزيرة سيناء ، ومن أهم هذه المناطق ما يلي :

(١) منطقة الوادي الجديد وجنوب الوادي :

حيث تقدر المساحات الصالحة للزراعة فيها بنحو ١,٧٣٧ مليون فدان منها نحو ٦٨٠ ألف فدان بالدرجة الثانية والثالثة ، ونحو ٦٥٤ ألف فدان بالدرجة الثالثة والرابعة ، ونحو ٤٠٣ ألف فدان بالدرجة الرابعة ، وتقدر المساحات خارج المنخفضات بنحو مليون فدان وهي ذات الأولوية في الاستصلاح وهي أراضي عميقة القطاع وجاري بها عمليات حفر الآبار واستصلاح بعض المساحات بإجمالي نحو ٣ آلاف فدان ، وأخيرا منطقة الخارجة والتي يمر بها المشروع الكبير (توشكي) وعلى ذلك يتضح أن جملة المساحات القابلة للاستصلاح والاستزراع لمنطقة الوادي الجديد تبلغ ٣,٧ مليون فدان .

(٢) منطقة الساحل الشمالي الغربي :

وتشمل الساحل الشمالي الغربي بمحافظة مطروح والتي تبلغ مساحتها نحو ٣٨ مليون فدان، وقدرت الأراضي القابلة للاستصلاح والاستزراع بها بنحو ٣ مليون فدان.

(٣) منطقة سيناء:

تقدر مساحة سيناء بحوالي ١٥ مليون فدان ، وتقدر الأراضي التي يمكن استصلاحها واستزراعها بنحو ٤,١ مليون فدان .

الموارد البشرية بالمناطق الجديدة :

يعد الإنسان بفكره وإمكانياته وقدراته من أهم عناصر الإنتاج ، بل يعتبر عصب الإنتاج الرئيسي مهما تقدمت أساليبه الفنية ، لذلك فان تخطيط وتنمية واستغلال الطاقات البشرية يعد من أهم عناصر الاستراتيجية الحديثة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وفي هذا الصدد يشير (العبد ، ١٩٧٤ : ص ١١) إلى أن سياسة تخطيط القوى العاملة بالمناطق المستحدثة تركز على الأسس الآتية : رفع الكفاية الإنتاجية للاستفادة الكاملة من قوى العمل القائمة ، والتعرف على الاحتياجات المستقبلية من الأفراد بمختلف مستوياتهم سواء كانوا عمالا أو فنيين أو مهندسين أو أخصائيين ، وتنفيذ خطة لتدريب الأفراد الجدد ورفع مستواهم ، ويرى أن القوى العاملة بالمناطق الجديدة تتكون من العمال الموسمين والمنفيعين والعمال الدائمين ، فالمناطق المستحدثة ليست مجرد إسكان منظم ومرافق متوفرة الخدمات ، بل تمثل قوى بشرية متفاعلة تساهم في نمو نفسها وبيئاتها الجديدة ، في الوقت التي تعجز كافة الإمكانيات المادية وحدها عن تحقيق التنمية الريفية المرتقبة.

ويرى (أبو زيد ، ١٩٧٤ : ص ٨١-٨٣) أن سبب تعثر عملية التنمية في كثير من المناطق المستحدثة يرجع إلى اهتمام المخططين والمشتغلين بأمر التنمية بالجوانب الفنية والتكنولوجية وإغفالهم للعنصر البشري أو الاجتماعي ، ويرى أن تنمية هذه الموارد البشرية لا يمكن أن يتم على النحو الصحيح إلا إذا سبقتها دراسات علمية دقيقة تبين مدى تفاعلهم مع بيئتهم الجديدة وتوقعاتهم للمستقبل وعلاقاتهم ببعضهم البعض ، وعلاقاتهم بمنطقتهم الأصلية والمناطق الأخرى المجاورة ، ومدى استجاباتهم للظروف الجديدة ورغبتهم في الاستفادة منها ، ورأيهم الصريح في الجهود المبذولة بهذا المشروع ، وأخيرا دراسة إمكانياتهم وقدراتهم لتوجيهها بما يتفق وأهداف استراتيجية التنمية بتلك المناطق ، فتحسين هذه الموارد البشرية والارتقاء بمستواهم يتصل اتصالا وثيقا بمشكلة تقديم الخدمات الاجتماعية لها .

ويقترح (هلال ، ١٩٧٤ : ص ٣٢) بشأن تنمية القوى البشرية بالمناطق الجديدة ما يلي : ضرورة التوسع في البرامج التعليمية والعلمية بالكلديات والمعاهد والمدارس الزراعية والصناعية والهندسية مع ضرورة ربطها بمواقع الإنتاج الحالي ، والتوسع في إنشاء مراكز للتدريب بمختلف مستوياتها لتوفير العمالة الفنية المدربة ، ورفع كفاءة العاملين بما يستحدث من أفكار وأساليب ، والتوسع في ميكنة الزراعة بالمناطق الجديدة على ألا يؤدي ذلك لتكوين بطالة موسمية أو دائمة بالمناطق المزدحمة بالسكان ، وإعداد الموارد البشرية بما يجعلها قادرة على التنمية الاقتصادية بما فيها التصنيع الزراعي .

ويعد تحسين نوعية الموارد البشرية هدفاً ووسيلة لتحقيق وضمان استمرار التقدم الاقتصادي والاجتماعي، حيث يترتب على التنمية الرأسية للموارد البشرية تغيير أفراد المنطقة اجتماعياً بتخليصهم من القيم والمثل البالية وغرس نظيراتها التي تمجد الإخلاص والتفاني في العمل ، واقتصادياً بتنمية مهاراتهم وإكسابهم مهارات ومعارف عصرية تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، ومن ثم الزيادة في الناتج الوطني والذي يستتبعه ازدياد في المدخرات وكذلك في الإنفاق الاستثماري بما في ذلك الاستثمار في التنمية الرأسية للموارد البشرية (الخولي ، ١٩٧٤).

إن الاهتمام بالموارد البشرية في المناطق المستحدثة والعمل على تنميتها يبدأ بوضع مقاييس دقيقة يمكن الاسترشاد بها في اختيار المنفعين بمختلف فئاتهم وتحديد الخصائص التي يجب أن تتوفر في سكان تلك المناطق، وبتقديم الخدمات اللازمة بحيث تسد احتياجاتهم الفعلية في مجالات التعليم والصحة والترفيه بما يتفق وأسلوب الحياة في هذا النمط من المناطق مع مراعاة عدم عزلهم عن منشأهم الأصلي ، وإشراكهم في كل مرحلة من مراحل التخطيط والإدارة وتدريبهم على ذلك ، ومساعدتهم في تكوين قيادات محلية في بيئاتهم ، وأخيراً تبصيرهم بالحياة العامة في المنطقة القومية ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والسكانية حتى لا يفتر انتمائهم (أبو زيد ، ١٩٧٤ : ص ٨٨) .

من هنا يتضح ضرورة إشراك المتخصصين في علم الاجتماع والانثربولوجيا وعلم النفس في إجراء دراسات تفصيلية عميقة على هذا النمط الجديد من الحياة الاجتماعية في مصر، وفي هذا الصدد يعتقد (حوطو، ١٩٧٩: ص ٥) أن الصحراء سوف تكون مناطق جذب إذا نجحت البحوث والدراسات النفسية في تقديم بحوث جادة نظرية وميدانية للمخططين والسياسيين متخذي القرارات عن سلوك الأفراد والجماعات واتجاهاتهم واحتياجاتهم في مجال غزو الصحراء .

وقد قسم (قشطة ، ١٩٩٧: ص ص ٧٢،٧١) العنصر البشري بالمناطق الجديدة إلى ما يلي :

(١) **زراع المناطق الجديدة :** وتعتبر هذه الفئة محور عملية الإنتاج الزراعي بتلك المناطق حيث أتضح أن هناك تباينا بين الفئات التي تمارس الزراعة بتلك المناطق فيما يتعلق بسماتهم وخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية ، ولا زال هذا العنصر رغم أهميته الكبيرة غير واضح ومحدد للمسؤولين عن التنمية الأفقية في مصر بالرغم من احتياج كافة البرامج والأنشطة الإرشادية إليه .

(٢) **العمالة الزراعية :** يعتمد الاستثمار في زراعة واستصلاح المناطق الجديدة على العمالة الزراعية كجزء من العنصر البشري والتي تلعب دورا حيويا في الأنشطة الزراعية بتلك المناطق نظرا لاتساع المساحات التي تتطلب الخدمة الزراعية من ناحية ، بالإضافة إلى عدم دراية كثير من المستثمرين في هذه المناطق بشئون الزراعة ، فضلا عن مشاكل عدم التأهيل والتدريب الكافي لهذه العمالة على الممارسات الزراعية المناسبة لهذه المناطق ، كما يلاحظ الافتقار الواضح للعلاقة المناسبة بين هذه الفئة من العاملين الذين يمارسون الكثير من العمليات والأنشطة الزراعية وبين الجهاز الإرشادي الزراعي الذي يعمل بهذه المناطق .

