

## A STRATEGIC ANALYSIS OF THE MACRO SYSTEM OF AGRICULTURAL EXTENSIONAL WORK IN THE NEW LAND IN KAFR EL - SHEIKH AND EL-DAKAHLIA GOVERNORATES

Ettman, M, I.; A. A. Issmaiel and A. M. Alzahaby

Agric. Research Center, Sakha Station

تحليل استراتيجي لمنظومة العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة بمحافظتي كفر الشيخ والدقهلية

محمود إسماعيل عثمان ، عبد الخالق علي إسماعيل و أحمد محمود الذهبي  
مركز البحوث الزراعية - محطة بحوث سخا

### الملخص

لوحظ في الأونة الأخيرة ، أن منظومة العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة ، تعاني العديد من أوجه القصور في الوفاء بالشروط الضرورية اللازمة لها ؛ لتكون منظومة ناجحة ومتكاملة سواء على مستوى مكوناتها الفرعية أو على مستوى البناء ككل . والطلاقاً من هذه الوضعية ، أجرى هذا البحث أساساً بهدف تحليل هذه المنظومة تحليلاً استراتيجياً ، ولما كان هذا التحليل يستمد مكوناته من داخل المنظومة ومن خارجها ، وأنه ينبغي أن يتضمن عدداً من الجوانب ، فإن عناصر هذا التحليل سوف تركز في هذا البحث على تشخيص الوضع الراهن لأربعة مكونات تنظيمية أساسية هي : السياسة والاستراتيجية ، والمنهجية ، والاستدامة ، والمتطلبات التنظيمية الإرشادية الضرورية التي ينبغي توافرها لهذه المنظومة حتى تلجج في تحقيق أهدافها في الأراضي الجديدة عموماً وفي منطقة البحث على وجه الخصوص .

استخدمت استمارة الاستبيان Questionnaire - بعد معالجتها - كأداة لجمع البيانات من المبحوثين ميدانياً بالمقابلة الشخصية للشخصية خلال شهر مايو ٢٠٠٥ من عينة بحثية بلغ قوامها ١٦٠ مبحوثاً ( ٨٦ مبحوثاً من العاملين الإرشاديين ، و ٧٤ مبحوثاً من قادة الزراع والخريجين ) يمثلون معا قرابة ٣٠٪ من الشاملة العددية لهذا البحث البالغ عددها ٥٣٤ مفردة بحثية في محافظتي الدراسة . تم الاستمارة ببعض الأدوات والأساليب الإحصائية منها : المتوسطين الحسابي والمرجح ، والانحراف المعياري ، والتباين ، واختبار t لتحديد معنوية الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي المبحوثين ومدى اتفاقهما في الرأي ، إلى جانب جدول التوزيع التكراري العددي والنسبي ، وقد أسفر البحث عن النتائج الآتية :

- ولاً : عدم وضوح السياسة والاستراتيجية الإرشادية في منطقة البحث ، وقد ترتب على ذلك مايلي :
- ١- عدم وضوح الأهداف الإرشادية تماماً ، وعدم إمكانية تحقيقها بدرجة كبيرة ، والإدراك المنخفض لدور الإرشاد الزراعي في تنمية المجتمعات الجديدة ، وضعف السند القانوني والتشريعي الداعم لمنظومة العمل الإرشادي ، وذلك وفقاً لآراء غالبية المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي في منطقة البحث .
  - ٢- محدودية مجالات العمل الإرشادي مع غالبية المستهدفين به في منطقة البحث ، وذلك وفقاً لآراء غالبية قادة الزراع والخريجين المبحوثين .
- ثانياً : عدم وضوح منهجية العمل الإرشادي في منطقة البحث ، وقد ترتب على ذلك مايلي :
- ١- تعدد المناهج الإرشادية المطبقة في الأراضي الجديدة ، وأن أكثر هذه المناهج تطبيقاً هما منهجى الإرشاد العام ، يليه منهج التدريب والزيارات .
  - ٢- غياب ثلاث فئات من الوظائف الإرشادية الأساسية وهي : المرشد الزراعي ، والدعم الفني المتخصص ، والإشراف الإرشادي بمستوياته المعروفة .
  - ٣- غياب الكثير من معايير إعداد البرامج الإرشادية وآليات تقييمها بموضوعية ، وإفتقار الخريطة التنظيمية لكثير من المتضمنات الداعمة لمنظومة العمل الإرشادي .
  - ٤- عدم برمجة العمل الإرشادي دائماً من قبل الجهات القائمة به ، وضعف أطر العلاقات المؤسسية بينها .

- ٥- ضالة الفرص التدريبية لكل من القائمين بالعمل الإرشادي وقادة الزراع والخريجين على حد سواء .  
ثالثاً : صعوبة استدامة العمل الإرشادي في منطقة البحث ، وقد يرجع ذلك إلى ما يلي :
- ١- عدم استقرار الأجهزة الإرشادية الملوط بها القيام بالعمل الإرشادي .
  - ٢- غياب التخصصات الإرشادية المتطورة ، وغياب عملية تحديث الأهداف الإرشادية .
  - ٣- للضعف الواضح في فعالية التنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية .
  - ٤- شعور غالبية القائمين بالعمل الإرشادي بحالة من عدم الرضا الوظيفي .
- رابعاً : نظر الغياب الكثير من المتطلبات التنظيمية الضرورية ، فقد انعكس ذلك في محدودية نجاح منظومة العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة موضع البحث .
- خامساً : اتفاق مجموعتي الباحثين في الرأي ، وذلك فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن لكل من المياسة والاستراتيجية الإرشادية ، ومنهجية العمل الإرشادي ، والمتطلبات الضرورية لنجاح المنظومة ، بينما اختلفوا في الرأي فيما يتعلق بمدى استدامة العمل الإرشاد في تلك الأراضي .
- سادساً : أمكن استخلاص بعض عناصر القوة في منظومة العمل الإرشادي بمنطقة البحث ومنها :
- ١- وجود كم من القائمين بالعمل الإرشادي يمكن انتخاب وتصنيف عدد لا بأس به منهم لتطويره وتحسينه والاستفادة منه مستقبلاً في تكوين أجهزة إرشادية مستقلة فنياً في عملها عن الأجهزة الزراعية الأخرى في منطقة البحث ، وذلك في ضوء تراكم الخبرة التطبيقية لدى بعضهم نتيجة عملهم في العديد من المشروعات الزراعية منذ عام ١٩٨٠ وحتى تاريخ جمع البيانات .
  - ٢- وجود ثقة في الإرشاد الزراعي الحكومي - على الرغم من محدوديته - من قبل قادة الزراع والخريجين في منطقة البحث ، بدعم هذه الثقة وجود محطة للبحوث الزراعية في سخا لخدمة محافظة كفر الشيخ والمحافظات المجاورة ومنها محافظة الدقهلية .
- سابعاً : وأخيراً أمكن استخلاص بعض عناصر الضعف في منظومة العمل الإرشادي بمنطقة البحث ومنها :
- ١- أن كثيراً من الجهات والمشروعات الزراعية في تلك الأراضي ، تستكمل أجهزتها الإرشادية بأسفراد ليسوا مدربين أو مؤهلين إرشادياً للقيام بهذا الدور ، واعتبارها العمل الإرشادي عملاً ثانوياً ، مما يؤدي إلى تضارب التعليمات الصادرة للمعاملين الملوط بهم القيام بالعمل الإرشادي في منطقة البحث .
  - ٢- غياب أسس ومبادئ التنظيم والتي من أهمها : تحديد الأهداف ، وتقسيم العمل ، ووحدة الإشراف ، ونطاق الرقابة ، ومبدأ تحديد المسئولية ، ودناميكية التنظيم ، التي جانب غياب عملية تنمية العاملين الإرشاديين بشكل علمي أو منظم ، خاصة وأن الفرص التدريبية المتاحة للباحثين - عموماً - محدودة وغير جيدة .

### المشكلة البحثية

يسمى الإرشاد الزراعي في مصر إلى تنمية المجتمعات الريفية وتحديث نظم الزراعة بها بشكل عام ، وتزداد أهميته في الأراضي الجديدة بشكل خاص ، نظراً لكونه أكبر مؤسسة تعليمية غير نظامية توجه أنشطتها وبرامجها التعليمية للكبار Adults في هذه الأراضي ، من خلال منظومة تعليمية إرشادية متكاملة بهدف توعية وتعليم وتدريب الزراع والفراد أسرهم ، وترغيبهم في الاستقرار بهذه المجتمعات ، وتدعيمهم في تطبيق أحدث الطرق والأساليب الإدارية المزرعية والتسويقية والتمويلية والتعاونية والاستهلاكية والإنتاجية والصحية والبيئية ، بما يؤدي إلى إسهام هؤلاء الزراع وأسره بشكل تلقائي في النهوض بمستوياتهم المعيشية والصحية والبيئية ؛ لتحقيق الرفاهية لهم ولأسره في هذه المجتمعات الجديدة .

ورغم ما تبذله وزارة الزراعة منذ عام ١٩٦٥ وحتى الآن ، للمعمل على تنمية المجتمعات الريفية الجديدة " وذلك بتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والإرشاد الزراعي " . وزارة الزراعة (١٢) : ( ١٢ ) ، إلا أن كثيراً من الدراسات اشارت إلى " بعض مظاهر ضعف منظومة المعمل الإرشادي في الأراضي الجديدة عموماً " . الشبرلوي وآخرون ( ٢ : ٢٣ - ٢٩ ) ، من بينها ما يلي :

- ١- وجود أكثر من ١٩ جهة حكومية وأهلية تقوم بالعملية الإرشادية .
- ٢- مشاشة الهياكل التنظيمية الإرشادية Structures الموجودة وعدم ثباتها .
- ٣- تعدد المشروعات والبرامج الزراعية دون تنسيق فيما بينها على كل المستويات .
- ٤- تقديم خدمات إرشادية لا ترتبط تماماً بحاجات ورغبات المستوطنين في هذه المناطق .

٥- تعدد المناهج الإرشادية Approaches التي قد لا تتناسب في أوقاتها مع الخصائص السكانية والبيئية لهذه المجتمعات الجديدة .

٦- عزوف كثير من الزراع والخريجين عن تطبيق بعض الأساليب المزرعية والتكنولوجية التي تسمى الجهات المعنية إلى نشرها بين المستوطنين في هذه المجتمعات الجديدة لصعوبة تفكيكهم معها . إلى جانب ما لاحظته الفريق البحثي في الأراضي الجديدة بمحافظة كفر الشيخ والدقيلية من مظاهر تشير في مجملها - من وجهة نظر الفريق البحثي - إلى تصور في السياسة والاستراتيجية الإرشادية أو في منهجية العمل الإرشادي المطبقة في هذه المناطق ، أو إلى عدم استمرارية هذا العمل أو عدم توافر المتطلبات الضرورية لنجاحه في هذه الأراضي . مبادئ الفريق البحثي إلى تحليل هذه المنظومة ؛ لتبيان مدى وضوح وتحقيق أهدافها ، وتكاملها وتناغمها فيما بينها وبين الأنساق الأخرى ، وأخيراً مدى الحفاظ على معالمها وقدرتها على الحفاظ على بقائها في ظروف بيئية متغيرة . وتجدر الإشارة في هذا السياق ، إلى أن هذا التحليل الاستراتيجي إنما يقصد به المقارنة بين النظرية والتطبيق ؛ وذلك للوقوف على عناصر القوة والضعف في هذه المنظومة ، والكشف عن المخاطر والتهديدات التي يمكن أن تتعرض لها ، سواء كانت هذه المخاطر والتهديدات نابعة من داخل المنظومة نفسها أو من خارجها ، وتحديد الفرص المتاحة لهذه المنظومة للقيام بوظائف أخرى مرغوب فيها ، ليكون هذا التحليل الاستراتيجي أمام واضعي السياسة الإرشادية ومتخذي القرار ، لتعظيم الاستفادة من الموارد الإرشادية المتاحة في الأراضي الجديدة عموماً ومنطقة البحث على وجه الخصوص .

#### الاستعراض المرجعي و الإطار النظري

تشير بيانات وزارة الزراعة ( ١٩٩:١٢ ) إلى أنه " ترتب على عمليات التوسع الزراعي الأفقي ، قيام عدد من المجتمعات المحلية المستحدثة ، وأن سياسة التوطين والتنمية الزراعية في بعض هذه المناطق اعتمدت في معظمها على الخريجين ، وفي مناطق أخرى على المنقذين " . ويذهب المعادلي وآخرون ( ١٤:٣ ) " بأن غالبية المستوطنين بالمجتمعات الريفية المستحدثة في ميسس الحاجة إلى الإعداد الفكري والفنسي بما ينطوي عليه هذا الإعداد . تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات المصرية التي تساهم في التقدم العلمي وتساعد على التكيف وظروف الحياة الجديدة ، حتى يتحقق التغيير المادي لمجتمعاتهم " . وتوضع مريم مصطفى ( ١٠ : ١٠ - ١٢ ) الأسس التي يجب أن يرتكز عليها قيام المجتمع الجديد ومنها " الوضوح الأيديولوجي الموجه لعملية التغيير والتنمية في المجتمع الجديد ، وتواجد القيادات ووسائل التغيير القادرة على التوجيه والتوعية والإقناع ، وتحقيق التكامل بين الجماعات وبعضها البعض وبينها وبين التنظيمات المختلفة داخل المجتمع " . ويلاحظ إلى هذه القضايا ، يتبين أن منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، معنية تماماً بها ، خاصة وأن تلك القضايا تتمحور حول العملية التعليمية رباعية الأبعاد K.P.S.A المتتملة في المعارف Knowledge والممارسات Practices والمهارات Skills والاتجاهات Attitudes التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى إكسابها للزراع وأسره وتزويدهم بها ، للتأكيد على ترسيدهم استخدام الموارد وصيانتها ، والاعتماد على الذات في تعبئة الموارد المحلية المتاحة بهذه الأراضي .