(٣) **المرشدون الزراعيون :** وهم يشكلون حلقة الاتصال الرئيسية التي تربط بين قطاعات البحوث الزراعية والمزارعين بتلك المناطق ،

حيث يلعبون دوراً رئيسياً في نجاح الزراعة بها ، لذلك فهم في حاجة ماسة إلى الكثير من التدريب والإعداد لكي يستطيعوا مواجهة الظروف والمشكلات الزراعية ذات الطبيعة الصعبة والتي تميز نمط الزراعة بالمناطق المستحدثة ، كما يحتاج هؤلاء المرشدون إلى توفير الإمكانيات اللازمة لمساعدتهم على العمل والإقامة بالمناطق الجديدة وخدمة المشتغلين بها.

(٤) **الفنيون الزراعيون:** حيث يظهر أهمية دورهم في مجال استصلاح واستزراع المناطق الجديدة ، وهم يتوفرون بأعداد كافية من خلال العاملين في وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، فضلاً عن العاملين في كليات الزراعة الإقليمية والذين يشكلون أيضاً دعماً فنياً لجميع العاملين والمزارعين بالمناطق الجديدة من خلال توفير التقنيات الزراعية الحديثة وإتاحتها لجهاز الإرشاد الذي يقوم بمسؤولية نقلها وإقناع المزارعين بتطبيقها ، ولا تزال العلاقة بين الفنيين الزراعيين والعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بتلك المناطق الجديدة في حاجة للمزيد من التدعيم بما يخدم كلا الطرفين .

مما سبق يتبين لنا أن الدولة قامت بمجهودات ضخمة لإقحام الصحراء واستزراعها وتعميرها وتكوين مناطق جديدة بها ، وذلك للخروج من الوادي الضيق والذي ضاق بسكانه ، وفتح آفاق جديدة أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد فرص عمل أمام كافة نطاقات العنصر البشري للعمل بتلك المناطق المستحدثة والتكيف معها .

تعريف المرشدين الزراعيين :

تعددت الدراسات والكتابات التي تناولت المرشدين الزراعيين من حيث تعريفهم وأهميتهم ومواصفاتهم والأنشطة والمهام الإرشادية التي يقومون بأدائها. فمنها ما عرفهم بأنهم " محور أي برنامج أو حركة إرشادية وهمزة الوصل بين أخصائي الإرشاد الزراعي الفنيين والمزارعين ، ويتوقف ذلك على نشاطه ، ونوعه ، وتدريبه ، وحسن صفاته، ومستوى تفهمه للمسئولية الملقاة على عاتقه " (مغربل ، بدون سنة نشر : ص ١٠٠) .

وعرفهم (الخولي ، ١٩٧٧ : ص ٢٢٣) بأنهم المحور الأساسي لنجاح العمل الإرشادي باعتبارهم على اتصال مباشر ودائم بأهل القرى وأنهم عادة ما يحرصون على مساندة الريفيين بمختلف الطرق لتحقيق الأهداف الإرشادية الخاصة بتطوير الريف .

وعرف (عبد الغفار ، ١٩٧٥ : ص ٣١٠) المرشد الزراعي بأنه الشخص الذي يتمتع بمستوى علمي ووطني ونفسي وأخلاقي ومعرفة اجتماعية ويعمل كوسيط ومساعد في نشر الأفكار الزراعية والريفية المنزلية الحديثة بين الزراع بهدف تحسين أحوالهم في الحقل والمنزل .

ويعرفه (ما وندر ، ١٩٨٣ : ص ٤١٧) بأنه الشخص الذي يساعد الريفيين في البحث والحصول على المعارف والمعلومات المطلوبة في تنميتهم ولأجل مشاريعهم الزراعية ، ويعتبر مقدما للمعلومات والمسئول الأول عن العمل المباشر مع المزارعين بالمكاتب الإرشادية .

ويذكر (أبو السعود ، ١٩٨٧ : ص ٣٩٠) أن المرشد الزراعي يعتبر حجر الزاوية في تنفيذ ونجاح البرامج الإرشادية فهو واجهة التنظيم أمام جماهير الزراع وحلقة الوصل بين المستوى الميداني والتنفيذي والمستويات التخطيطية بالجهاز الإرشادي.

ويعرف (قشطة ، ١٩٨٧ : ص ٢٩٤) المرشد الزراعي بأنه الشخص الذي يساعد على إحداث التغيير المرغوب في سلوك أفراد المجتمع الريفي ، وذلك من خلال التأثير في عملية اتخاذ القرارات بتبني الأفكار والممارسات المستحدثة .

ويذكر (عبد المقصود ، ١٩٨٨ : ص ٧٨) أن المرشد الزراعي هو وكيل التغيير والذي يمثل حلقة الوصل بين جهاز التغيير وجمهور المستهدفين ، وعلى مدى نجاحه في تحقيق الربط بينهما يتوقف نجاحه في إحداث التغيير المطلوب .

ويعرفانه (بورتون و سوانسون ، ١٩٩٠ : ص ص ٢٩٨ ، ٢٩٩) بأنه معلما وقاضيا للحاجات ومنظما وقائدا فهو يساعد المسترشدين على معرفة الممارسات والأفكار والنتائج المستحدثة ، ويعمل على تبني المعلومات الجديدة بما يتناسب مع أوضاعهم وظروفهم المحلية ، ويساعد على إدخال بعض التحسينات على المعاملات الزراعية بما يعمل على زيادة الإنتاجية والدخل وتحسين الحياة الريفية .

ويوضح (عمر ، ١٩٩٢ : ص ص ٢١٤ ، ٢١٥) أن المرشد الزراعي هو محرك العملية الإرشادية ووكيل التغيير باعتباره قوة اجتماعية موجهة تهتم بتشكيل وتغيير سلوك المجتمع الريفي ، وعلى ثقافته وقدراته يتوقف نجاح الإرشاد أو انتكاسته . وكذلك عرفة بأنه الشخص الواعي علميا واجتماعيا والقادر على تغيير سلوك الغير متحملا مسئولية هذا التغيير أمام المجتمع .

ويضيف (قشطة ، ١٩٩٥ : ص ٣٠) بأنه الشخص المؤهل علميا في جانبين أساسيين **الجانب الأول** يختص بالجوانب العلمية لمكون علم الإرشاد ، **والجانب الثاني** يختص بالمجالات العملية المختلفة لمكون الزراعة ، والذي يستطيع التعامل مع أغلب المشكلات اليومية التي تواجه الزراع بحيث يساعدهم على التغلب عليها بطريقة علمية .

مما سبق يتضح أن المرشد الزراعي هو الشخص الواعي علميا وثقافيا واجتماعيا والقادر على تغيير سلوك المزارع متحملا هذا التغيير أمام المجتمع وهو

محرك العملية الإرشادية باعتباره قوة اجتماعية موجهة تهتم بتشكيل وتغيير سلوك المجتمع الريفي في المعيشة والإنتاج بما تحمله من أفكار مستحدثة وحلول لشئكله، وعلى ثقافته وقدراته يتوقف نجاح الإرشاد الزراعي أو فشله أو انتكاسته .
وفيما يلي استعراض موجز لأهم الموصفات الواجب توافرها في المرشد الزراعي لكي يقوم بواجبه الإرشادي على أكفأ ما يكون .

مواصفات وخصائص المرشدين الزراعيين :

تختلف المواصفات الواجب توافرها في المرشدين الزراعيين تبعاً لاختلاف المهام والأنشطة التي يقومون بها داخل الجهاز الإرشادي الزراعي حيث تتطلب طبيعة العمل الإرشادي في القائمين به مؤهلات ومواصفات معينة ، واستعداداً خاصاً لمساعدتهم على أداء الرسالة الإرشادية على النحو المطلوب والمرغوب فيه، ويلاحظ أن هناك مواصفات مشتركة بين موظفي الإرشاد الزراعي على مختلف المستويات داخل الجهاز الإرشادي الزراعي ومحددات تؤهل صاحبها للقيام بالعمل الإرشادي الزراعي بنجاح والمساهمة الفعالة في إنجازه ، وترجع أهمية وضرورة تحلى المرشدين الزراعيين بمواصفات وخصائص معينة إلى الدور والتأثير الذي تحدثه هذه الصفات في طريقة استجاباتهم للزراع ولعملهم ولتنظيم الذي ينتمون إليه ، وبالتالي على كفاءة أدائهم للمهام والأنشطة الإرشادية الموكولة إليهم ، وتزخر المراجع بسرد ما يجب أن يتحلى به المرشد الزراعي من مواصفات وخصائص ومؤهلات ، وفيما يلي استعراض لبعض منها كما تناولتها الكتابات والدراسات السابقة .

ذكر (عمر وآخرون ، ١٩٧٣ : ص ص ٢٠، ٢١) أن المهنة الإرشادية تتطلب توافر معايير لدى القائمين بها ، ومن أهم هذه المعايير الإيمان بالأفراد والجماعات والمجتمعات التي يتعامل معها المرشدون الزراعيون والتي تعتبر أساس نجاحهم في أداء رسالتهم ، كذلك يتطلب العمل الإرشادي الصدق والإخلاص

وعدم الإفراط في الوعود التي يصعب تحقيقها ، وفي كثير من الأحيان يتطلب الأمر التضحية بالنفس والجهد في سبيل إسعاد الآخرين وتقديم المجتمع .

ويبين (عبد الغفار ، ١٩٧٥ : ص ص ٣١٢-٣١٤) أن أداء المرشد الزراعي للأعمال الموكولة إليه يتطلب اتسامه ببعض الصفات الشخصية والنفسية والاجتماعية التي تؤهله لذلك مثل إيمانه بضرورة تحسين مستوى الزراعة وأسورهم، وقدرته على مساعدتهم وإنشاء علاقات طيبة معهم ، وأن يكون على خلق طيب ، وموضوعي في تعاونه مع الزراع ، وذو مظهر سلوكي مطمئن ، وأن يكون متعاطفا مع الزراع ، وأن يكون لديه قدرة تأثيرية كبيرة ، ويمكنه بناء صرح من الثقة مع رؤسائه ليتمكن من الحصول على الاعتمادات والتسهيلات ، فالانتمية تحتاج إلى موظفين يتحملون المسؤولية ولديهم المعرفة والمهارة للعمل بكفاءة مع الناس ، ويتمتعون بفهم واحترام وحب الناس وبالتالي احترام إرشاداتهم وتوجيهاتهم، وأن يكون لديهم الحماس والاعتقاد فيما يفعلون والإقدام على تحسين الحياة الريفية .

وأشار كلا من (Oakley & Garforth, 1985: P.P. 96 - 97) إلى أهمية التأكد من تحلى المرشد الزراعي بصفات أو كفاءات شخصية معينة بحيث تشمل ما يلي :

١- الالتزام بالعمل الإرشادي والقيام به من حين لآخر في مناطق منعزلة بالأنشطة الإرشادية بعزم وتصميم .

٢- الجدارة في تنفيذ العمل الإرشادي مع إقامة علاقات مع المزارعين .

٣- أن يكون متواضعا في عملة مع المزارعين وأن يكون حساسا برغبات ومشاعر المزارعين وأن يعمل معهم بطريقة تتضمن احترامهم كأشخاص مساهمين بما لديهم من معارف وأفكار .

٤- الثقة بقدراته الشخصية والتصميم على إنجاز شيء ما ، فالمرشد الزراعي غالبا ما يترك للعمل في مناطق معزولة وبإشراف قليل وفي هذه الحالة يحتاج للثقة والشجاعة لإنجاز أعماله في هذه الظروف .

وأوضح (أبو السعود، ١٩٨٧: ص ص ٣٩٠-٣٩٢) أن من أهم ما يجب أن يتسم به المرشد الزراعي من صفات ويعتبر أساس نجاحه في أدائه لوظيفته هو إيمانه بالعمل الإرشادي والاقتناع برسالته وذلك لأن العمل الإرشادي ليس عملاً روتينياً ، فهناك الكثير من المواقف التي يواجهها المرشد الزراعي أثناء عمله تتطلب قدراً من اندماج الحواس والمشاعر الشخصية .

ويذكر (عمر ، ١٩٩٢ : ص ٢٤٤) أن من المواصفات التي يجب أن يتمتع المرشدون الزراعيون بها : معرفتهم بالمنطقة المقرر عملهم فيها ، وتقبلهم ممن يخدمونهم ، وأهليتهم وقدراتهم الخلاقة للعمل الإرشادي ، وأن يكون لديهم الإرادة القوية للحياة في منطقة عملهم تحت الظروف القائمة ، وتمتعهم بالصحة التي تتناسب مع عملهم ، ويكون لديهم القبول لفكرة تكريس جهودهم للخدمات العامة ، وقدراتهم على العمل مع زملائهم ، وقدرتهم على دفع الناس إلى العمل ، وأن يكون مستواهم التعليمي مناسب مع العمل الذي يسند إليهم ، مع ضرورة توفر الخبرة والتدريب في المواد الفنية المستخدمة في عملهم .

ويضيف (عمر ، ١٩٩٢: ص ص ٢٤٩-٢٥٠) لما سبق من مواصفات : الدراية والخبرة في إدارة شئون المنزل والمزرعة وشئون الريف بوجه عام والتدريب الفني ، وأن يكون لديهم المعرفة بنواحي العلوم الإنسانية والفنية والقدرة على التعليم والتخطيط والتفكير المرتب ، والتعبير المؤثر من ناحية الكلام والكتابة ، والاهتمام بالمسترشدين والتعاون مع الآخرين لنجاح العمل الإرشادي الزراعي .

وبناء على ما سبق ذكره من المواصفات التي أشار إليها الكتاب والباحثون في مجال الإرشاد الزراعي فإن هذه المواصفات تؤثر على مدى التفاعل بين المرشدين الزراعيين والزراع خاصة بالمناطق الجديدة ، وعلى هذا الأساس يتم إقامة دورات تدريبية لهم يتم من خلالها تزويدهم بالمهارات اللازمة لإنجاز أعمالهم وأنشطتهم الإرشادية والتي تنعكس بدورها على مدى فهمهم لأهم المشاكل

والعادات والتقاليد والمؤسسات العاملة والمنتشرة بمنطقة عملهم ، مما يسهم في التنمية الرأسية والأفقية بتلك المناطق .

مهام المرشدين الزراعيين :

يعتبر المرشد الزراعي الدعامة الأساسية لنجاح أي عمل إرشادي زراعي ، حيث يقع عليه عبء الاتصال بالزراع مباشرة لنشر رسالته بينهم وحل مشاكلهم ومساعدتهم لكي يساعدوا أنفسهم بأنفسهم ، ويعتمد ذلك على كفاءة المرشد الزراعي في أدائه لمهامه التي يمكن توضيحها فيما يلي :

ذكر (عمر ، ١٩٩٢ : ص ٢٥٠) أن المهام والواجبات التي يقوم بها المرشدون الزراعيون هي: دراسة مشكلات الموقف ونقلها إلى جهات البحث لدراستها، وتجهيز البرامج الإرشادية في الزراعة والحياة الريفية بالاشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف ، وتنفيذ البرنامج الإرشادي ، وتقييم البرنامج الإرشادي بجمع البيانات والإحصاءات وتحليلها ، وتشجيع تشكيل المجالس الإرشادية من المسترشدين ، وتشجيع اهتمام الهيئات المحلية بالتنمية الريفية ، والتعاون مع الهيئات والمؤسسات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية ، وتنمية الترابط والتكامل والتناسق بين أوجه النشاط الإرشادي وبين الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية ، وتطوير القلدة المحليين وإمدادهم بما يلزمهم لتسهيل مهامهم الإرشادية ، وتنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إرشادية ناجحة، واتخاذ قرار الاستعانة بالأخصائيين ، ومساعدة منظمات الشباب الريفي على تطوير برامجها وتدريب قادتها واختيارهم ، والمساعدة في تكوين المنظمات والجمعيات التعاونية الزراعية ، وتوعية الريفيين بالتنظيمات الزراعية وشرح فوائدها ، وإمداد الزراع بالمعلومات والخبرات والمطبوعات الإرشادية اللازمة .

وقد اتفق كلا من (العادلي ، ١٩٨٣ : ص ص ٣١٣ ، ٣١٤) و (سالم ، ١٩٨٦ : ص ص ٥٧ ، ٥٦) على المهام والواجبات الإرشادية التي يجب توافرها في المرشدين الزراعيين وهى : المساعدة في اكتشاف واختيار القادة الريفيين المحليين وتدريبهم ، وتنظيم القادة المحليين والزراع بطريقة تمكنهم من دراسة المشكلات ونقلها إلى جهات البحث لدراستها ، والتقييم المرحلي والسنوي للتعرف على مدى تنفيذ البرامج الإرشادية لأهدافها ، وتحديد نواحي الضعف والقوة في انجازاته ، ونقل نتائج الأبحاث والتوصيات الزراعية المستحدثة إلى الزراع بطريقة مبسطة ، ونقل المشكلات الزراعية المحلية التي يصعب حلها لأجهزة البحث المعنية وإيجاد الحلول لها ، وإعداد التقارير الدورية والسنوية وكتابة وطبع البرامج الإرشادية وتوزيعها والإعلان عنها ، وتنشيط العمل الإرشادي والقيام بالتوعية الإرشادية للمسترشدين .