وانطلاقاً من العرض السابق ، سوف يتم استعراض الجوانب التالية :

١- التأسيس التاريخي للخدمة الإرشادية في الأراضي الجديدة .

٢- التأطير النظري والمفاهيمي لمنظومة العمل الإرشادي .

وذلك لاستيفاء الأطر المرجعية والنظرية المرتبطة بموضوع البحث ، وذلك على النحو التالي :  
نولاً : لتأسيس التاريخي للخدمة الإرشادية في الأراضي الجديدة : نشط استصلاح الأراضي في مصر بعد إنشاء السد العالي ، وبلغت " مساحة الأرض المزروعة في عام ١٩٩٥ حوالي ٨,٤ مليون فدان " . وزارة الزراعة ( ٢٩:١٣ - ٣١ ) ومن المنتظر أن تصل هذه المساحة إلى أكثر من ١٠ مليون فدان بحلول عام ٢٠١٧ . ورغبة في توحيد الجهات المسؤولة عن عمليات الاستصلاح والاستزراع ، أنشئت " المؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الأراضي المستصلحة " بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٢ لسنة ١٩٦٥ والتي عدلت تسميتها عام ١٩٧١ إلى " المؤسسة المصرية العامة لاستزراع وتنمية الأراضي " وكان من أثار إنشائها العمل على تنمية المجتمع الريفي الجديد ، وذلك بتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والإرشاد الزراعي " ( ١٢:١٢ ) .

وفي عام ١٩٧٥ تم منح الجهاز التنفيذي للمشروعات الصحراوية ، وأنشئت " الهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية " ثم تم تسليم مشروعات استصلاح واستزراع الأراضي التي اضطلعت بها وزارة استصلاح الأراضي إلى وحدات الحكم المحلي ومثال ذلك : مناطق الزاوية والمنصور والحامول في محافظة

كفر الشيخ ، ومناطق حفير شهاب الدين وأبو الأخضر في محافظة الدقهلية وهي المناطق المعني بها هذا البحث . وفي عام ١٩٨٧ بدأ مشروع مبارك لشباب الخريجين " لمواجهة مشكلة البطالة مع العمل على توفير الخدمات الأساسية والضرورية لاستقرارهم في المجتمع الجديد". وإلى ( ١١ : ٨ ) ، وقد تولت أجهزة هيئة التعمير والمشروعات الزراعية بوزارة الزراعة ، وهيئة القطاع العام للتنمية الزراعية ، الإشراف الكامل على تكوين مجتمعات الخريجين بالأراضي المستصلحة الجديدة والإشراف الكامل على تنميتها ، حيث تقوم الإدارة العامة للتدريب والتنمية بوزارة الزراعة ، بتنفيذ عدد من السورات التدريبية الإرشادية في شتى المجالات للمستوطنين في هذه المجتمعات الجديدة .

وقد لوحظ أن العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة يقوم على أكتاف جهات عديدة منها ما هو حكومي تابع لوزارة الزراعة ، ومنها ما هو حكومي تابع لسوزارت أخرى غير وزارة الزراعة ، أو ما هو غير حكومي إطلاقاً .

مما سبق يتبين أن العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة ، لم يظهر كنسق رسمي إلا في عام ١٩٦٥ وما بعدها ، حيث أولت الدولة عناية خاصة بتخطيط وتنفيذ برامج تنمية زراعية رائدة للعمل على تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بمناطق الاستصلاح الجديدة من خلال المشروعات القومية للتنمية الممولة جزئياً من الهيئات الدولية مثل الإيفاد I. F. A. D ، والاتحاد الأوروبي ، والبنك الدولي ، والتي يشارك فيها العديد من المنظمات والهيئات الحكومية والأهلية ، ويمثل مكون الإرشاد الزراعي محسراً أساسياً لتأجيل تلك المشروعات للتنمية بالأراضي الجديدة . شادية فتحي ( ٩ : ١ ) ، وقد تتجاوز نسبة الميزانية المخصصة للعمل الإرشادي في معظم هذه المشروعات أكثر من ٩٪ من إجمالي الميزانية المخصصة لكل منها . وزارة الزراعة (١٢:١٢) مثل الإيفاد ، والتوطين ، وتطوير الري ، والتحديث A. T. U. T وغيرها من المشروعات.

ثانياً : الإطار النظري لمنظومة العمل الإرشادي : يتباين العلماء فيما بينهم فيما يتعلق باستخدام المصطلح الإنجليزي system ، فعلماء البيولوجي يستخدمونه كجهاز (دوري/مضمي) ، وعلماء الفلك والمال يستخدمونه كنظام (شمسي/مالي) ، وعلماء الكمبيوتر والاتصال يستخدمونه كشبكة (معلومات/اتصالات) ، وعلماء الاجتماع والفلسفة يستخدمونه كنسق (اجتماعي/فلسفي) . ولما كان للتظهير Theorizing هو " الوسيلة التي يحقق بها العلم أهدافه الرئيسية الأربعة". تيرنر ( ٤ : ٥ ) وهي :

- ١- تصنيف وتنظيم الأحداث التي تحدث في العالم .
- ٢- تفسير الأسباب التي أدت إلى أحداث وقعت في الماضي .
- ٣- والتنبؤ متى وأين وكيف ستقع الأحداث مستقبلاً .
- ٤- تقديم معنى حسيًا مقبولاً لفهم لماذا وكيف تقع الأحداث .

ولما كانت النظرية الاجتماعية في سعيها لإيجاد الأهداف السابقة ، يلبغي أن تكشف عن عدة عناصر أساسية أو مجموعة من الوحدات البنائية وهي : المفاهيم ، والمتغيرات ، والنضايا أو الأحكام ، والصيغ أو الأشكال Formats ، ولما كان المفهوم concept يسمى لتوصيل ونقل معني متماثل متفق عليه لكل من يستخدم هذا المفهوم ، فقد استخدم الفريق القائم بهذا البحث ، المصطلح الإنجليزي Macro System " كمنظومة " للتعبير عن مجموعة النظم أو الأنساق الفرعية المكونة للعمل الإرشادي بصفة عامة ، والتي يمثل فيها النسق المعرفي الزراعي لسقا أساسياً والذي يتكون بدوره من عدة أنساق فرعية أخرى ( تعليم / بحوث .. الخ) ، وقد ورد المصطلح system في قاموس المورد بمعني منظومة . البعلبكي (١: ١٩٤١) . وفي إطار هذا المفهوم يمكن التأكيد على أن منظومة العمل الإرشادي في المجتمعات الجديدة ، قد تكونت من أجل إشباع حاجات النظام الاجتماعي في تلك المجتمعات ، وأنها تخطط لإشباع حاجات معينة ، لذلك فإنها تمتلك القدرة على إحداث تغييرات ثقافية واجتماعية من أجل إشباع هذه الحاجات في تلك المجتمعات - وفي هذا السياق يشير تيرنر نقلاً عن ما ليلوفسكي ( ٤ : ٢٩ ) إلى أن " الحاجات تسبب وجود واستمرار الأبنية structures التي تتكون لإشباع هذه الحاجات " . ويوضح تيرنر أيضاً نقلاً عن دور كايم ( ٤ : ٣٤ ) " أن أحد الشروط الضرورية لبقاء النسق هو تحقيق الحد الأدنى من تكامل الأجزاء بنائياً ووظيفياً " . وفي ضوء ما ذكره كاتز وكان ( ١٥ : ٢٢ ) فيما يتعلق بأهم الخصائص التي تميز الأنساق أو النظم ، فإنه يمكن القول أنه يتم تبادل العلاقة بين منظومة العمل الإرشادي وبين البيئة في الأراضي الجديدة ، وترابط وتكامل أجزاء هذه المنظومة والحركة الدائمة للمنظومة ، والاستقرار والتوازن ، والاعتماد المتبادل فيما بين الأجزاء المكونة للمنظومة وبعضها البعض .

وتجدر الإشارة في هذا الخصوص ، إلى أن رؤية بارسونز لعناصر الفعل الاجتماعي في سياق النسق ، أدت إلى " افتراض نسق جديد يدخل في تكوين الفعل ، وهو نسق الشخصية . ويتضمن هذا النسق العلاقات المتداخلة المنظمة بين الحاجات وقدرات الفاعلين لاتخاذ قرار أداء أدوارهم في النسق " . نقلا عن تيرنر ( ٤ : ٢١١ ) . ومن ناحية أخرى فقد تصور بارسونز ( ٤٤:١٤ - ٤٧ ) أن أنساق الفعل لديها أربعة مطالب أو عمليات تهدف إلى تحقيق البقاء وهي ذات العناصر أو المكونات التي يمر بها أي نسق اجتماعي وهذه المطالب أو المراحل هي :

- ١- التأقلم أو التكيف أو التوافق Adaptation : وتعني قدرة النظام على التكيف في الظروف البيئية المحيطة .
  - ٢- تحقيق الأهداف Goal attainments : وهي المرحلة التي يسمى النظام فيها إلى تحقيق الأهداف، أو مجموعة منها ، ويعمل هنا في هذا النظام نظام الفرد .
  - ٣- التكامل Integration : ويعني الترابط والتنسيق بين مكونات النسق وبالقى الأسواق الأخرى في البيئة .
  - ٤- الصيانة Maintenance : ويقصد به القدرة على بقاء النسق في الاحتفاظ والحفاظ على معالمه هذا النسق بواسطة الثقافة التي تساعد على مواجهة الضغوط والتحديات الخارجية التي تؤدي إلى انهياره .
- ورغم عدم استخدام مفهوم المنظومة في العمل الإرشادي من قبل - في حدود علم الفريق البحثي - فقد يعد هذا البحث محاولة جادة تسمى إلى رصد عناصر ومكونات منظومة العمل الإرشادي على مستوى الأراضي الجديدة في بعض المناطق المصرية ، ومع أن هذه المحاولة المسحية لم تستخدم مداخل التحليل المقارن ، إلا أنها قد توفر قدراً معقولاً من المعلومات والبيانات ، علاوة على تقديمها قدراً من التحليل الذي يتأثر بثلاثة نماذج إرشادية في التحليل هي : النموذج الوظيفي ، والنموذج المعرفي ، والنموذج النقدي . أخذين في الحسبان أن الكل لا يعمل من تلقاء نفسه ، ولكن من خلال حركة الأجزاء لمكونة له ، وأن نشاط الجزء يخضع لنشاط الكل .

#### أهداف البحث

- يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية : إجراء تحليل استراتيجي لمنظومة العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة بمحافظة كفر الشيخ والدقهلية ، وقد اقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- ١- تشخيص الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية الإرشادية بمنطقة البحث وفقاً لأراء المبحوثين .
  - ٢- التعرف على منهجية العمل الإرشادي المطبقة في منطقة البحث وفقاً لأراء المبحوثين .
  - ٣- تقرير مدى استدامة العمل الإرشادي بمنطقة البحث من وجهة نظر المبحوثين .
  - ٤- تحديد المتطلبات التنظيمية الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي بمنطقة البحث وفقاً لأراء المبحوثين .
  - ٥- اختبار معلومة الفرق بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء مجموعتي المبحوثين في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية وذلك فيما يتعلق بالأهداف الأربعة المذكورة أعلاه .

#### الفروض البحثية

لتحقيق الهدف البحثي الخامس ، تم صياغة الفرض البحثي النظري العام التالي:

" يوجد فرق معلوي بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين في محافظتي كفر الشيخ والدقهلية في تشخيص الوضع الراهن لكل من : السياسة والاستراتيجية الإرشادية ، ومنهجية العمل الإرشادي ، ومدى استدامة العمل الإرشادي ، والمتطلبات الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي بمنطقة البحث" .

ومن هذا الفرض تم اشتقاق أربعة فروض احصائية تشترك كلها في مقولة واحدة مؤداها أنه " لا يوجد فرق معلوي بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين في محافظتي كفر الشيخ والدقهلية في تشخيص الوضع الراهن لكل من : السياسة والاستراتيجية الإرشادية ، ومنهجية العمل الإرشادي ، ومدى استدامة العمل الإرشادي ، والمتطلبات الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي بمنطقة البحث " . كل منها منفرداً على حده . وقد تم التعرف على معلوية هذا الفرق باحتماب قيمة الاحتراف المعيارى ، ومعلوية اختبار T .