ويضيف كلا من (الرفعى ، ١٩٩٢ : ص ص ٢٨ ، ٢٩) و (فريد ، ١٩٨٥ : ص ص ٤٦ ، ٤٧) أن من المهام والواجبات الإرشادية التي يقوم بها المرشدون الزراعيون ما يلي : معرفة احتياجات الزراع بالتعاون مع الهيئات والتنظيمات الريفية ، والإسهام في تنفيذ العمل الإرشادي من خلال استخدام الطرق والمعينات الإرشادية المتاحة وفقا لخطة عمل وإجراءات محددة ، والعمل على جمع البيانات والإحصائيات وإعداد التقارير الدورية المتنوعة عن العمل الإرشادي على المستوى المحلى ، وتوفير مصادر المعلومات والخبرات للزراع والقادة المحليين ، بالإضافة إلى المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات الزراعية الطارئة التي تواجه المسترشدين ، والاتصال بالمستوى الإشرافي الأعلى .

ويرى كلا من (عبد الغفار ، ١٩٧٥ : ص ص ٣١٢ ، ٣١٣) و (بورتون وسوانسون ، ١٩٩٠ : ص ص ٣٠٠ ، ٣٠١) أن المهام الإرشادية التي يقوم بها المرشدون الزراعيون المحليون هي : العمل على إقامة علاقات عمل مع الزراع ، والتعاون معهم لدراسة مشكلاتهم وآمالهم ، والمساعدة في التطبيق

العملي بتعليمهم المهارات الفنية الأدائية وحسن استخدامها ، والعمل مع الزراع والشباب و المرأة الريفية وتوجيههم وتنظيمهم لتحقيق الأهداف الإرشادية ،وضع الأنشطة الإرشادية وتنفيذها وإعداد التقارير عنها ، والإسهام في رسم السياسات الزراعية والتعليمية والصحية والثقافية على المستويات التي يعمل بها بالتعاون مع الهيئات المحلية المعنية .

ويشير (السلسيلي ، ١٩٩٠ : ص ص ١٢-١٦) إلى أنه يقع على المرشد الزراعي خاصة من بين العاملين الإرشاديين الزراعيين مسئوليات ومهام وظيفية عديدة بحكم تفاعله مع جماهير الزراع وهي مهام وظيفية تتعلق بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، والتنسيق والرقابة والعلاقات العامة، والاستشارة وتنمية الدافعية ، والنواحي الإدارية الغير فنية .

وتذكر (زينب مجد، ١٩٩٥ : ص ص ٢٤، ٢٥) نقلا عن كلارك أن مهام المرشد الزراعي هي : تعليم وإرشاد الزراع ، وإقامة علاقات بين الأبحاث العلمية وأساليب حل المشكلات المزرعية أو المنزلية ، والمشاركة في الأعمال المزرعية والعمل المنزلي ، والسعي إلى نقل المشكلات إلى الجهات المتخصصة لإجراء الأبحاث عنها وتطويرها .

ومن العرض السابق لمهام المرشدين الزراعيين في العمل الإرشادي يمكن حصر تلك المهام في الآتي : مهمة توصيل المشكلات الزراعية المتعلقة بالزراع إلى جهات البحث وإيجاد حلول لها ، واكتشاف وتدريب القيادات المحلية للمساهمة في العمل الإرشادي الزراعي ، والتعاون والتنسيق مع المنظمات الأخرى ، والمساعدة في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية ، والمساعدة في تقييم البرامج الإرشادية ، وإعداد التقارير الدورية والسنوية عن العمل الإرشادي الزراعي، وتنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة ناجحة ، وتكوين مراكز للشباب الريفي وتطوير برامج المراكز الموجودة فعليا، وتوعية الريفيين بالمنظمات الأخرى ، وإمداد الزراع بالخبرات والمعلومات الزراعية ، والمساعدة في التطبيق العملي بتعلم المهارات

الفنية والادائية وحسن استخدام عناصر الإنتاج ، والتوعية بالعمل الإرشادي ومساعدة الزراع في الحصول على الخدمات الزراعية ، ومساعدة الزراع في التعرف على المشاكل المرتبطة بالإنتاج وإيجاد الحلول المناسبة لهم ، وإقناع المزارعين بتطبيق ثم تبني التوصيات الإرشادية ، ومساعدة الزراع على استخدام التكنولوجيا المطلوبة لتحسين الإنتاج .

مجالات الإرشاد الزراعي :

ذكر (سليم ، ١٩٧٧ : ص ص ١٧، ١٨) أن هناك تسعة ميادين يضطلع الإرشاد الزراعي بها في الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية وهي : رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية والحيوانية ، وتسويق واستهلاك الحاصلات الزراعية ، وتنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية ، وإدارة الأعمال المزرعية المنزلية ، وتنمية الشباب الريفي ، وتنمية المجتمع المحلي الريفي ، تنمية القيادة الريفية ، والإسهام في الشؤون العامة ، وتطوير الحياة الأسرية والريفية .

أما في الدول النامية ومنها الدول الأفريقية والعربية فإن الخدمة الإرشادية تغطي عددا أقل كثيرا من تلك الميادين نظرا لظروفها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية ، كما يوجد اختلاف بين تلك الدول من حيث عدد الميادين ونوعها ، ففي الدول العربية أوضحت الدراسة التي قام بها (خليفة ، ١٩٦٧ : ص ٤٠) اختلاف تلك الميادين من بلد لآخر طبقا لطبيعة الوضع الزراعي فيه ، وإن كانت جميعها تركز على زيادة الكفاءة الإنتاجية للمحاصيل الزراعية بأنواعها كمحاصيل الحبوب والألياف وبساتين الفاكهة والخضراوات والآلات الزراعية الحديثة وتربية الحيوان والدواجن ، أما المجالات البشرية فإن معظم الدول العربية تعمل مع الزراع ولا توجد تنظيمات إرشادية تتعامل مع الشباب الريفي إلا في الأردن والسودان وليبيا، أما المرأة فلا يوجد قسم خاص يتبع الجهاز الإرشادي يقوم بإرشاد المرأة إلا

في الأردن ، بينما تقوم بإرشاد المرأة أجهزة أخرى تابعة لهيئات أخرى كالشئون الاجتماعية في باقي الدول العربية .

وفي مصر ذكر (عمر ، ١٩٩٢ : ص ص ٦١٨ - ٦١٩) أن العمل الإرشادي يهتم بالمجالات الآتية : النهوض بالإنتاج النباتي والحيواني والداجني والسكي ، وتنمية الدخل الريفي وذلك بنشر مختلف الأنشطة الزراعية المعاونة وتدعيمها فنيا وماديا ، والنهوض بمستوى الشباب الريفي زراعيًا وثقافيًا واجتماعيًا ، والنهوض بمستوى المرأة الريفية من الناحية التدبيرية الاقتصادية المنزلية والزراعية والثقافية والاجتماعية ، وتنمية القيادات الريفية المحلية والاستعانة بها في العمل الإرشادي الزراعي على مستوى القرية .

بناء على ما سبق يمكن القول أن مجالات العمل الإرشادي تتغير سواء في نوعها أو عدد الأنشطة التي تغطي كل مجال من بلد إلى آخر وفي نفس البلد الواحد من فترة لأخرى ومن مناطق قديمة إلى مناطق جديدة، بالإضافة إلى أن هناك بعض المجالات التي لم تتل الاهتمام الكافي من جانب رجال الإرشاد الزراعي في مصر .

- الأنشطة الإرشادية التي تتضمنها مجالات الإرشاد الزراعي

في دراسة قام بها (عبد الوهاب وآخرون ، ١٩٩٦ : ص ص ٢٩٠، ٢٩١) عن مهام وأنشطة المرشد الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية ، تم استعراض مهام وأنشطة المرشد الزراعي تبعا للمجالات التسع المحددة والتي يمكن إيجازها فيما يلي :

١- الأنشطة المتعلقة بمجال رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية والحيوانية :

توعية الزراع بأهمية زيادة الإنتاج الزراعي بشقية النباتي والحيواني ، وتعريف الزراع بأهمية تربية الحيوانات والطيور الاقتصادية ، وتوعية الزراع باستخدام الأكفاء للأرض والعمل ورأس المال ، وتوعية الزراع بالعمل على

توفير السلالات المحسنة النباتية والحيوانية . وتعريف الزراع باستخدام الأساليب الزراعية المحسنة ، وتوعية الزراع باستخدام أساليب الرعاية والتربية المحسنة للحيوانات الزراعية ، وتوعية الزراع بالتعرف على الآفات ومظاهر الإصابة لكل من النباتات والحيوانات الزراعية ، وتوعية الزراع بمعرفة أساليب مقاومة الآفات والأمراض التي تصيب النباتات والحيوانات الزراعية ، وتوعية الزراع بمعرفة طرق تحصين الحيوانات والدواجن المزرعية .

٢- الأنشطة المتعلقة بمجال تنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد البيئية :

توعية الزراع بترشيد استخدام مياه الري ، وإثارة وعي الزراع لاستغلال الأرض الزراعية اقتصاديا وصيانتها وتحسين خواصها ، وتوعية الزراع بأنواع المحاصيل وأساليب الري والصرف المناسبة لكل نوع من أنواع التربة ، وتوعية الزراع بأساليب الاستفادة من المواد الطبيعية في تجميل البيئة المحلية ، وتوعية الزراع بحماية البيئة الزراعية من التلوث .

٣- الأنشطة المتعلقة بمجال تسويق الحاصلات الزراعية واستهلاكها :

توفير المعلومات للزراع عن أصناف المحاصيل عالية الإنتاج ومناسبتها من حيث النوع والطلب عليها ، ومساعدة الزراع على فهم نظم التسويق وتقليل تكاليفه، وتنمية مهارات الزراع المتعلقة بالقطف والحصاد والتغليف وعمليات التسويق الأخرى ، وتعريف الزراع بالتوقعات السعرية لمختلف الحاصلات الزراعية النباتية والحيوانية ، وتوعية الزراع بتنظيم الاستهلاك وتغيير بعض العادات الاستهلاكية ، وتعريف الزراع بأفضل الأساليب لتخزين الحاصلات الزراعية ، وتعريف الزراع باتجاه الأسواق المحلية والعالمية للمنتجات الزراعية ، وتعريف الزراع بالاستعمالات المختلفة للحاصلات الزراعية ، ومساعدة الزراع على حل المشكلات التسويقية التي تواجههم بالمنطقة .

٤- الأنشطة المتعلقة بـمجال تنمية القيادات الريفية :

تشجيع القادة الريفيين بالمنطقة للقيام بأدوارهم ، وتوفير الخبرة التي تمكن القادة من بناء ثقتهم الذاتية واكتساب ثقة الآخرين ، وتعريف القادة بأهمية ومسئولية القيادة ، وتشجيع القادة على بذل جهودهم لمساعدة ذويهم ، وحفز القادة بمختلف الأساليب لحثهم على التسابق الإنتاجي .

٥-الأنشطة المتعلقة بـمجال تنمية المجتمع المحلي :

توعية الزراع بوسائل تحقيق التنمية الاجتماعية المرغوبة ، وتوعية الزراع بحصر الموارد البشرية للمجتمع المحلي ، وتوعية الزراع بتكوين علاقات طيبة مع أعضاء المجتمع المحلي ومنظماته ،وتوعية الزراع بأهمية الحد من تأثير العادات والتقاليد غير المرغوبة والمعيقة للتنمية ، وتوعية الزراع بالتعرف على وسائل تحقيق التغيرات الاجتماعية المرغوبة .

٦- الأنشطة المتعلقة بـمجال تنمية الشباب الريفي :

تدريب الشباب الريفي عمليا على الزراعة مستخدمين الطرق والأساليب المحسنة ، وإكساب الشباب الريفي معارف ومهارات إقامة المشروعات الزراعية الصغيرة ، وتنظيم وتنفيذ برامج لتثقيف الشباب الريفي والترويج عنهم ، وتعليم الشباب الريفي الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية ، وحفز الشباب الريفي على العمل وتنمية شعورهم بأهميتهم للأسرة والمجتمع ، وتوعية الشباب الريفي بتنمية القدرات الابتكارية لهم ، وتوعية الشباب الريفي بأهمية تكوين القيادات بينهم والعمل على تطويرها ، وتوعية الشباب الريفي بضرورة اكتساب المهارات للحصول على دخل ، والمشاركة في برامج محو الأمية ، وتعليم الشباب الريفي بكيفية تنظيم الأسرة والسكان ، وحث الشباب الريفي على المشاركة في برامج الخدمة الاجتماعية والنوادي الريفية ، وتدريب الشباب الريفي على إطفاء الحرائق وحماية البيئة من التلوث .

٧- الأنشطة المتعلقة بمجال إدارة الأعمال المزرعية والمنزلية :

إمداد الزراع بمعلومات عن البدائل الاقتصادية والإنتاجية التي تتم التوصل إليها نتيجة للأبحاث ، وتدريب الزراع على اتخاذ القرار في وجود العديد من البدائل، وتوعية الزراع بالاحتفاظ بسجلات الإنتاج وتحليل بياناتها ، وتعريف الزراع بأساليب إقامة مشروعات صغيرة ، وتدريب الزراع على الأساليب الحديثة لإدارة المزرعة ، وتعريف الزراع بتنمية السلوك الادخاري لدى الأسرة الريفية ، وتعريف الريفيات بالأساليب السليمة لطهي الطعام وتخزينه ، وتعريف الريفيات تخطيط ميزانية الأسرة، وتعريف الريفيات بالتنشئة الصحيحة للأطفال ، والتوعية الغذائية للريفيات ، وتدريب الأسرة الريفية على الصناعات البيئية والريفية المناسبة.

٨- الأنشطة المتعلقة بمجال حماية الحياة الأسرية الريفية :

التعريف بكيفية تحسين الغذاء واختيار المناسب منه بطريقة سليمة ومتوازنة، وتوعية الريفيات باستخدام المياه النظيفة للحماية من الأمراض ، وتوعية الريفيات بالحفاظ على نظافة المنزل والأطفال ، وتعريف أفراد الأسرة بالأساليب المناسبة لاستغلال وقت الفراغ ، وتعريف أفراد الأسرة بأهمية تنظيم الأسرة ، وتدريب أفراد الأسرة على الإسعافات الأولية .

٩- الأنشطة المتعلقة بمجال الشؤون العامة :

تعريف المسترشدين بالحقائق التي تتعلق بالمواقف القومية والعالمية ، وتعريف المسترشدين بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، وتعريف المسترشدين بالدور المنتظر منهم لتحقيق هذه الأهداف ، وتبصير المسترشدين بالسياسة الزراعية ، وتعريف المسترشدين بأساليب تغيير اتجاهات الزراع نحو المرغوب ، وتعريف الزراع باتجاهات المسترشدين نحو المشاكل العامة.

ثانيا : الاستعراض المرجعي

الدراسات السابقة التي تناولت مجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي :

على الرغم من محدودية الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت مجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي التي يقوم بها المرشدون الزراعيون بالمناطق الجديدة إلا أنه يمكن الاهتداء بالدراسات السابقة التي تناولت ذلك الموضوع بأراضي الدلتا القديمة للعمل على تطوير العمل الإرشادي بالمناطق الجديدة ، حيث يتضمن هذا الجزء استعراضا موجزا للدراسات السابقة التي تناولت مجالات وأنشطة الإرشاد الزراعي والتي أتيح للباحث الاطلاع عليها وهي :

١- دراسة (سليم ، ١٩٧٤ : ص ص ١٩٣ ، ١٩٤) أوضحت الدراسة في هذا الصدد أن هناك ستة مجالات يقوم بممارستها الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين بنسبة تتراوح بين ٩٥,٧ % ، ١٠٠ % وهي : رفع كفاءة الإنتاجية الزراعية ، وإدارة الأعمال الحقلية والمنزلية ، وتسويق واستهلاك المنتجات الزراعية بنجاح ، وتنمية القيادة الريفية ، وصيانة وتنمية وحسن استغلال الموارد الطبيعية ، والإسهام في الشؤون العامة. كما وجد أن هناك ثلاث مجالات أخرى لا يقوم بتنفيذها المرشدون الزراعيون إلا بنسبة تتراوح بين ٥,٨ % ، ١٥,٢ % وهي : تنمية المجتمع الريفي ، وممارسة الحياة الأسرية الريفية بكفاءة ، وتنمية الشباب الريفي على الترتيب .

٢- دراسة (عمر وآخرون ، ١٩٧٥ : ص ٢٥) أظهرت نتائج الدراسة أن الإرشاد الزراعي يركز على ميدان رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية وبدرجة جزئية على كل من ميادين إدارة الأعمال الحقلية والمنزلية ، وتسويق واستهلاك المنتجات الزراعية بنجاح ، وتنمية القيادات الريفية ، وصيانة وحسن استغلال الموارد الطبيعية ، والإسهام في الشؤون العامة ، كما تبين من نتائج الدراسة أن هناك ثلاثة

ميادين لا تغطيها الخدمة الإرشادية وقت إجراء الدراسة هي : تنمية المجتمع الريفي ، وتنمية الشباب الريفي ، وتطوير الحياة الأسرية والريفية .