## الطريقة البحثية

أولاً : المفاهيم والتعريفات الإجرائية :

وفقاً لطبيعة وأهداف البحث ، يمكن تعريف المصطلحات والمفاهيم النظرية والإجرائية على النحو التالي :

١- التحليل **Analysis** : يشير مصطلح التحليل إلى " تبسيط وفهم أى شيء معقد ، والوقوف على عناصره وأجزائه الرئيسية " . شاكرا ( ٦ : ٥٢ ) .

٢- الاستراتيجية **Strategy** : يقصد بالاستراتيجية في معناها العام " الإطار الموجه لأساليب العمل ، ألا وهو فن استخدام الوسائل لتحقيق الأهداف . ويتضمن ذلك اختيار الأساليب والإجراءات التي تتبع الوصول للأهداف المحددة ، ووضع الخطط التنفيذية وتنسيق اللواحي المتصلة بكل ذلك " . علوان ، وآخرين ( ٧ : ١١١ ) .

٣- المنظومة **Macro System** : عبارة عن مجموعة من النظم الأساسية **systems** والتي يتكون كل منها بدوره من مجموعة من النظم الفرعية الخاصة **sub systems** لكل منها مدخلاته **Inputs** التي تتفاعل مع بعضها البعض في سياق ونسق منظم ومخطط ومنضبط للحصول على مخرجات محددة **outputs** يمكن الانتفاع بها .

٤- المنهجية الإرشادية : يقصد بها طرق واليات العمل الإرشادي - أى مجموعة الإجراءات الإرشادية التي تحدد وتوجه مسار عمل الجهاز الوظيفي الإرشادي ، للوصول إلى مخرجات أو نواتج تعلم محددة .

٥- التحليل الإستراتيجي لمنظومة العمل الإرشادي **A strategic analysis of the Macro System of Extension work** : يقصد به في هذا البحث :

أ- تشخيص الوضع الراهن للسياسة والإستراتيجية الإرشادية في منطقة البحث من حيث : وضوح الأهداف وإمكانية تحقيقها ، وإدراك الدور الإرشادي ، ومجالات العمل الإرشادي ، والسند القانوني والتشريعي لهذا العمل .

ب- التعرف على منهجية العمل الإرشادي المطبقة في الأراضي الجديدة موضع البحث من حيث : المناهج الإرشادية ، والوظائف الإرشادية ، والخريطة التنظيمية ، وبرمجة العمل الإرشادي ، والتدريب الإرشادي ، وأطر واليات العلاقات المؤسسية ، والرصد والتقييم الإرشادي .

ج- تقرير مدى استدامة العمل الإرشادي بمنطقة البحث من حيث : استقرار التنظيم الإرشادي الحالي ، والتحديث والمعاصرة ، وفعالية التنظيمات الإرشادية ، والرضا عن العمل الإرشادي .

د- تحديد المتطلبات الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي .

٦- الخريطة التنظيمية : بيان كلى يشمل على العناصر التالية : تحديد الأهداف الإرشادية ، وتحديد الأنشطة المطلوبة لتحقيقها ، وتقسيم العمل بين المجموعات والأفراد ، ومراعاة الإمكانيات المادية المتاحة ، وتحديد العلاقات التنظيمية بين الأفراد والأقسام ، وتحديد طرق أداء العمل وإجراءاته ، وتحديد الأخصائيين المشرفين ، وضع طرق التنسيق ، وتوضيح مسئولية وسلطة كل فرد من العاملين ، تقييم أداء الأفراد .

ثانياً : نطاق البحث **Research scope**

١- النطاق الجغرافي : يشمل المراقبة العامة للتنمية والتماثلات في مناطق شمالا ، والزمراء ، والإصلاح ، وغرب الحفير ، والزواوية ، والملصور ، والحامول في محافظة كفر الشيخ ، ومناطق حفير شهاب الدين ، وقلبشو ، والمنزلة ، وزيان ، وأبو الأخضر في محافظة الدقهلية .

٢- النطاق البشري ( الشاملة والمينة ) : شاملة هذا البحث يبلغ قوامها ٥٢٤ مفردة بحثية منها ٢٨٧ مفردة من القائمين بالعمل الإرشادي في منطقة البحث وهم جميع مديري الجمعيات التعاونية الزراعية ومن مهم من مهندسين زراعيين ، ومديري المناطق ، ومديري إرشاد المراهبة ، سحبت عيلة طبقية عشوائية منهم بلغ قوامها ٨٦ مفردة بحثية ( ٥٧ في كفر الشيخ + ٢٩ في الدقهلية ) . بالإضافة إلى ٢٤٧ من قادة الزراعة والخريجين وهم جميع أعضاء مجالس إدارات الجمعيات التعاونية الزراعية وقت جمع البيانات بمنطقة البحث ، تم سحب عيلة عشوائية منهم بلغ قوامها ٧٤ مفردة بحثية ( ٥٠ في كفر الشيخ ، و ٢٤ في الدقهلية ) ، وبذلك يبلغ إجمالي حجم العينة البحثية ١٦٠ مفردة بحثية تمثل قرابة ٣٠٪ من إجمالي الشاملة العددية لهذا البحث .

٣- النطاق الزمني : تم جمع البيانات خلال شهر مايو ٢٠٠٥ ، واستكملت باقي الإجراءات خلال الأشهر الثلاثة التالية من نفس العام .

ثالثاً : طريقة وأدوات جمع البيانات : تم جمع البيانات ميدانياً بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارتي استبيان Questionnaire - بعد معالجتهما - الأولى لتسجيل استجابات الإرشاديين والثانية لتسجيل استجابات قادة الزراع والخريجين المبحوثين .

رابعاً : القياس والمعالجة الكمية : اشتملت استمارة الاستبيان الخاصة بالعاملين الإرشاديين على أربع مجموعات أساسية من الأسئلة على النحو التالي :

المجموعة الأولى : تضمنت أربعة مؤشرات indicators لتشخيص الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية الإرشادية في منطقة البحث ، يختص المؤشر الأول منها بدرجة وضوح عشرين هدف إرشادي تم عرضها على المبحوثين الإرشاديين والاستجابة المطلوبة من كل مبحوث هي ( واضحة تماماً - واضحة لحد ما - غير واضحة ) ثم التعرف على آرائهم نحو إمكانية تحقيق كل هدف منها ( يمكن تحقيقه بدرجة كبيرة - يمكن تحقيقه بدرجة متوسطة - لا يمكن تحقيقه ) . والمؤشر الثاني يتعلق بمدى إدراك القائمين بالعمل الإرشادي والمستهدفين به والمسئولين عنه بالمنطقة للدور الإرشادي ( إدراك مرتفع - إدراك متوسط - إدراك منخفض ) ، يقابل كل استجابة من هذه الاستجابات درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي ، وتعتبر القيمة الكلية التي يحصل عليها المبحوث عن درجة وضوح الأهداف ، وإمكانية تحقيقها ، ودرجة إدراك المبحوثين للدور الإرشادي بمنطقة البحث كل منها منفرداً على حده . أما المؤشر الثالث فيختص بوجود السند القانوني والتشريعي للعمل الإرشادي لعدد ١٣ جهة تتعامل إرشادياً مع المبحوثين والاستجابة المطلوبة فيما يتعلق بوجود سند قانوني من عدمه هي ( يوجد - لا يوجد ) يقابلها درجات ( ١ ، ٢ ) على التوالي ، وتعتبر الدرجة الكلية لاستجابات المبحوث الإرشادي عن وجود السند القانوني والتشريعي . أما المؤشر الرابع فيختص بمجالات العمل الإرشادي مع قادة الزراع والخريجين المبحوثين وتم قياسه بعرض ٢٢ مجال من مجالات العمل الإرشادي عليهم في ١٠٠ جملة من البيانات لمعرفة آرائهم في وجود هذه المجالات في منطقة البحث ، والاستجابة المطلوبة هي ( توجد دائماً - توجد أحياناً - لا توجد ) يقابلها درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي ، وتعتبر الدرجة الكلية للمبحوث عن تعدد مجالات العمل الإرشادي الفعلية بمنطقة البحث .

المجموعة الثانية : تضمنت سبعة مؤشرات للتعرف على منهجية العمل الإرشادي المطبقة في منطقة البحث من وجهة نظر العاملين الإرشاديين ، يختص المؤشر الأول بمدى تطبيق ٩ مناهج إرشادية في منطقة البحث والاستجابة المطلوبة على كل منهما هي ( يطبق - لا يطبق ) . ويتعلق المؤشر الثاني بالوظائف الإرشادية والاستجابة المطلوبة هي ( توجد - لا توجد ) ، أما المؤشر الثالث فيختص بمتضمنات الخريطة التنظيمية في منطقة البحث وتم قياسه من خلال ١٨ عبارة تم عرضها على المبحوثين الإرشاديين لمعرفة آرائهم في وجود مضمونها من عدمه والاستجابة المطلوبة هي ( يوجد دائماً - يوجد أحياناً - لا يوجد ) يقابلها درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي وتعتبر الدرجة الكلية للمبحوث عن متضمنات الخريطة التنظيمية . والمؤشر الرابع يختص ببرمجة العمل الإرشادي في منطقة البحث وتم قياسه من خلال ثلاثة محاور تتعلق أولها بمدى قيام ٤ جهات مطروحة على المقياس ببرمجة عملها الإرشادي في منطقة البحث والاستجابة المطلوبة هي ( نعم - لا ) يقابلها درجات ( ٢ ، ١ ) على التوالي ، ويتعلق المحور الثاني بمدى استدامة هذه الجهات في عملية البرمجة والاستجابة المطلوبة هي ( دائماً - أحياناً - لا ) يقابلها درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي ، أما المحور الثالث فيتعلق بمدى تسلم المبحوث لنسخ مكتوبة من هذه البرامج والاستجابة المطلوبة هي ( يتسلم دائماً - يتسلم أحياناً - لا يتسلم ) يقابلها درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي ثم جمعت قيم المحاور الثلاثة لتعبر القيمة الكلية عن درجة برمجة العمل الإرشادي في منطقة البحث . والمؤشر الخامس يتعلق بالتدريب الإرشادي الذي ناله المبحوثون الإرشاديون من حيث عدد المرات ومجالاته والجهات المنظمة له ، وأكثر الجهات قياماً بنشاط التدريب الإرشادي وكذلك قادة الزراع المبحوثين وتم قياسه بعدد الدورات التدريبية التي نالها المبحوث سواء كان المبحوث من العاملين الإرشاديين لو كان من قادة الزراع والخريجين . أما المؤشر السادس فقد اختص بمدى وجود أطر وأليات ٣٣ علاقة مع ٤ مؤسسات بحثية وتعليمية وتدريبية زراعية تم طرحها على المقياس والاستجابات المطلوبة قرين كل منها هي ( توجد علاقات قوية ، توجد علاقات متوسطة ، توجد علاقات ضعيفة ) يقابلها درجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي لتعبر الدرجة الكلية للمبحوث عن درجة قوة العلاقات المؤسسية ، أما المؤشر السابع والأخير في أسئلة المجموعة الثانية فيختص بمعلومة الرصد والتقييم الإرشادي في منطقة البحث وتم قياسه من خلال مضمون ٨ عبارات مطروحة على المقياس لمعرفة آراء المبحوث في قيام الجهات المعنية بإجراء عمليات الرصد والتقييم والاستجابة المطلوبة من كل

مبحث هي (تقوم دائما - تقوم أحيانا - لا تقوم) يقابلها درجات (٣، ٢، ١) على التوالي لتعبر الدرجة الكلية عن مدى قيام الجهات المعنية بمهام الرصد والتقييم الإرشادي .

المجموعة الثالثة: تتعلق بتقرير مدى استدامة العمل الإرشادي بمنطقة البحث من خلال أربعة مؤشرات يتعلق المؤشر الأول منها بدرجة الاستقرار التنظيمي الإرشادي في منطقة البحث ، وتم قياس هذا المؤشر من خلال ١٥ عبارة والاستجابة المطلوبة من المبحوث الإرشادي على مضمون كل منها هي (نعم - لا) يقابلها الدرجات (١، ٢) على التوالي لتعبر الدرجة الكلية عن درجة استقرار التنظيم الإرشادي بالمنطقة (درجة استقرار ضعيفة ، درجة استقرار متوسطة ، درجة استقرار كبيرة) يقابلها درجات (١، ٢، ٣) على التوالي لتعبر الدرجة الكلية للمبحوث عن درجة استقرار التنظيم ، والمؤشر الثاني يتعلق بالتحديث والمعاصرة لأنشطة وأهداف العمل الإرشادي بالأراضي الجديدة وتم قياسه بمسؤول المبحوثين عن وجود ٨ مجالات غير تقليدية للعمل الإرشادي والاستجابات المطلوبة هي (توجد - لا توجد) يقابلها درجات (١، ٢) على التوالي لتعبر الدرجة الكلية للمبحوث الإرشادي عن درجة التحديث والمعاصرة للعمل الإرشادي بمنطقة البحث (درجة تحديث ومعاصرة قليلة ، درجة تحديث ومعاصرة قليلة) ، أما المؤشر الثالث فيختص بفعالية التنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية في الأراضي الجديدة موضع البحث وعندما ١٩ جهة تم عرضها على المبحوثين لمعرفة آرائهم في مدى استدامة هذه الجهات بالمبحوثين لتنفيذ أنشطتها الإرشادية لسي منقطة البحث، ودرجة اعتماد كل من الزراع والمستثمرين عليها إرشاديا ، ومدى وجود أجهزة إرشادية خاصة بهيئات الجهات ، وما إذا كانت الأنشطة الإرشادية لهذه الجهات دائمة أو مؤقتة ، والاستجابة المطلوبة في كل حالة هي (نعم) لا) يقابلها درجات (١، ٢) على التوالي ، ثم جمعت درجات الاستجابة لكل مبحوث في هذه الجوانب الخمسة لتعبر القيمة الكلية عن درجة فعالية التنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية في منطقة البحث (فعاليتها كبيرة ، فعالية متوسطة ، فعالية ضعيفة) . أما المؤشر الرابع والأخير في المجموعة الثالثة فيتعلق بدرجة الرضا الوظيفي للعاملين الإرشاديين في تلك المناطق كمؤشر لمدى استدامة العمل الإرشادي بمنطقة البحث ، وتم قياسه بالتطبيق المباشر لمقياس "العوامل المسببة للرضا عن العمل" - سرور وأخرين (٥ : ١٠) .