٣- دراسة (شاكر ، ١٩٧٧ : ص ص ١٢٢ - ١٢٥) : والتي أسفرت نتائجها عن أن هناك أهداف للخدمة الإرشادية الزراعية أقرت نسبة عالية من المرشدين الزراعيين عينة البحث بوجودها وتتعلق بميادين : رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية ، ورفع الكفاءة التسويقية للمنتجات الزراعية ، وتنمية الموارد الطبيعية المحلية ، وتحسين أعمال الإدارة المزرعية ، وتعريف الأسرة الريفية بأهمية التعليم ، والإسهام الفعال في الإعلام الريفي العام ، بينما توجد أربعة ميادين يلزم تدعيمها لعدم تركيز الأهداف الإرشادية عليها وهي : ممارسة الريفيات أفضل الأساليب لتربية الطيور المنزلية ، وتطوير الحياة الأسرية الريفية ، وتطوير الشباب الريفي ، وتطوير القيادة الريفية .

٤- دراسة (سالم وآخرون ، ١٩٩٠ : ص ١٠) : أوضحت نتائج الدراسة أن مجالات العمل الإرشادي المدروسة أمكن ترتيبها تنازليا طبقا لأهميتها كما يلي : رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية ، وتنمية الموارد الطبيعية ، وتنمية الشباب الريفي ، والإسهام في الشؤون العامة ، وتنمية المجتمع الريفي ، وتسويق الحاصلات الزراعية ، وإدارة الأعمال المزرعية والمنزلية وأخيرا تطوير الحياة الأسرية الريفية .

٥- دراسة (السلسلي ، ١٩٩٣ : ص ١٢) : بينت النتائج أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين يعطون أهمية عالية لجميع مجالات العمل الإرشادي المدروسة والتي يمكن ترتيبها تنازليا تبعا لأهميتها كما يلي : رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية ، وتنمية المجتمع المحلي الريفي ، والإسهام في الشؤون العامة ، وتنمية

القيادة الريفية ، وتنمية الشباب الريفي ، وتنمية الموارد الطبيعية ، وتطوير الحياة الأسرية الريفية ، وإدارة الأعمال المزرعية والمنزلية ، وأخيرا ميدان تسويق الحاصلات الزراعية .

٦- دراسة (عبد الوهاب وآخرون ، ١٩٩٦ : ص ص ٢٩٠، ٢٩١) أظهرت النتائج ما يقوم به المرشد الزراعي من مهام وأنشطة إرشادية قرين مجالات الإرشاد الزراعي التالية:

- الأنشطة المتعلقة بمجال رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية والحيوانية :
تعليم الزراع الممارسات الموصى بها في عمليات الإنتاج الزراعي ، وتعليم الزراع الاستخدام الآمن للمبيدات ، وتعريف وترغيب الزراع بالأصناف والسلالات والآلات الأصلح للمنطقة ، وتعليم الزراع الممارسات الموصى بها لوقاية ومقاومة الآفات والأمراض التي تصيب مختلف المنتجات الزراعية ، وتعليم وتعريف الزراع الأعراض المرضية التي تصيب المزروعات النباتية والحيوانية .

- الأنشطة المتعلقة بمجال تسويق الحاصلات الزراعية :
تعليم الزراع الممارسات الموصى بها لجمع المنتجات الزراعية ، وتعليم الزراع المعاملات الموصى بها للمنتجات الزراعية ، وتعليم الزراع ممارسات التخزين الموصى بها ، ومساعدة الزراع على حل المشكلات التسويقية التي تواجههم ، وتعليم الزراع الممارسات الموصى بها لفرز وتدريج المنتجات الزراعية ، وتعريف الزراع باتجاه الأسواق المحلية للمنتجات الزراعية ، وتعريف الزراع بالتوقعات السعريّة للمنتجات الزراعية ، وتعليم الزراع الممارسات الصحيحة للتغليف والتعبئة والنقل الموصى بها ، وتعريف الزراع باتجاه الأسواق الأجنبية للمنتجات الزراعية .

- الأنشطة المتعلقة بمجال المحافظة على الموارد الطبيعية وصيانتها :

تعريف الزراعة بأهمية تطهير الترع والمصارف ، وتعليم الزراعة الطرق الحديثة للرى لترشيد الاستهلاك ، وتعليم الزراعة وسائل حماية المياه من التلوث ، وتعريف وترغيب الزراعة على اتباع القوانين المتعلقة بحماية الأراضي وتشريعات البناء ، وتعليم الزراعة حماية الأرض من التصحر ، وتعريف الزراعة بأهمية زراعة الأشجار الخشبية لحماية جسور الترع والمصارف ، وتعليم الزراعة أساليب صيانة وتجميل البيئة المحلية .

-الأنشطة المتعلقة بمجال إدارة الأعمال المزرعية :

تعليم الزراعة إقامة مشروعات مزرعية ناجحة ، وتعليم الزراعة الاستخدام الأكفاء للمخلفات النباتية والحيوانية ، وتعليم الزراعة الاستخدام الأكفاء للخامات البيئية المتوفرة في المنطقة ، وإعداد دورات زراعية ناجحة .

- الأنشطة المتعلقة بمجال إدارة الأعمال المنزلية والأسرية :

تعليم الريفيات الممارسات الموصى بها لتربية الطيور المنزلية ، وتعليم الريفيات الأسس السليمة للتخزين ، وتعليم الريفيات الممارسات الموصى بها لتخزين الطعام والمنتجات الزراعية ، وتعليم الريفيات الصناعات الريفية ، وتعريف الريفيات بأهمية تنظيم الأسرة ، وتعليم الريفيات تفصيل الملابس واشغال الإبرة ، وتعليم الريفيات الاستخدام الأكفاء للمخلفات الزراعية .

- الأنشطة المتعلقة بمجال تنمية الشباب الريفي :

تعريف الشباب الريفي بأهمية التعليم والترغيب فيه ، وتعريف الشباب الريفي بدورة في المجتمع الريفي، وتعريف الشباب الريفي بأساليب إقامة مشروعات حرفية صغيرة ، وتعريف الشباب الريفي بأهمية الاشتراك في برامج التنمية المحلية ، وتعريف الشباب الريفي بقواعد الصحة العامة وترغيبه في اتباعها ، وتعريف وترغيب الشباب الريفي في التمسك بالعمل المزرعي ، وتعريف وترغيب الشباب الريفي بالتمسك بالعيش في الريف وعدم الهجرة .

٧- دراسة (قنبر ، ٢٠٠٠ : ص ص ١٦٧-١٧٤) اتضح تركيز المرشدين الزراعيين على نشر التوصيات الإرشادية المتعلقة بمجالات الإنتاج النباتي والحيواني، وتسويق الحاصلات الزراعية وحماية البيئة . بينما لم تحظ مجالات أخرى مثل الإدارة المزرعية والمنزلية ، والشباب الريفي بنفس الاهتمام .

- الدراسات التي تناولت المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين عند أدائهم للأنشطة الإرشادية

تعددت الدراسات والكتابات التي تناولت هذا الموضوع والتي يمكن حصرها وتلخيصها كما أوردها (الخولى ، ١٩٨٤ : ص ص ١٥٠، ١٥١) و (عمر ، ١٩٩٢ : ص ص ٦٠٨-٦٢٩) و (هجوس ، ١٩٩٦ : ص ص ٥٩-٦١) و (السلسلى ، ١٩٩٦ ، ص ص ٣٧-٣٨) والتي يمكن تصنيفها إلى :

أولا : مشكلات مرتبطة بمفهوم الإرشاد الزراعي : وهى :

١-تباين ومحدودية الفهم لمفهوم وأهمية وفلسفة ومجالات العمل الإرشادي بين كافة الفئات المرتبطة به من مسئولين ومرشدين زراعيين بما يعكس خلطا في مفاهيم العمل الإرشادي وأسلوب أدائه .

٢-اعتبار العمل الإرشادي عملا ثانويا بالنسبة لموظفي وزارات الزراعة .

٣- عدم وضوح الأهداف الإرشادية الزراعية بين العاملين على المستويات المختلفة من الجهاز الإرشادي الزراعي .

ثانيا : مشكلات تنظيمية : وتشتمل على :

١- عدم وجود هيكل تنظيمي واضح على المستوى المركزي والمستويات المحلية وعدم تحديد العلاقة التنظيمية بين أجهزة الإرشاد الزراعي وأجهزة الإدارة المحلية في المحافظات مما يؤدي إلى تضارب الاختصاصات وتعارض المسؤوليات وكثيرا ما تكون أجهزة الإرشاد الزراعي في الأقاليم خاضعة لإشراف ورقابة غير محددة

وموزعة بين وزارة الزراعة من ناحية وبين المحافظات والمحليات من ناحية أخرى .