المجموعة الرابعة: وتتطوى على مؤشر واحد يتعلق بتحديد المتطلبات التنظيمية الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، وتم قياسه من خلال ١٠ متطلبات تنظيمية ضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة تم طرحها على المبحوثين الإرشاديين والاستجابة المطلوبة هي ( موجودة دائما - موجودة أحيانا - غير موجودة) يقابلها درجات (٣، ٢، ١) على التوالي ، وتعتبر الدرجة الكلية للمبحوث عن المتطلبات التنظيمية الضرورية التي تحتاجها منظومة العمل الإرشادي والتي يجب العمل على توفيرها لضمان نجاحها في الأراضي الجديدة موضع البحث .

خلفها : قوت التحليل الإحصائي : تم الاستعانة ببعض الأدوات والأساليب الإحصائية منها : المتوسطين الحسابي والمرتجح ، والانحراف المعياري ، والتباين ، واختبار T لمعرفة معنوية الفرق بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء مجموعتي المبحوثين بمحافظتي للدراسة أيضا : يتعلق بكل من : السياسة والاستراتيجية الإرشادية المطبقة في الأراضي الجديدة ، ومنهجية العمل الإرشادي بها ، ومدى استدامة ، والمتطلبات الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي بتلك الأراضي . إلى جانب جدول التوزيع التكراري العددي والنسبي ؛ وذلك لشرح وتفسير النتائج البحثية.

### النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً : الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية الإرشادية:

أمكن تشخيص الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية الإرشادية المطبقة في الأراضي الجديدة موضع البحث من خلال أربعة مؤشرات Indicators هي :

- ١- وضوح وتحقيق الأهداف الإرشادية .
- ٢- إدراك الدور الإرشادي
- ٣- مجالات العمل الإرشادي .

ويمكن توضيح ذلك بإيجاز على النحو التالي :

وضوح وتحقيق الأهداف الإرشادية : تشير لنتائج البحثية الواردة في جدول ( ١ ) إلى عدم وضوح الأهداف الإرشادية تماما لدى قرابة ثلثي المبحوثين ، بينما تكون هذه الأهداف واضحة تماما لدى قرابة ٣٥ % فقط من المبحوثين . كما أن أقل من ثلث المبحوثين يرون أن الأهداف الإرشادية التي تسند إليهم يمكن تحقيقها بدرجة كبيرة ، بينما يرى باقي المبحوثين ونسبتهم ٧٢ % تقريبا عدم إمكانية تحقيقها أو تحقيقها بدرجة متوسطة .



جدول ( ١ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في درجة وضوح الأهداف الإرشادية وإمكانية تحقيقها

نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد
٢٧,٩	٢٤	١٧,٥	١٥	٤٠ - ٣١	غير واضحة
٤٤,٢	٣٨	٤٧,٧	٤١	٥٠ - ٤١	واضحة لحد ما
٢٧,٩	٢٤	٣٤,٨	٣٠	٦٠ - ٥١	واضحة تماما
١٠٠	٨٦	١٠٠	٨٦		إجمالي

ومن ناحية أخرى ، أمكن ترتيب أهم الأهداف الإرشادية المطروحة على المبحوثين - في أداة جمع البيانات - ترتيبا تنازليا وفقا لتكرارات آراء المبحوثين في درجة وضوحها تماما وإمكانية تحقيقها بدرجة كبيرة وذلك على النحو التالي :

- ١- العمل على زيادة إنتاجية المحاصيل الحقلية ، وقد أفاد بذلك ٨٤% من المبحوثين .
  - ٢- ترشيد استهلاك مياه الري المتاحة في المنطقة، وقد أفاد بذلك ٧٩% من المبحوثين .
  - ٣- إيجاد حلول لمشاكل التوطن والإقامة الخاصة بالزرايع والخريجين الجدد ، وقد أفاد بذلك ٧٨% من المبحوثين .
- أما أهم الأهداف الإرشادية الأقل وضوحا وإمكانية للتحقيق فأمكن ترتيبها تنازليا هي الأخرى على النحو التالي :

- ١- العمل على تنمية المرأة والفتاة الريفية ، وقد أفاد بذلك ٩١% من المبحوثين.
  - ٢- اختيار وتدريب القادة الريفيين للإستعانة بهم في العمل الإرشادي بالمنطقة ، وقد أفاد بذلك ٨٨% من المبحوثين .
  - ٣- العمل على تنمية الشباب الريفي بالمنطقة ، وقد أفاد بذلك ٨١% من المبحوثين .
  - ٤- العمل على تنمية الوعي الصحي للأسر الريفية بالمنطقة ، وقد أفاد بذلك ٧٨% من المبحوثين .
- وتشير النتائج السابقة في مجملها إلى أحد نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي بالأراضي الجديدة ألا وهي عدم وضوح الأهداف الإرشادية وعدم إمكانية تحقيقها بدرجة كبيرة لدى القائمين بالعمل الإرشادي والمسؤولين عنه بالأراضي الجديدة ، مما يستوجب من المسؤولين عن هذا العمل على كافة المستويات ، ضرورة اختيار الأهداف الإرشادية القابلة للتحديد والتحقيق والقياس الدقيق ؛ لتكون هذه الأهداف أكثر وضوحا وقابلية للتطبيق لدى كل من العاملين بالتنظيم الإرشادي والمستهدفين به على حد سواء .
- ٢- إدراك الدور الإرشادي: توضح النتائج البحثية الواردة في جدول ( ٢ ) أن إدراك قرابة نصف المبحوثين ونسبتهم ٤٥,٥% تقريبا منخفضا أو متوسطا لدور الإرشاد الزراعي في تنمية المجتمعات والأراضي الجديدة ، وأن إدراك باقي المبحوثين ونسبتهم ٥٥% تقريبا لهذا الدور إدراكا مرتفعا .

جدول ( ٢ ) : إدراك المبحوثين الإرشاديين لدور الإرشاد الزراعي

نسبة	عدد	نسبة	عدد
٤,٧	٤	٣ - ١	إدراك منخفض
٤٠,٨	٣٥	٦ - ٤	إدراك متوسط
٥٤,٥	٤٧	٩ - ٧	إدراك مرتفع
١٠٠	٨٦		إجمالي

ومن ناحية أخرى ، تبين من أداة جمع البيانات أن ٥٢% فقط من المسؤولين عن العمل الإرشادي - الإدارة بمستوياتها - بمنطقة البحث يدركون دور الإرشاد الزراعي بدرجة مرتفعة ، مقارنة بـ ٤٥% من القائمين بالعمل الإرشادي الميداني ، في مقابل ٣٠% فقط من المستهدفين بالعمل الإرشادي من الزرايع والخريجين في منطقة البحث . الأمر الذي يشير إلى انخفاض درجة إدراك المسؤولين ، والقائمين ، والمستهدفين بالعمل الإرشادي للدور الإرشادي في تنمية وتحديث المجتمعات الزراعية الجديدة ، وهي نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة إذ أنه مالم يدرك - يعرف ويفهم ويقتنع - أطراف العمل الإرشادي ، المردود الاقتصادي والاجتماعي لدور الإرشاد الزراعي في استقرار وتنمية سكان المجتمعات الزراعية في الأراضي الجديدة ، فلن يظهر للإرشاد الزراعي أثر في

تطوير أساليب الإنتاج والتسويق والتمويل المزرعي في الأراضي الجديدة ، ولن يظهر هذا المردود في مجال تحسين المستوى المعيشي والاجتماعي والثقافي لسكان المجتمعات الزراعية الجديدة ، ولسنذكر فأنه من الضروري أن يدرك القائمون بالعمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، والمستهدفين به ، والمسئولين عنه أهمية الدور الإرشادي في الجوانب السابقة .

٣- مجالات العمل الإرشادي : توضح النتائج البحثية الواردة في جدول ( ٣ ) أن هناك مجالات دائمة للعمل الإرشادي مع قرابة ١٢٪ فقط من قادة الزراع والخريجين المبحوثين في الأراضي الجديدة ، وأن الإرشاد يقوم أحيانا بهذه المجالات مع قرابة ٤٥٪ من قادة الزراع والخريجين المبحوثين ، أما من أفادوا بعدم وجود أى مجالات للعمل الإرشادي معهم فقد بلغت نسبتهم ٤٣٪ من اجمالي قادة الزراع والخريجين المبحوثين ، ومؤدى ذلك أن جميع مجالات العمل الإرشادي المطروحة على المبحوثين في أداة جمع البيانات إما أنها غير موجودة أو أنها موجودة أحيانا مع الغالبية العظمى من الزراع والخريجين في الأراضي الجديدة وذلك في ضوء ما أفاد به قرابة ٨٨٪ من المبحوثين . وقد أمكن ترتيب أهم هذه المجالات تنازليا وفقا لتكرارات آراء المبحوثين على النحو التالي :

- ١- المجالات المرتبطة بالتلقيح الصناعي ونشر السلالات المحسنة من النواجن وحيوانات المزرعة .
- ٢- الغذاء الصحي .
- ٣- إنتاج الألبان ومنتجاتها بطريقة نظيفة .
- ٤- الإرشاد البيطري .
- ٥- تدريب الشباب على الصناعات الصغيرة .
- ٦- إنتاج الأعلاف غير التقليدية من مخلفات المزرعة .
- ٧- الأمراض المشتركة بين الانسان والحيوان وكيفية تجنب الإصابة بها .

جدول ( ٣ ) : آراء قادة الزراع والخريجين المبحوثين في وجود مجالات للعمل الإرشادي

فئات وجود مجالات للعمل الإرشادي مع المبحوثين (درجة)	عدد	%
لا توجد أى مجالات للعمل الإرشادي مع المبحوثين ( ٤٦ - ٧٢ )	٣٢	٤٣,٢
توجد أحيانا مجالات للعمل الإرشادي مع المبحوثين ( ٧٣ - ٩٩ )	٣٣	٤٤,٦
توجد دائما مجالات للعمل الإرشادي مع المبحوثين ( ١٠٠ - ١٢٤ )	٩	١٢,٢
الاجمالي	٧٤	١٠٠

مما سبق ، يتضح أن مجالات العمل الإرشادي محدودة وغير كافية وغير دائمة مع الزراع والخريجين في الأراضي الجديدة ، ما يثير العديد من القضايا البحثية حول أسباب تلك الوضعية التي تعبر عن الضعف الواضح في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة . أخذين في الحسبان تنوع الخصائص والسمات للمستهدين بالعمل الإرشادي في منطقة البحث ، حيث يمثل صغار الزراع ٩٢٪ ، والخريجين ٣٪ ، والمستثمرين ٥٪ ، مما يشير أيضا إلى تنوع وتعدد الحاجات والرغبات لدى المسترشدين ، وهو ما يوجب عن منظومة العمل الإرشادي في منطقة البحث في الوقت الحالي .

٤- السند القانوني والتشريعي : تشير النتائج البحثية الواردة في جدول ( ٤ ) إلى أن معظم العاملين بالإرشاد الزراعي في منطقة البحث ونسبتهم ٩٣٪ تقريبا ، يرون أنه لا يوجد قوانين مكتوبة تنظم علاقتهم بالجهات الأخرى - التي تدعم أو تساند العمل الإرشادي المنوط بهم تحقيقه - لتنظيم العمل الإرشادي وتوفير سبل الرقابة عليه ، أو حتى لتوفير الرقابة عليهم شخصيا من الناحية الوظيفية . حيث يرى ٧٧٪ تقريبا من المبحوثين العاملين بالإرشاد الزراعي أن السند القانوني والتشريعي للعمل الإرشادي ضعيف بمنطقة البحث ، بينما يرى نحو ١٦٪ من المبحوثين أن هذا السند القانوني والتشريعي متوسط القوة ، مقابل ٧٪ فقط من اجمالي المبحوثين يرون أن السند القانوني والتشريعي للعمل الإرشادي قوى بمنطقة البحث ، وهو ما يمثل قصورا كبيرا في آلية وسياسة منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث .

جدول ( ٤ ) : رؤية المبحوثين الإرشاديين لقوة السند القانوني والتشريعي للعمل الإرشادي

فئات قوة السند القانوني والتشريعي (درجة)	عدد	%
سند قانوني وتشريعي ضعيف ( ٢٦ - ٣٤ )	٦٦	٧٦,٧
سند قانوني وتشريعي متوسط ( ٣٥ - ٤٣ )	١٤	١٦,٣
سند قانوني وتشريعي قوى ( ٤٤ - ٥٢ )	٦	٧,٠٠
الاجمالي	٨٦	١٠٠

وفى ضوء النسبة المنوية لتكرارات استجابات المبحوثين الإرشاديين ممن يرون أن المسند القانوني والتشريعي للعمل الإرشادي قوى أو متوسط ، أمكن ترتيب المصادر الأساسية للقوانين والتشريعات المكتوبة والتي تنظم العمل الإرشادي وتضبطه وتوفر سبل الرقابة عليه فى منطقة البحث وذلك على النحو التالى :

- ١- المراقبة العامة للتنمية والتعاونيات بالأراضى الجديدة . ٢- ديوان عام المحافظة .
  - ٣- ادارة الإرشاد الزراعى بمديرية الزراعة . ٤- الادارة المركزية للإرشاد الزراعى بالقاهرة .
  - ٥- مكتب وكيل وزارة الزراعة بمديرية الزراعة . ٦- مركز البحوث الزراعية .
  - ٧- هيئة تحسين واستصلاح الأراضى . ٨- مشروع توطین الخريجين .
  - ٩- المشروعات الزراعية الممولة محليا . ١٠- المشروعات الزراعية الممولة خارجيا . ١١-
  - المشروعات الزراعية مشتركة للتمويل . ١٢- جمعيات رجال الأعمال والمستثمرين .
- وتشير النتائج السابقة فى مضمونها إلى نقطة جديدة من نقاط الضعف التى تواجه منظومة العمل الإرشادى فى الأراضى الجديدة ، حيث تعدد الجهات وقد تعارض فيما يصدر عنها من قوانين وتشريعات وفقا لمصلحة كل منها ، مما يستوجب العمل على إيجاد آلية واضحة ومنظمة للقوانين والتشريعات التى تدعم منظومة العمل الإرشادى فى الأراضى الجديدة

ثانياً : منهجية العمل الإرشادى :

أمكن تشخيص الوضع الراهن لمنهجية العمل الإرشادى الزراعى المطبقة فى الأراضى الجديدة موضع البحث من خلال سبعة مؤشرات هى :

- ١- المناهج الإرشادية .
- ٢- الوظائف الإرشادية .
- ٣- الخريطة التنظيمية .
- ٤- برمجة العمل الإرشادى .
- ٥- التدريب الإرشادى .
- ٦- أطر وأليات العلاقات المؤسسية الإرشادية .
- ٧- الرصد والتقييم الإرشادى .

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالى :

- ١- المناهج الإرشادية . أفاد ٩٣% من المبحوثين الإرشاديين أن منهج الإرشاد الزراعى العام هو أكثر المناهج الإرشادية تطبيقاً فى الأراضى الجديدة ، تلاه منهج التدريب والزيارة وفقاً لآراء ٤١% من المبحوثين ، وجاءت باقى المناهج الإرشادية الأخرى فى ترتيب لاحق كما هو مبين فى جدول ( ٥ ) .

جدول ( ٥ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين فى نسبة تطبيق المناهج الإرشادية فى الأراضى الجديدة

الترتيب	%	المنهج الإرشادى	الترتيب	%	المنهج الإرشادى
١	٩٣	منهج النظم المزرعية	١	٩٣	منهج الإرشاد الزراعى العام
٢	٤١	منهج ارشاد المرأة الريفية	٢	٤١	منهج لتدريب والزيارة
٣	٣١	منهج المشاركة فى التكاليف	٣	٣١	منهج المشروعات الزراعية
٤	٣٠	منهج المعهد التعليمى ( المحطة التعليمية)	٤	٣٠	منهج الإرشاد بالمشاركة
٥	٢٠	أخرى تذكر : .....	٥	٢٠	منهج التنمية السلبية ونتاجها

ومن بيانات الجدول السابق ، يتضح أن منهج الإرشاد العام - المنهج الحكومى - هو المنهج السائد ، تلاه منهج التدريب والزيارة الذى تفرضه الجهات المانحة والتمويل للمشروعات الزراعية وفى مقدمتها مشروع الإيفاد ، وظهور منهج الإرشاد بالمشاركة كمنهج إرشادى جديد فى مصر . أما منهج التنمية السلبية ونتاجها فتمارسه فقط شركات بنجر السكر ، وشركة السكر والتقطير المصرية ، والشركة القابضة للتنمية الزراعية .

مما سبق يتضح تعدد المناهج الإرشادية بتعدد الجهات التى تقوم بالعملية الإرشادية لتحقيق أهدافها الخاصة ، مما قد يعكس سلبياً على استقرار المفاهيم الإرشادية ، وعلى استجابات القانمين بالعمل الإرشادى والمستهدفين به على حد سواء ، حيث تعدد التكتيكات - الأساليب - التعليمية التى يستخدمها القانمون بالعمل الإرشادى فى كل جهة من الجهات التى تتبنى هذه المناهج . ورغم ذلك فقد يكون تعدد هذه المناهج أحد نقاط القوة فى منظومة العمل الإرشادى ؛ حيث تتنوع وتتعدد المعلومات والممارسات والاتجاهات والمفاهيم التنموية ، ما يسمع بتعدد فرص القبول والاختيار من قبل المستهدفين ، إلا أنه يخشى من التعارض وعدم الانسجام بين الجهات المختلفة التى تصال أو تشارك فى العمل الإرشادى فى الأراضى الجديدة .

٢- الوظائف الإرشادية : الوظيفة الإرشادية عبارة عن مجموعة من الواجبات والمهام والمسئوليات التي يصبح شاغل الوظيفة الإرشادية ممنولا عنها . وقد تبين مبدئياً أن من يقوم بالعمل الإرشادي على مستوى القرى هم مديروا الجمعيات لتعاونية الزراعية بالمناطق المختلفة ، يساعدهم في ذلك المهندسين الزراعيين وغيرهم من الموظفين التابعين لهم إدارياً بما فيهم أمناء المخازن، حيث تغيب ثلاث وظائف إرشادية أساسية هي المرشد الزراعي ، والدعم الفني ، والإشراف ، وذلك لعدم وجود توصيف وظيفي مكتوب وملزم لكافة الوظائف الإرشادية كما هو الحال في التنظيم الإرشادي الرسمي في الأراضي القديمة ، مما يؤدي إلى عدم فاعلية منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة . وقد ترتب على ذلك تعارض واضح في الواجبات والمهام والمسئوليات الإرشادية مع الواجبات والمهام والمسئوليات الوظيفية الأخرى غير الإرشادية التي يناط بالمبحوثين أدائها ، وهو ما توضحه البيانات الواردة في جدول ( ٦ ) .

جدول ( ٦ ) : النسبة المئوية للمبحوثين الإرشاديين وفقاً للواجبات والمهام الوظيفية الممندة إليهم

م	الواجبات والمهام الإرشادية	%	الواجبات والمهام غير الإرشادية	%
١	التوعية ونقل المعلومات والتوصيات	٥٨	أعمال حماية الأراضي	٨٨
٢	تدريب الزراع والخريجين الجدد	٤٨	أعمال لشئون زراعية	٨٤
٣	حل مشكلات الري والصرف	٤٢	توزيع مستلزمات الانتاج	٥٦
٤	تنفيذ الندوات والاجتماعات	٢٢	أعمال المكافحة لحظية	٤٨
٥	إقامة المحفلات الإرشادية	١٦	تحصيل الدينون والقروض المتأخرة	٤٣
٦	القيام بزيارات حقلية	١٤	أعمال التسويق الزراعي بالجمعية	٤٢
٧	صعليات التصالح بين زراع المتنازعين	٧	أعمال لشئون الهندسية	٢٠
٨	توزيع النشرات والمجلات	٥	الأعمال المالية والإدارية	١٢
٩	الاجتماعات الادارية مع المرشدين	٤	الاجتماعات الادارية مع الرؤساء	٧
١٠	التسيق بين الباحثين والمهندسين	١	أعمال لتعاون زراعي للجمعية	٢

وتكشف هذه النتيجة في مجملها عن واحدة من أهم نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في منطقة البحث ، فأعمال الشئون الزراعية - على سبيل المثال - تتمثل في القيام بعمليات إخلاء الخريجين والزراع غير الملتزمين ، وعمليات التوطين لأترانهم الجدد ، وأعمال الدورة الزراعية والتركيب المحصولي ، وأعمال الحصر الزراعي النباتي والحيواني والسمكي ، ونقل الحيازات . أما أعمال حماية الأراضي فتتمثل في تحرير المحاضر الإدارية لحالات التعدي على الأرض الزراعية والطرق والمرابى والمصارف والمزارع السمكية ، والإشتراك في عمليات إزالة التعديات والمخالفات بالقوة الجبرية ، وهذه الأعمال تتعارض كلها مع طبيعة وفسلفة العمل الإرشادي القائم على التعاون والقبول وثيقة بين المرشد والمسترشد ، كما أنها تعمل كمعوقات للعمل الإرشادي مع الزراع والخريجين مهما كانت أهدافه التنموية . ومما سبق يتضح عدم تحديد العدد المطلوب من الماملين الإرشاديين ، وعدم تحديد نوعية الوظائف الإرشادية المطلوبة لتأدية مختلف الواجبات والمهام المتعلقة بالوظيفة الإرشادية ، وهو ما يمثل في الواقع نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي بالأراضي الجديدة .

جدول ( ٧ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في متضمنات الخريطة التنظيمية

تضمنات الخريطة التنظيمية (درجة)	عدد	%
تضمنات قليلة ( ١٨ - ٢٠ )	١٢	١٤,٠٠
تضمنات متوسطة ( ٣١ - ٤٣ )	٣٤	٣٩,٥
تضمنات كثيرة ( ٤٤ - ٥٦ )	٤٠	٤٦,٥
إجمالي	٨٦	١٠٠

٣- الخريطة التنظيمية : كلما اكتملت متضمنات الخريطة التنظيمية ، وكانت أكثر تحديدا وأكثر دقة على كافة المستويات ، كلما أمكن بسهولة تحقيق أهداف المنظومة وبلوغ النتائج المتوقعة منها ، وأصبح من اليسر تحديد أولوية الأنشطة الإرشادية الواجب القيام بها لتغطية الموضوعات التعليمية للمسترشدين للممتحنين بهذا العمل الإرشادي . وفي هذا السياق تشير البيانات الواردة في جدول ( ٧ ) إلى قلة متضمنات الخريطة التنظيمية الإرشادية من وجهة نظر ١٤% من المبحوثين الماملين بالإرشاد الزراعي في الأراضي الجديدة ، وأن هذه المتضمنات موجودة بدرجة متوسطة من وجهة نظر ٣٩,٥% من

المبحوثين ، بينما يرى ٤٦,٥ ٪ من المبحوثين أن الخريطة التنظيمية لمنظومة العمل الإرشادي تتضمن كثيراً من المتضمنات .

وفي ضوء استجابات المبحوثين ممن أفادوا بوجود المتضمنات بدرجة قليلة أو متوسطة ونسبتهم ٥٣,٥ ٪ من اجمالي المبحوثين ، أمكن ترتيب أهم المتضمنات التي تفتقر إليها الخريطة التنظيمية بشكل دائم ترتيباً تنازلياً على النحو التالي :

١- تحديد الأهداف الإرشادية لكل منطقة . ٢- تحديد الأنشطة المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف . ٣- تقسيم العمل بين الأفراد المنوط بهم العمل الإرشادي . ٤- تحديد الأخصائيين الإرشاديين للأنشطة الإرشادية المختلفة . ٥- مراعاة طبيعة الأفراد للقائمين بالعمل الإرشادي والإمكانات المادية المتاحة لهم . ٦- تفويض العاملين السلطة اللازمة لانجاز مايسند إليهم من أعمال . ولذلك فإنه قد يترتب على افتقار الخريطة التنظيمية الإرشادية لهذه المتضمنات بشكل دائم ، عدم إنجاز الأعمال الإرشادية في أقل وقت وبأقل جهد ، وهذه نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة .

٤ - برمجة العمل الإرشادي : يرى ١٧,٤ ٪ من المبحوثين الإرشاديين أنه لا يتم برمجة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، بينما يرى ٥٩,٣ ٪ من المبحوثين أنه يتم برمجة أحيانا ، مقابل ٢٣,٣ ٪ من أقرانهم يرون أن العمل الإرشادي يتم برمجته دائما في الأراضي الجديدة موضع البحث ، ومؤدى ذلك أن ٧٦,٧ ٪ من اجمالي المبحوثين يرون عدم تحديد المشكلات والأهداف والميزانية والخطوات الكمية والنوعية المطلوبة لتنفيذ الأعمال الإرشادية في الأراضي الجديدة أو أنه يتم تحديدها أحيانا وفقا للنتائج الواردة في جدول ( ٨ ) ، ممايشير بدوره إلى نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث .

جدول ( ٨ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في برمجة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة

فئات الرأي (درجة)	عدد	٪
لا يتم برمجة العمل الإرشادي ( ٣ - ١٠ )	١٥	١٧,٤
يتم برمجة العمل الإرشادي أحيانا ( ١١ - ١٨ )	٥١	٥٩,٣
يتم برمجة العمل الإرشادي دائما ( ١٩ درجة فأكثر )	٢٠	٢٣,٣
إجمالي	٨٦	١٠٠

ومن ناحية أخرى ، أمكن ترتيب الجهات المطروحة في أداة جمع البيانات وفقا لنسبة برمجتها للعمل الإرشادي الذي تقوم به في الأراضي الجديدة من وجهة نظر المبحوثين وذلك على النحو التالي :

١- مركز البحوث الزراعية ويقوم ببرمجة ٨٥ ٪ من الأعمال ارشادية التي يقوم بها في الأراضي الجديدة .  
٢- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ونسبة برمجتها لأعمالها الإرشادية في منطقة البحث ٨٣ ٪ .  
٣- المشروعات الزراعية - بأشكالها المختلفة - فإن نسبة برمجتها لعملها الإرشادي لاتزيد عن ٣٨ ٪ فقط .

٤- كليات الزراعة - القومية والإقليمية - لاتزيد نسبة برمجتها عن ٢٤ ٪ فقط من اجمالي ماتقوم به من أنشطة وبرامج ارشادية في الأراضي الجديدة موضع البحث .

٥- التدريب الإرشادي : تشير النتائج البحثية الواردة في جدول ( ٩ ) إلى أن ٢٢ ٪ من العاملين بالارشاد الزراعي المبحوثين ، وكذا قرابة ٤٥ ٪ من قادة الزراع والخريجين المبحوثين بالأراضي الجديدة لم ينالوا أي تدريب إرشادي . وأن قرابة نصف المبحوثين الإرشاديين ونسبتهم ٤٨ ٪ تقريبا ، وقرابة ٢٦ ٪ من قادة الزراع والخريجين المبحوثين كان تدريبهم قليلا . أما ذوي التدريب المتوسط فكانت نسبتهم من الإرشاديين حوالي ١٦ ٪ ومن قادة الزراع والخريجين حوالي ١٧ ٪ ، مقابل ١٤ ٪ تقريبا من الإرشاديين و ١٢ ٪ من قادة الزراع والخريجين المبحوثين تم تدريبهم كثيرا في ضوء تقسيم المدى المشاهد لعدد الدورات التدريبية التي نالها كل مبحوث ، وتشير نسبة المتدربين الإرشاديين إلى أحد نقاط القوة في منظومة العمل الإرشادي في منطقة البحث ، بينما تشير نسبة تدريب الزراع والخريجين إلى أحد نقاط الضعف في تلك المنظومة . حيث يعتبر التدريب الإرشادي أحد المقومات الأساسية لنجاح أي تنظيم إرشادي فعال ، كما أنه يعد أحد الطرق الأساسية لتحسين القدرات الأدائية للمتدربين ومساعدتهم على تنمية خبراتهم العملية والعملية في واحد أو أكثر من محاور العمل الإرشادي الأساسية K.P.S.A .

جدول ( ٩ ) : نسبة المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية التي نالوها في الأراضي الجديدة

فئات لتدريب الإرشاديين ( عدد )	عدد	%	فئات لتدريب للزراعي ( عدد )	عدد	%
يكون تدريب	١٩	٢٢,٠	يكون تدريب	٣٣	٤٤,٦
تدريب قليل ( ١ - ٤ )	٤١	٤٧,٧	تدريب قليل ( ١ - ٢ )	١٩	٢٥,٧
تدريب متوسط ( ٥ - ٨ )	١٤	١٦,٣	تدريب متوسط ( ٣ - ٤ )	١٣	١٧,٦
تدريب كثير ( ٩ - فأكثر )	١٢	١٤,٠	تدريب كثير ( ٥ - ٦ )	٩	١٢,١
إجمالي	٨٦	١٠٠	إجمالي	٧٤	١٠٠

وفيما يتعلق بمجالات التدريب والجهات القائمة به ، توضح النتائج الواردة في جدول ( ١٠ ) أن هناك ٨ مجالات إرشادية فقط تم تدريب العاملين الإرشاديين فيها ، وأن هناك ١٥ جهة مختلفة الهوية تقوم بتدريب العاملين الإرشاديين والزراعيين في الأراضي الجديدة موضع البحث ، وقد تم حصر هذه الجهات وترتيبها تنازلياً وفقاً لنسبة إسهامها في التدريب ، وفقاً لما أفاد به ٧٨٪ تقريباً من المبحوثين الإرشاديين الذين تم تدريبهم حتى تاريخ جمع البيانات ، وذلك على النحو التالي :

- ١- مركز البحوث الزراعية وساهم بنسبة ٢٧٪ في تدريب المبحوثين .
  - ٢- مشروع التدريب التعاوني وساهم بنسبة ٢٤٪ في تدريب المبحوثين .
  - ٣- المراقبة العامة للتعمية والتعاونيات وساهمت بنسبة ٢٢٪ في تدريب المبحوثين .
  - ٤- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وساهمت بنسبة ١٢٪ في تدريب المبحوثين .
  - ٥- مراكز الدعم الاعلامي وساهمت بنسبة ١٠٪ في تدريب المبحوثين .
  - ٦- مديرية الزراعة وتوابعها بالمحافظة وساهمت بنسبة ٥٪ في تدريب المبحوثين .
- ونظراً لتعدد جهات التدريب في المجال الواحد ، فقد أفاد المبحوثين - ٧٨٪ تقريباً - بصعوبة التحديد الدقيق لنسبة إسهام بعض الجهات في تدريبهم ، وهذه الجهات هي : مشروع مبارك القسومي بالنوبارية ، المركز الدولي بالعامرية ، مركز بحوث الصحراء ، الجمعية التعاونية الزراعية المركزية بالمحافظة ، المعهد العالي للتعاون الزراعي ، إدارة التعاون الزراعي بالمراقبة ، المركز الدولي للتوطين بالاسكندرية ، مجلس المدينة ، الإدارة الزراعية . مما يشير الى عدم إدارة وتخطيط التدريب بطريقة علمية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما سبق التوصل إليه من نتائج عند قياس مجالات العمل الإرشادي .

جدول ( ١٠ ) : يوضح مجالات التدريب وأعداد المتدربين الإرشاديين

مجالات التدريب	عدد المتدربين	%	عدد الدورات	مجالات التدريب	عدد المتدربين	%	عدد الدورات
التعاون الزراعي	٣٦	٤١,٩	٧٦	التعمية الربحية	١٣	١٥,١	٢٥
مكافحة الآفات	٢٢	٢٥,٥	٩٣	المحاصيل الصليبية	٩	١٠,٥	٢١
المحاصيل الشتوية	٢٢	٢٥,٥	٤١	استصلاح الأراضي	٨	٩,٣	١٧
الإرشاد الزراعي	١٩	٢٢,١	٧٣	ترشيد مياه الري	٤	٤,٧	٦

ومن بيانات الجدول السابق يتضح مايلي :

- أ - محدودية مجالات التدريب المتاحة للعاملين بالإرشاد الزراعي في الأراضي الجديدة .
- ب - أن مجال التدريب الإرشادي جاء في المرتبة الرابعة من حيث الاهتمام بتدريب العاملين الإرشاديين .
- ج - أن التدريب يتركز في مجال مكافحة الآفات ، ويتضح ذلك من عدد الدورات التي تم تنفيذها في كل مجال .
- د - أن الاهتمام بالتدريب في مجال ترشيد استخدام مياه الري جاء في المركز الأخير رغم أهميته القصوى . مما سبق يتبين أن منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، تعاني قصوراً شديداً فيما يتعلق بالتدريب الإرشادي كما ونوعاً ، مما يشير الى نقطة أخرى من نقاط الضعف في منهجية العمل الإرشادي ، بل في المنظومة كلها .
- ٦- أطروايات العلاقات الموسمية الإرشادية : تشير للنتائج البحثية الواردة في جدول ( ١١ ) إلى ضعف أطر وآليات العلاقات الموسمية بين مفردات منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ومؤسسات البحث والتعليم والتدريب الزراعي وفقاً لآراء ٤٢٪ تقريباً من المبحوثين ، بينما يرى قرابة ٤١٪ من المبحوثين أن أطر وآليات هذه العلاقات الموسمية متوسطة ، مقابل حوالي ١٧٪ من أقرانهم يرون أن هذه العلاقات قوية . أي أن قرابة ٨٣٪ من المبحوثين يرون أن قوة أطر وآليات العلاقات الموسمية المعنوية بالعمل الإرشادي تكون ما بين الضعيفة والمتوسطة.

جدول ( ١١ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في قوة العلاقات المؤسسية

فئات قوة العلاقات المؤسسية (درجة)	عدد	%
علاقات مؤسسية ضعيفة (١٣٢-١٦٠)	٣٦	٤١,٩
علاقات مؤسسية متوسطة (١٦١-١٨٩)	٣٥	٤٠,٧
علاقات مؤسسية قوية (١٩٠-٢١٨)	١٥	١٧,٤
إجمالي	٨٦	١٠٠

وبسؤال المبحوثين عن تقديرهم الذاتي لقوة العلاقات المؤسسية بين مفردات منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث ومؤسسات البحث والتعليم والتدريب الزراعي المطروحة عليهم في أداة جمع البيانات ، أمكن ترتيب هذه المؤسسات ترتيباً تنازلياً وفقاً لقوة هذه العلاقات في ضوء المتوسط الحسابي المرجح على النحو التالي :

- ١- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بمتوسط حسابي مرجح قدره ٥٦,٣ درجة .
- ٢- مركز البحوث الزراعية بمتوسط حسابي مرجح قدره ٢,٦ درجة .
- ٣- كليات الزراعة بمتوسط حسابي قدره ١٠,٣ درجة .
- ٤- المشروعات الزراعية بمتوسط حسابي قدره ٩,٤ درجة .

وتعكس تلك النسب نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي بالأراضي الجديدة موضع البحث ، حيث يوصف العمل الإرشادي بأنه عمل اعتمادي وتكاملي بطبيعته ، ومالم تتواجد أطر وآليات للتعاون والتنسيق بين مفردات منظومة العمل الإرشادي من جهة ، وبينها وبين المؤسسات البحثية والتعليمية والتدريبية والخدمية في المجتمع المحلي من جهة أخرى ، فإن كفاءة وفاعلية هذه المنظومة سوف تختلجى بقدر اختفاء هذه الأطر والآليات . ومن ثم فإنه من الضروري أن يتفهم القائمون على هذه المؤسسات ، أهمية وجود أطر وآليات للعلاقات المؤسسية المبنية على التعاون والتنسيق مع منظومة العمل الإرشادي ، لأن كل منهما يدعم الآخر بعيداً عن علاقات المنافسة أو التعصب أو الصراع أو السلبية أو اللامبالاة ، وقد تتكامل الإمكانيات والتسهيلات المادية والاعتمادات المالية والموارد البشرية بين تلك المؤسسات بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإرشادية بصورة جيدة .

٧- الرصد والتقييم — الإرشادي : تعد عملية الرصد بمثابة جمع أدلة أو براهين يمكن الاحتكام إليها عند إصدار أحكام تقييمية في ضوء معايير متفق عليها من قبل . وفي هذا السياق ، تشير النتائج البحثية الواردة في جدول ( ١٢ ) إلى عدم اجراء عمليات الرصد والتقييم للأعمال الإرشادية المختلفة في الأراضي الجديدة - حيث أفاد بذلك قرابة ٢٧% من المبحوثين الإرشاديين ، مقابل ٥٥% تقريباً من أقرانهم الذين أفادوا أن عمليات الرصد والتقييم الإرشادي تتم أحياناً ، بينما أفاد ١٨% فقط من المبحوثين الإرشاديين ، أنه يتم دائماً اجراء عمليات الرصد والتقييم للأعمال الإرشادية المختلفة في الأراضي الجديدة موضع البحث .

جدول ( ١٢ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في عمليات الرصد والتقييم الإرشادي

فئات آراء المبحوثين فيما يتعلق بعمليات رصد وتقييم العمل الإرشادي (درجة)	عدد	%
لا يتم الرصد والتقييم ( ٨ - ١٣ )	٢٣	٢٦,٧
يتم الرصد والتقييم أحياناً ( ١٤ - ١٩ )	٤٧	٥٤,٧
يتم الرصد والتقييم دائماً ( ٢٠ درجة فأكثر )	١٦	١٨,٦
إجمالي	٨٦	١٠٠

ولاشك أن عدم نواج عملية الرصد والتقييم لمعظم الأعمال الإرشادية ، يعد أحد نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي الزراعي في الأراضي الجديدة حيث أفاد بذلك أكثر من ٨١% من المبحوثين الإرشاديين ، مما قد يترتب عليه عدم تحديد الاحتياجات الإرشادية بدقة للمستهنفين ، وعدم وجود الخدمة الإرشادية المناسبة في التوقيت والمكان وبالسعر المناسب ، إلى جانب عدم معرفة مدى اقتناع وتبنى الزراع والخريجين بما يوصى به الإرشاد الزراعي .