٢- ازدواج التعليمات الصادرة إلى المرشدين الزراعيين من الجهاز الإرشادي الزراعي ، المركزي ومع المحليات وربما تضاربها .

٣- ضعف التمثيل الإرشادي في وضع السياسات الزراعية .

٤- ضعف الاتصال بين مستويات الجهاز الإرشادي الزراعي .

٥- الاهتمام بتعديل نظام الجهاز الإرشادي الزراعي المركزي دون المحلي والقروي .

ثالثا : مشكلات مرتبطة بمجالات وأبعاد العمل الإرشادي الزراعي: وتتعلق بالآتي:
قصور البرامج الإرشادية وعدم شمولها لجوانب هامة كثيرة مثل تنمية القيادات الريفية بصفة عامة والمرأة الريفية بصفة خاصة ، وتنمية المجتمع الريفي من كافة جوانبه .

رابعا: مشكلات متصلة بعلاقة الجهاز الإرشادي بالأجهزة المعاونة الأخرى: وهي:

١- ضعف الصلة والتنسيق بين المنظمات الريفية المحلية والجهاز الإرشادي .

٢- ضعف الترابط والتنسيق بين أجهزة الإرشاد الزراعي وبين أجهزة البحث العلمي.

٣- ازدواج العمل الإرشادي مع عدد من أنشطة أجهزة تنمية المجتمع المحلي أو الأجهزة الأخرى .

خامسا : مشكلات متصلة بالعاملين بالجهاز الإرشادي : ومنها:

١- ضعف التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين .

٢- تكليف المرشدين الزراعيين بأعمال غير إرشادية (الأعمال الإدارية والمكتبية للمرشدين الزراعيين) .

٣- اتساع نطاق عمل المرشد الزراعي .

٤- ضالة المرتبات وقلة الحوافز مقارنة بقسوة العمل الإرشادي وصعوبته .

سادسا : مشكلات متصلة بالبرامج الإرشادية : وتشتمل على :

- ١- عدم وضوح مفهوم البرامج الإرشادية .
- ٢- القصور في إشراك المسترشدين في بناء البرامج الإرشادية وتنفيذها والاكتفاء بالجهود الحكومية في هذا الشأن .

سابعا : مشكلات متصلة بالإمكانيات : وهى تتعلق بالآتى :

- نقص الأجهزة والمعدات والتسهيلات الإرشادية التي تساعد المرشدين الزراعيين على أداء رسالتهم على الوجه الأكمل مثل المعينات الإرشادية ، ووسائل الانتقال ، والتجهيزات المكتبية والتسهيلات السكنية للمرشدين الزراعيين .
- ثامنا : مشكلات متصلة بالتقييم الإرشادي الزراعي : وتتكون من الآتى:

- ١- ضعف أساليب المتابعة والتقييم العلمي المستمر للبرامج الإرشادية والطرق الإرشادية المتبعة .

٢- الاعتماد الأكبر على الملاحظة والتقارير في التقييم .

٣- عدم الاستفادة من نتائج التقييم عند اجرائه .

تاسعا : مشكلات متصلة بالطرق الإرشادية : ومنها:

١- القصور في تعدد استخدام الطرق والمعينات الإرشادية المختلفة .

٢- التركيز على الاجتماعات الإرشادية كطريقة سهلة .

٣- عدم توفر العدد الكافي من النشرات الإرشادية .

عاشرا : مشكلات متصلة بالتمويل : ومنها :

ضعف الميزانية المخصصة للعمل الإرشادي مقارنة بالجهود المطلوب أدائها .

حادي عشر : مشكلات متصلة بالمسترشدين : وهى:

١- تمسك نسبة كبيرة من الزراع بالتقاليد وعدم الأخذ بالأساليب الحديثة .

٢- انخفاض مستوى معيشة غالبية الزراع مما يجعلهم غير قادرين على ملاحقة

٣- التطور العلمي والأخذ بأساليبه ووسائله .

٤- انتشار الأمية وتدنى المستوى الثقافي بين الريفيين .

٥- ضالة الحيازات المزرعية مما يثبط من تنفيذ التوصيات .

ثاني عشر : مشكلات متصلة بسلوك ودافعية العمل الإرشادي : وتشتمل على :

- ١- عدم تكيف بعض المرشدين الزراعيين لظروف الحياة في الريف .
- ٢- عدم جديده بعض المسؤولين عن المرفق الإرشادي .
- ٣- ضخامه العمل المطلوب القيام به .
- ٤- عدم الأخذ بالرأي في تخطيط البرامج الإرشادية .
- ٥- عدم وجود فرص للتدريب لشغل وظيفة أفضل .
- ٦- عدم تقدير المزارع .
- ٧- الشعور بالملل من العمل .
- ٨- عدم الرضا عما ينجز من أعمال .
- ٩- ضالة أهمية الوظيفة بالمقارنة بغيرها من الوظائف الأخرى داخل الجهاز الإرشادي وخارجه .
- ١٠- البعد عن الموطن الأصلي .
- ١١- عدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي لما يقوم به المرشد الزراعي من عمل .

ويؤكد المشكلات السابقة ما وصلت إليه نتائج كلا من (سليم، ١٩٧٤: ص ٤٥) و(سامي، ١٩٧٩: ص ١٠١) في دراستهما إلى أن أهم المشكلات التي تقابل المرشدين الزراعيين أثناء تأديتهم لمهامهم وأنشطتهم الإرشادية الزراعية هي : قلة الحوافز والمكافئات التشجيعية للمرشدين الزراعيين ، وضعف فرص الترقى بينهم، وكثرة التقارير والأعمال الإدارية والمكتبية ، وعدم توافر المرونة للمرشدين الزراعيين في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية ، والافتقار إلى وجود برامج محددة ومرسومة ، وعدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب .

ويضيف (سامي ، ١٩٧٩ : ص ١٠١) أن من المشكلات التي تواجه العاملين الإرشاديين الزراعيين وبخاصة المرشدين الزراعيين ما يلي : عدم توافر مكان مناسب لاستقبال الزراع ، وعدم توافر أجهزة المعينات والمعدات الإرشادية ، وعدم وفاء الإرشاد الزراعي بتقديم مستلزمات الإنتاج الزراعي اللازمة .

ويؤيد هذا ما توصل إليه (Patrick and Borich , 1978: P. 48) و (سالم وزملاؤه ، ١٩٨٥ :ص ص ٥٤، ٥٥) و (عبد المقصود وصالح، ١٩٨٣ : ص ص ٣ - ٥) و (مدكور وصفاء أمين، ١٩٨٨ : ص ص ١١٧، ١١٨) في دراساتهم أن من المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء قيامهم بالمهام والأنشطة الإرشادية الزراعية ما يلي : عدم التحديد الواضح لمهام ومسئوليات المرشد الزراعي ، والقصور في وسائل الاتصال بين مستويات الجهاز الإرشادي ، وضعف الصلة بين أجهزة الإرشاد الزراعي والأجهزة الخدمية على المستوى المحلي ، وتكليف المرشدين الزراعيين بأعمال غير إرشادية ، وعدم رضائهم عن عملهم الإرشادي .

أما نتائج الدراسة التي قام بها (العادلي والمعقل ، ١٩٨٥ : ص ٣٤٧) فتقرر أن من أهم المشكلات الزراعية التي يواجهها المرشد الزراعي أثناء قيامه بالمهام والأنشطة الإرشادية الزراعية ما يلي : عدم وجود تنسيق فعال بين أنشطة الإرشاد الزراعي وبعض المنظمات الريفية الأخرى ، وعدم الاستجابة من قبل المسؤولين الإرشاديين لما يطلبه المرشد الزراعي من أمور تتعلق بالعمل الإرشادي، وقلة السلطات والصلاحيات التنفيذية والإدارية الممنوحة للمرشد الزراعي للتصرف في المواقف المختلفة ، وضعف إعداد وتدريب المرشدين الزراعيين بصورة جيدة ، وشعور المرشد الزراعي بالإحباط والفشل من عدم إحراز نتائج إيجابية ملموسة ، وعدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي للمرشدين الزراعيين .