كما تبين من استجابات المبحوثين أن كليات الزراعة هي أكثر الجهات حياداً وموضوعية في عملية التقييم ، يليها مركز البحوث الزراعية ، ثم الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، وجاءت المشروعات الزراعية بأنواعها في الترتيب الأخير من حيث الحرص على رصد وتقييم مدى التقدم الحادث للأهداف والأنشطة والأعمال الإرشادية التي تقوم بها ، كما أنها أقل الجهات حياداً وموضوعية في عملية التقييم .

وتتفق هذه النتيجة مع السلوك المتعارف عليه في هذه المنظمات ولكنها لا تتفق مع ما يجب أن تكون عليه تلك المنظمات من حيث الحياد والدقة والموضوعية .

ثالثاً : استدامة العمل الإرشادي :

يشير مصطلح الاستدامة بشكل عام إلى إطالة فترة البقاء . وعلى ذلك فاستدامة العمل الإرشادي يقصد بها إطالة بقاء الأنشطة الإرشادية التي تهدف إلى تحسين معارف وممارسات ومهارات واتجاهات المستفيدين بكافة مراحل الانتاج والتسويق والتمويل المزرعي ؛ لتحسين مستوياتهم المعيشية والصحية والثقافية وحماية وصيانة الموارد البيئية المتاحة في المجتمع . وفي هذا السياق ، أمكن تشخيص الوضع الراهن لمدى استدامة العمل الإرشادي في منطقة البحث من خلال أربعة مؤشرات هي :

- ١- استقرار التنظيم الإرشادي .
- ٢- التحديث والمعاصرة .
- ٣- فعالية التنظيمات الإرشادية .
- ٤- الرضا عن العمل الإرشادي .

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

١- استقرار التنظيم : يترتب على استقرار التنظيم الإرشادي تراكم للخبرات الإرشادية الناجحة ، وزيادة درجة الرضا عن العمل الإرشادي من قبل القائمين والمستفيدين به على حد سواء ، مما يساعد على ثقة العاملين الإرشاديين في أنفسهم من ناحية ، وثقة المسترشدين في التنظيم الإرشادي من ناحية أخرى . وهذا كله يدعم ويساند عملية البقاء والاستمرار في مواجهة عوامل التحلل والانهيار التنظيمي . وفي هذا السياق ، توضح النتائج البحثية الواردة في جدول ( ١٣ ) أن درجة استقرار التنظيم الإرشادي في الأراضي الجديدة درجة ضعيفة من وجهة نظر حوالي ٣١% من المبحوثين ، مقابل نحو ٢٧% من المبحوثين يرون أن هذه الدرجة متوسطة ، بينما يرى حوالي ٣١% من المبحوثين أن درجة استقرار التنظيم الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث درجة قوية .

جدول ( ١٣ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في درجة استقرار التنظيم الإرشادي

فئات استقرار التنظيم (درجة)	عدد	%
درجة مستقرة - راضية	٢٧	٣١,٤
درجة متوسطة - راضية	٣٢	٣٧,٢
درجة مستقرة - راضية	٢٧	٣١,٤
إجمالي	٨٦	١٠٠

ومن بيانات الجدول السابق يتضح أن ٦٨,٦% من إجمالي المبحوثين ، يرون أن درجة استقرار التنظيم الإرشادي تتراوح ما بين الدرجة الضعيفة والمتوسطة ، وهو ما يمثل نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث ، حيث تعتمد درجة الثبات النسبي في المستويات المختلفة للبناء الإداري والتنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي ، وكذا في جوهر الوظائف والمهام والمستويات الإرشادية . وبعبارة أخرى ، فإن منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة يغيب عنها تحديد أعداد وخصائص وتأهيل وتدريب وتصنيف العاملين الإرشاديين بكل مستوى من مستويات الهرم الوظيفي للتنظيم الإرشادي بالأراضي الجديدة ، وفقاً لمجالات العمل الإرشادي التي تقابل المساحة الزراعية ، وللخصائص الانتاجية ، وأعداد المستفيدين إرشادياً وخصائصهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية . وقد يؤدي ذلك إلى خلق بيئة غير مواتية للعمل الإرشادي المرغوب تحقيقه في تلك المجتمعات الجديدة .

جدول ( ١٤ ) : آراء المبحوثين في عناصر التحديث والمعاصرة لمنظومة العمل الإرشادي

فئات التحديث والمعاصرة (درجة)	عدد	%
درجة تحديث ومعاصرة قليلة	٤٥	٥٢,٣
درجة تحديث ومعاصرة كبيرة	٤١	٤٧,٧
إجمالي	٨٦	١٠٠

٢- التحديث والمعاصرة : تبين للنتائج الواردة في جدول ( ١٤ ) أن عناصر التحديث والمعاصرة في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موجودة بدرجة كبيرة من وجهة نظر ٤٨% تقريباً من المبحوثين الإرشاديين ، بينما يرى باقي المبحوثين ولستهم حوالي ٥٢% أن هذه العناصر موجودة بدرجة قليلة .



- ومن ناحية أخرى ، أمكن ترتيب بعض عناصر التحديث والمعاصرة غير النمطية وفقاً لنسبة آراء المبحوثين الإرشاديين في مدى توافرها في إطار منظومة العمل الإرشادي وذلك على النحو التالي :
- 1- استهداف التحميل المحصولي وذلك بنسبة ٦٢% من المبحوثين .
  - 2- استهداف التكايف المحصولي وذلك بنسبة ٥٧% من المبحوثين .
  - 3- الترشيد الإروائي وذلك بنسبة ٥٧% من المبحوثين .
  - 4- وجاء استهداف استخدام الحاسب الآلي لتنمية قدرات الماملين الإرشاديين وذلك بنسبة ٥٠% من المبحوثين .
  - 5- استهداف نشر فكرة الزراعة العضوية والنظيفة وذلك بنسبة ٢٩% من المبحوثين .
  - 6- استهداف زيادة الإنتاجية باستخدام تكتيات زراعة الأسجة والهندسة الوراثية وذلك بنسبة ٢٦% .
  - 7- استهداف الزراعات التصديرية المستحدثة وذلك بنسبة ١٧% .
  - 8- استهداف سرعة انسياب المعلومات الزراعية من خلال استخدام تكتيات الاتصال الالكتروني وذلك بنسبة ٧% .

وتعكس البيانات السابقة في مجملها ، أحد نقاط القوة في منظومة العمل الإرشادي والمتمثلة في توافر بعض عناصر التحديث والمعاصرة بدرجة بين القليلة والكثيرة ، حيث يعد التطوير والتحديث في أهداف العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، أحد المبادئ التي ينبغي أن يحرص عليها القائمين والمسؤولين عن هذه الأهداف ؛ ليتمكنوا من تعظيم الاستفادة من الموارد البيئية المتاحة وبالتالي تحقيق البقاء والاستمرارية لهذا العمل في هذه المجتمعات الزراعية الجديدة . ولتحقيق هذا التطوير والتحديث لابد من توافر بعض الشروط الأساسية ومنها : وعى السكان بوجود هذه الموارد ، وتوافر المعرفة التي تمكنهم من استخدامها ، ووجود مدخل إليها ، وتوافر التكنولوجيا المناسب لاستغلالها ، وأن تكون هذه الموارد قابلة للاستخدام بشكل اقتصادي .

3- فعالية التنظيمات الإرشادية : لوضحت النتائج البحثية الواردة في جدول ( ١٤ ) أن فعالية التنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية في الأراضي الجديد إما متوسطة أو ضعيفة من وجهة نظر ٧٦% تقريبا من المبحوثين ، أما باقي المبحوثين ونسبتهم قرابة ٢٤% فيرون أن فعالية هذه المنظمات قوية .

جدول ( ١٤ ) : آراء المبحوثين في فعالية لتنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية

النسبة (درجة)	عدد	%
فعالية ضعيفة (٨٣ - ١٠٠)	٢٢	٢٥,٦
فعالية متوسطة (١٠١ - ١١٨)	٣٥	٤٠,٧
فعالية قوية (١١٩ - فأكثر)	٢٩	٣٣,٧
إجمالي	٨٦	١٠٠

وفي ضوء التكررات النسبية لآراء المبحوثين ، أمكن ترتيب أهم أربعة تنظيمات معروضة على المبحوثين في أداة جمع البيانات ترتيبها تنازليا وفقاً لفعاليتها في تقديم الخدمة الإرشادية وذلك على النحو التالي :

- 1- أكثر التنظيمات استعانة بالمبحوثين في تنفيذ أنشطتها الإرشادية في منطقة البحث هي : الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وذلك بنسبة ٩٤% من إجمالي المبحوثين ، تلاها شركة بنجر السكر بنسبة ٧٧% من المبحوثين ، ثم مركز البحوث الزراعية وفروعه الإقليمية بنسبة ٦٠% من المبحوثين ، وأخيراً وزارة الري بنسبة ٥٦% من المبحوثين .
- 2- أكثر التنظيمات التي يعتمد الزراع عليها إرشادياً هي : شركة بنجر السكر بنسبة ٦٧% ، تلاها الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بنسبة ٥٥% ، ثم مركز البحوث الزراعية بنسبة ٤٩% ، وأخيراً وزارة الري بنسبة ٣٨% من المبحوثين .
- 3- أكثر التنظيمات التي يعتمد المستثمرون عليها إرشادياً هي : شركة بنجر السكر وذلك بنسبة ٦٠% من المبحوثين ، تلاها الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بنسبة ٥٥% ، ثم وزارة الري بنسبة ٤٧% من المبحوثين ، وأخيراً مركز البحوث الزراعية بنسبة ٤٤% من المبحوثين .
- 4- أكثر التنظيمات التي تعتمد على أجهزتها الإرشادية الخاصة بها : الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بنسبة ٦٤% من المبحوثين ، تلاها شركة بنجر السكر بنسبة ٦٣% من المبحوثين ، ثم وزارة الري بنسبة ٥١% من المبحوثين ، وأخيراً مركز البحوث الزراعية وفروعه الإقليمية بنسبة ٤٢% من المبحوثين .

٥- أكثر التنظيمات دوماً لأشطتها الإرشادية في منطقة البحث : الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بنسبة ٥٨% ، تلاها وزارة الري بنسبة ٥٣% ، ثم شركة بنجر السكر بنسبة ٤٧% ، وأخيراً مركز البحوث الزراعية بإجماع ٣١% من المبحوثين .

مما سبق يتضح أن أربع تنظيمات جاءت في الصدارة من بين تسعة عشر تنظيماً تم عرضها على المبحوثين في أداة جمع البيانات ، مما يشير إلى الضعف الواضح في فعالية معظم التنظيمات التي تقدم الخدمة الإرشادية في الأراضي الجديدة ، وهذه نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة موضع البحث .

٤- الرضا عن العمل الإرشادي: لتحقيق استدامة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، لا بد من تحقيق درجة من الرضا النفسي للعاملين بالإرشاد الزراعي في تلك الأراضي . وفي هذا السياق ، توضح النتائج البحثية الواردة في جدول ( ١٥ ) أن قرابة ثلث المبحوثين الإرشاديين راضون تماماً عن العمل ، مقابل ٢٨% من أقرانهم راضون لحد ما ، أما باقي المبحوثين ونسبتهم ٤٠% تقريباً فقد تبين أنهم غير راضين عن العمل في الأراضي الجديدة .

جدول (١٥) : توزيع المبحوثين الإرشاديين وفقاً لرضاهم عن العمل

نسبة (%)	العدد	فئات الرضا عن العمل (درجة)
٣٩,٤	٣٤	غير راضٍ (٣ - ٤٩)
٢٨,٠	٢٤	راضٍ لحد ما (٥٠ - ٦٩)
٣٢,٦	٢٨	راضٍ تماماً (٧٠ درجة فأكثر)
١٠٠	٨٦	إجمالي

من الجدول السابق يتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين غير راضين تماماً عن العمل ، وقد أمكن ترتيب عناصر عدم الرضا تنازلياً وفقاً لأهميتها النسبية باستخدام المتوسط المرجح للدرجات المعبرة عن كل منها على النحو التالي : عدم الرضا عن المرتبات والأجور بمتوسط مرجح قدره ٢,٢٧ درجة ، تلاه عدم الرضا عن فرص الترقى والنمو بمتوسط مرجح قدره ٢,١٥ درجة ، ثم عدم الرضا عن ظروف العمل بمتوسط مرجح قدره ٢,٠٧ درجة ، تلاه عدم الرضا عن الإشراف بمتوسط مرجح قدره ٢,٠٥ درجة ، تلاه ظروف العمل داخل التنظيم بمتوسط مرجح قدره ١,٩٥ درجة ، وأخيراً عدم الاعتراف والتقدير في العمل بمتوسط مرجح قدره ١,٨٨ درجة .