وفي دراسة قام بها (قنديل ، ١٩٩٩ : ص ١٦٦) قرر أن من المشكلات التي تواجه المرشد الزراعي بدرجة كبيرة أثناء أدائه لمهامه الإرشادية الزراعية المسندة إليه ما يلي : قلة فرص الترقى ، وقلة توافر الحوافز والمكافآت التشجيعية، وعدم الحصول على الدعم المادي المناسب لأي برنامج تعليمي أو تدريبي يقوم به المرشد ، وقلة توافر المعينات والأجهزة والمعدات الإرشادية ، وقلة توافر المكتبتات

والمراجع اللازمة لتزويد المرشد الزراعي بالمعلومات ، وعدم مساهمة الجهات الرسمية في توفير مستلزمات الإنتاج الزراعي للمستترشدين ، وكثرة التقارير الدورية والأعمال الإدارية والمكتبية المطلوبة ، وأخيرا عدم إعطاء المرشد الزراعي المرونة في أدائه لعملة الإرشادي .

كما أشارت نتائج الدراسة التي قامت بها (قنبر ، ٢٠٠٠ : ص ١٦٧ - ١٧٤) إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه المبحوثين أثناء قيامهم بالأعمال الإرشادية وأهمها : نقص الإمكانيات الفنية من معدات ومعينات سمعية وبصرية ، ضآلة المرتبات وقلة المكافآت والحوافز التشجيعية ، وضعف المخصصات المالية للأنشطة الإرشادية ، ونقص وسائل الانتقال والاتصال .

أما نتائج الدراسة التي قام بها (سليم ، ١٩٧٤ : ص ٢٠٣ - ٢٠٨) أكدت أن من المشكلات الإرشادية الزراعية التخصصية التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء أدائهم لأنشطة المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة ما يلي :
أولا: بالنسبة لمشكلات مجال رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية :

أشارت نسبة تتراوح بين ٨٠,١% ، ٩٧,٨% بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيبا تنازليا كالآتي : نقص الميكنة الزراعية ، وقلة ما يصرف من علائق جافة للحيوانات المزرعية ، وعدم تغطية محطات البحوث الزراعية لجميع المستويات الإقليمية ، وارتفاع تكاليف بعض الأساليب الزراعية التي توصى بها نتائج الأبحاث عن مثيلتها التي اعتاد الزراع اتباعها ، وضعف قدرة الطلائق على الوثب ، والعجز في الإمكانيات اللازمة لقيام الزراع بتطبيق بعض التوصيات الفنية ، وقصور الجهاز البيطري في تأديته رسالته في تحصين الحيوانات والدواجن ، وقلة توفر السجلات الإحصائية الزراعية الدقيقة والشاملة على المستوى المحلي .

ثانيا : بالنسبة لمشكلات مجال تسويق واستهلاك المنتجات الزراعية:

أظهرت نسبة تتراوح بين ٨٧,٦ % ، ٩٥,٦ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيبا تنازليا كالآتي : عدم توفر مصادر للمعلومات بصفة منتظمة عن هذا المجال ، والقصور في الدراسات التسويقية المحلية التي يمكن على أساسها إجراء التخطيط التسويقي والتوزيع السليم ، وقلة نتائج الأبحاث الخاصة بهذا المجال ، وقلة الاهتمام بهذا المجال على المستوى الإرشادي القومي ، وتدرج التخطيط لهذا المجال من المستويات الأعلى وليس على المستوى المحلي ، وتضارب التعليمات والتوصيات الصادرة من الأجهزة المعنية ، وتعدد الأجهزة المعنية وعدم التنسيق بينها ، والسياسة السعرية لا تعكس ظروف العرض والطلب ، وقيام المنافسة بين الشركات والهيئات المعنية على أساس تحقيق أكبر عائد ممكن لحسابها وليس لصالح المنتجين أو المستهلكين .

ثالثا: بالنسبة لمشكلات مجال صيانة وتنمية وحسن استغلال الموارد المحلية :

أوضحت نسبة تتراوح بين ٨٦,٢ % ، ٩٦,٣ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيبا تنازليا كالآتي : تعارض بعض التوصيات اللازمة لصيانة الأراضي مع سياسة الزراعة المكثفة التي يرى الزراع اتباعها لظروفهم الاقتصادية ، وتفتت الحيازات ، وعجز إمكانات الزراع الاقتصادية عن القيام ببعض المشاريع الخاصة بهذا المجال وإهمال متابعة بعض المشاريع بعد إتمامها للعمل على صيانتها ، وصعوبة الحصول على بعض الخدمات اللازمة لتنفيذ بعض التوصيات الفنية ، وضعف ميل الزراع للمشاركة الإيجابية في المشاريع التي تخطط لها الدولة ، وقلة التنسيق بين الأجهزة المعنية في العمل ، وقلة مصادر المعلومات الخاصة بهذا المجال ، والاهتمام بالاستغلال الحالي للموارد مع قلة الاهتمام بهذا الاستغلال في المستقبل .

رابعاً: بالنسبة لمشكلات مجال إدارة الأعمال الحقلية والمنزلية:

بينت نسبة تتراوح بين ٩١,٣ % ، ٩٥,٦ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيباً تنازلياً كالآتي : عزوف المرشحات عن العمل بالقرية ، وقلة عدد المرشحات اللازمات للعمل بهذا المجال على المستوى المحلي ، وعدم توفر الأخصائي المرشد لهذا المجال ، وندرة وجود المكان المناسب لمزاولة نشاط الاقتصاد المنزلي ، وقصور ميزانية الإرشاد عن الوفاء بما يلزم للخدمة الإرشادية في مجال الاقتصاد المنزلي .

خامساً : بالنسبة لمشكلات مجال تنمية الشباب الريفي

أظهرت نسبة تتراوح بين ٣,٦ % ، ٥,٦ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيباً تنازلياً كالآتي : عدم شمول البرامج الإرشادية لهذا المجال ، وتعدد الهيئات التي تعمل في هذا المجال وعدم التنسيق بينها ، وضعف الإيمان بأهمية تنمية الشباب الريفي ، وقلة تواجد نوادي للشباب الريفي بمعظم القرى .

سادساً : بالنسبة لمشكلات مجال اكتشاف وتنمية القيادة الريفية:

أشارت نسبة تتراوح بين ٦٩,٥ % ، ٩٤,٢ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيباً تنازلياً كالآتي : قلة الإمكانيات اللازمة لتدريب هؤلاء القادة وحفزهم ، وعزوف معظم القادة عن العمل الإرشادي إلا إذا ما تم حفزهم مادياً أو أدبياً ، وفرض طبيعة المجتمع بعض القيادات التي قد لا تكون القيادات المثلى، وقلة اهتمام المسؤولين عن الإرشاد بالقيادة الريفية كطريقة إرشادية ناجحة في الريف، قلة استيعاب المرشدين للقيادة وخصائصها .

سابعاً : بالنسبة لمشكلات مجال تنمية المجتمع المحلي الريفي :

بينت نسبة تتراوح بين ٧١,٥ % ، ٩٠,٥ % بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيباً تنازلياً

كالآتي : قلة الخدمات الموجهة للريف عنها في الحضر ، وقلة مصادر المعلومات عن المجتمع المحلي ، وعجز الإمكانيات الاقتصادية للزراع عن المشاركة في مشروعات تنمية المجتمع المحلي ، والخصائص النفسية والسلوكية للزراع ، وقلة توفير الوسائل المعيشية للمجتمع المحلي ، وقلة وسائل الترفيه بالمجتمع المحلي ، وهجرة معظم القيادات الريفية في المجتمع المحلي ، وإحجام مؤسسات الخدمة المختلفة عن التعاون المشترك .

ثامنا: بالنسبة لمشكلات مجال الإسهام في الشئون العامة:

أوضحت نسبة تتراوح بين ٩٤,٧% ، ٩٩,٢% بأن هناك مجموعة من المشكلات تواجههم في أداء أنشطة هذا المجال والتي يمكن ترتيبها ترتيبا تنازليا كالآتي : انتشار الأمية ، والعجز في وسائل الاتصال الجماهيرية اللازمة على المستوى المحلي ، ونظرة الريفيين الثانوية للمواقف العالمية والقومية لتعدد وتنوع مشاكلهم الخاصة .

مما سبق يتضح تعدد وتنوع المشكلات والمعوقات التي تقف عقبة أمام المرشدين الزراعيين في سبيل تقديم العمل الإرشادي وقيامه بدوره على النحو المطلوب ، ولا شك أن دراسة تلك المشاكل والعقبات خاصة بالمناطق الجديدة يعتبر مؤشرا على قدرة التنظيم الإرشادي في تحقيق أهدافه التنموية الزراعية بتلك المناطق ، مما يستلزم ضرورة التغلب على تلك المشاكل والسعى إلى تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي عن طريق إيصال نتائج هذه الدراسة إلى المراكز البحثية والمسؤولين الزراعيين الإرشاديين بالمناطق الجديدة لإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشاكل ومن ثم مساعدة المرشدين الزراعيين على تأديتهم لمهامهم وأنشطتهم الإرشادية بسهولة .