رابعاً - المتطلبات الضرورية لنجاح منظومة العمل الإرشادي :

لضمان نجاح المنظومة الملوط بها العمل الإرشادي لا بد من توافر الكثير من المتطلبات التنظيمية الضرورية . وفي هذا السياق تشير النتائج البحثية الواردة في جدول ( ١٦ ) إلى حاجة منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة إلى متطلبات كثيرة ، حيث أفاد بذلك أكثر من ٩٤% من إجمالي المبحوثين الإرشاديين ، مقابل ٦% تقريباً من أقرانهم يرون أن المنظومة تحتاج لمتطلبات قليلة حتى تتمكن من النجاح في تحقيق أهدافها في تلك الأراضي .

جدول (١٦) : آراء المبحوثين الإرشاديين في المتطلبات التي تحتاجها المنظومة

نسبة (%)	عدد	فئات المتطلبات التي تحتاجها المنظومة (درجة)
٥,٨	٥	تحتاج إلى متطلبات قليلة (١٧ - ٢٣)
٩٤,٢	٨١	تحتاج إلى متطلبات كثيرة (٢٤ - ٣٠)
١٠٠	٨٦	إجمالي

وبشكل عام يرى جميع المبحوثين الإرشاديين حاجة منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة لعدد من المتطلبات حتى يمكنها أن تنجح وتستمر في تحقيق أهدافها . وقد أمكن ترتيب بعض المتطلبات الإرشادية المعروضة على المبحوثين ترتيباً تنازلياً وفقاً لتكررات درجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين في منطقة البحث ، كما هو مبين في جدول ( ١٧ ) وذلك على النحو التالي :

جدول ( ١٧ ) : آراء المبحوثين الإرشاديين في درجة أهمية المتطلبات اللازمة لنجاح المنظومة

م	المتطلبات اللازمة لنجاح المنظومة		مهمة جدا % للتكرارات	مهمة لحد ما % للتكرارات	غير مهمة % للتكرارات
	التعريف بالطرق والمناهج الإرشادية .	التعريف بفلسفة وأهداف الإرشاد الزراعي .			
١	٩٤	٥	١		
٢	٩٢	٨	-		
٣	٩٢	٨	-		
٤	٩١	٩	-		
٥	٨٧	١٣	-		
٦	٨٦	١٤	-		
٧	٨٦	١٤	-		
٨	٨٦	١٣	١		
٩	٨٦	١٤	-		
١٠	٧١	١٧	٢		

ومن بيانات الجدول السابق يتضح أن منظومة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة تحتاج الى كثير من المتطلبات لضمان نجاحها وبقائها بين المنظومات التنموية الأخرى ، وقد يشير ذلك الى نقطة أخرى من نقاط الضعف في منظومة العمل الإرشادي في تلك الأراضي .  
خامساً: اختبار معنوية الفروق بين آراء المبحوثين :

تم استخدام اختبار T لمعرفة هل يوجد فرق جوهري بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين في كل من محافظتي الدراسة فيما يتعلق بالمحاور الأساسية للبحث أم لا ؟ وذلك على النحو التالي :  
١- معنوية الفرق بين آراء المبحوثين فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية : تشير البيانات الواردة في جدول ( ١٨ ) إلى أن متوسط الدرجة الكلية لآراء المبحوثين الإرشاديين في محافظة كفر الشيخ أقل من متوسط الدرجة الكلية لآراء أقرانهم في محافظة الدقهلية ، إلا أن قوة t المحسوبة أقل من نظيرتها الجدولية عند درجات حرية ٨٤ ، ومستوى معنوية ( ٠,٠٥ و ٠,٠١ ) على التوالي .

جدول (١٨): يوضح معنوية الفرق بين متوسطي درجة رأى المبحوثين الإرشاديين في السياسة والاستراتيجية

المبحوثين في محافظة كفر الشيخ		المبحوثين في محافظة الدقهلية	
متوسط درجات الرأى	الانحراف المعياري	متوسط درجات الرأى	الانحراف المعياري
١٢٦,٤٢	١٧,٠٢	١٢٧,٣٢	١٣,٣٢
التباين = ٢٨٩,٦٨		التباين = ١٧٧,٤٢	

قيمة t المحسوبة = ٠,٥٥٢ - عند درجات حرية = ٨٤  
واقمتها الجدولية = ١,٩٩ عند مستوى معنوية ٥% ، و ٢,٦٣٨ عند مستوى معنوية ١%

من بيانات الجدول السابق يتضح أنه لا يوجد فرق معلوم بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين الإرشاديين ، فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية المطبقة في الأراضي الجديدة في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية . وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين آراء المبحوثين في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية" . ومؤدى هذه النتيجة أنه يوجد اتفاق في الرأى بين مجموعتي المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن للسياسة والاستراتيجية الإرشادية المطبقة في الأراضي الجديدة ، وأن النتائج التي تم الحصول عليها في هذا السياق تتمتع بدرجة تأكيد وثقة بنسبة ٩٥% في حدهما الأدنى ، و ٩٩% في حدهما الأقصى .

ومن ناحية أخرى ، تبين أنه لا يوجد فرق معلوم - عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥ و ٠,٠١ - بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء قادة الزراعة والخريجين المبحوثين فيما يتعلق بمجالات العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية ، ومعنى ذلك أنه يوجد اتفاق في الرأى بين مجموعتي قادة الزراعة والخريجين المبحوثين بالمحافظتين ، على أن جميع مجالات العمل الإرشادي المطروحة على المبحوثين في أداة جمع البيانات إما أنها غير موجودة أو أنها موجودة أحياناً مع الغالبية العظمى من الزراعة والخريجين في الأراضي الجديدة وذلك في ضوء ما أفاد به قرابة ٨٨% من

المبحوثين ، وأن النتائج التي تم الحصول عليها في هذا السياق تتمتع بدرجة تأكد وثقة بنسبة ٩٥٪ في حدها الأدنى ، وبنسبة ٩٩٪ في حدها الأقصى .

٢- معنوية الفرق بين آراء المبحوثين فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن لمنهجية العمل الإرشادي : تشير البيانات الواردة في جدول ( ١٩ ) إلى أن متوسط الدرجة الكلية لآراء المبحوثين الإرشاديين في محافظة كفر الشيخ أقل من متوسط الدرجة الكلية لآراء أقرانهم في محافظة الدقهلية ، إلا أن قيمة t المحسوبة أقل من نظيرتها الجدولية عند درجات حرية ٨٤ ، ومستوى معنوية ( ٠,٠٥ ، و ٠,٠١ ) على التوالي .

جدول (١٩): يوضح معنوية الفرق بين متوسطي درجة رأي المبحوثين الإرشاديين في منهجية العمل الإرشادي

المبحوثين في محافظة الدقهلية		المبحوثين في محافظة كفر الشيخ	
متوسط درجات الرأي	الانحراف المعياري	متوسط درجات الرأي	الانحراف المعياري
٣٦,٨٠٥	٣٥١,٧٧٤	٥٤,٨٥٤	٣٣٢,٥٠٩
التباين = ١٣٥٤,٦١		التباين = ٣٠٠٨,٩٦	
قيمة t المحسوبة = - ١,٧٤٤ عند درجات حرية = ٨٤ وقيمتها الجدولية = ١,٩٩ عند مستوى معنوية ٥% ، و ٢,٦٣٨ عند مستوى معنوية ١%			

من بيانات الجدول السابق يتضح أنه لا يوجد فرق معلوم بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن لمنهجية العمل الإرشادي المطبقة في الأراضي الجديدة في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية . وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين آراء المبحوثين في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن لمنهجية العمل الإرشادي " . ومعنى ذلك أنه يوجد اتفاق في الرأي بين مجموعتي المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن لمنهجية العمل الإرشادي المطبقة في الأراضي الجديدة ، وأن النتائج التي تم الحصول عليها في هذا السياق تتمتع بدرجة تأكد وثقة بنسبة ٩٥٪ في حدها الأدنى ، وبنسبة ٩٩٪ في حدها الأقصى .

٣- معنوية الفرق بين آراء المبحوثين فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن لاستدامة العمل الإرشادي : تشير البيانات الواردة في جدول ( ٢٠ ) إلى أن متوسط الدرجة الكلية لآراء المبحوثين الإرشاديين في محافظة كفر الشيخ أكبر من متوسط الدرجة الكلية لآراء نظرائهم في محافظة الدقهلية ، وأن قيمة t المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند درجات حرية ٨٤ ، ومستوى معنوية ( ٠,٠٥ ، و ٠,٠١ ) على التوالي .

جدول (٢٠): يوضح معنوية الفرق بين متوسطي درجة رأي المبحوثين الإرشاديين في استدامة العمل الإرشادي

المبحوثين في محافظة الدقهلية		المبحوثين في محافظة كفر الشيخ	
متوسط درجات الرأي	الانحراف المعياري	متوسط درجات الرأي	الانحراف المعياري
١٤,٦٠٥	٦٩,٣٥٥	١٨,٣٠٥	٩٢,٢٣٦
التباين = ٢١٣,١٣		التباين = ٣٣٥,٠٧	
قيمة t المحسوبة = ١,٩٦٦ عند درجات حرية = ٨٤ وقيمتها الجدولية = ١,٩٩ عند مستوى معنوية ٥% ، و ٢,٦٣٨ عند مستوى معنوية ١%			

من بيانات الجدول السابق يتضح أنه يوجد فرق معلوم بين متوسطي الدرجات الكلية المعبرة عن آراء المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بتشخيصهم للوضع الراهن لاستدامة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية . وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين آراء المبحوثين في كل من محافظتي كفر الشيخ والدقهلية فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن لاستدامة العمل الإرشادي " . ومؤدى هذه النتيجة أنه لا يوجد اتفاق في الرأي بين مجموعتي المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بتشخيص الوضع الراهن لاستدامة العمل الإرشادي في الأراضي الجديدة ، وهي نتيجة

منطقية في ضوء المؤشرات المستخدمة في القياس ومن ثم فإن النتائج التي تم الحصول عليها في هذا السياق تتمتع بدرجة تأكد وثقة بنسبة ٩٥% في حددا الأدنى ، وبنسبة ٩٩% في حددا الأقصى .

٤- معنوية الفرق فيما يتعلق بمتطلبات نجاح المنظومة : تشير البيانات الواردة في جدول ( ٢١ ) إلى أن متوسط الدرجة الكلية لأراء المبحوثين الإرشاديين في محافظة كفر الشيخ أقل من متوسط الدرجة الكلية لأراء أقرانهم في محافظة الدقهلية ، و أن قيمة  $t$  المحسوبة أقل من نظيرتها الجدولية عند درجات حرية ٨٤ ، ومستوى معنوية (٠.٠٥ ، و ٠.٠١) على التوالي .

جدول (٢١): يوضح معنوية الفرق بين متوسطى درجة رأى المبحوثين الإرشاديين في متطلبات نجاح منظومة العمل الإرشادى

المبحوثين في محافظة الدقهلية		المبحوثين في محافظ كفر الشيخ	
متوسط درجات الرأى	الانحراف المعيارى	متوسط درجات الرأى	الانحراف المعيارى
٢٨,٦١٨	٢,٧٧٢	٢٩,٤٨٤	١,١٥٢
٧,٦٨٤ = التباين		١,٣٢٧ = التباين	

قيمة  $t$  المحسوبة = - ١.٠٦٥ عند درجات حرية=٨٤  
 وقيمتها الجدولية = ١.٩٩ عند مستوى معنوية ٥% ، و ٢.٦٣٨ عند مستوى معنوية ١% .

من بيانات الجدول السابق يتضح أنه لا يوجد فرق معنوى بين متوسطى الدرجات الكلية المعبرة عن أراء المبحوثين الإرشاديين فيما يتعلق بمتطلبات نجاح منظومة العمل الإرشادى في الأراضى الجديدة في كل من محافظتى كفر الشيخ والدقهلية . وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا توجد فروق معنوية بين أراء المبحوثين في كل من محافظتى كفر الشيخ والدقهلية فيما يتعلق بمتطلبات نجاح منظومة العمل الإرشادى في الأراضى الجديدة " . ومعنى ذلك أنه يوجد اتفاق فى الرأى بين مجموعتى المبحوثين الإرشاديين على متطلبات نجاح منظومة العمل الإرشادى في الأراضى الجديدة ، وأن النتائج التي تم الحصول عليها في هذا السياق تتمتع بدرجة تأكد وثقة بنسبة ٩٥% في حددا الأدنى ، وبنسبة ٩٩% فى حددا الأقصى .

### المراجع

- ١- البعلبكي ، ملير ( مؤلف ) ، ( ١٩٨٥ ) : قاموس المورد ، دار العلم للملايين - لبنان .
- ٢- الشبراوى ، عبد العزيز حسن، ومحمدأبو الفتوح السليمى ، وفاروق أحمدعبد العال ، وسيدعبدالنبي هيكل ( نكاترة )، (٢٠٠٣/١٠/٢٢): المؤتمر السابع للجمعية العلمية للإرشاد الزراعى ، المركز المصرى الدولى للزراعة بالقاهرة .
- ٣- العادلى ، أحمد السيد ، ومحمد فتحي الشاذلى ( دكتوران ) ، ( ١٩٧٤ ) : الإرشاد الزراعى فى المجتمعات الريفية المستحدثة : دراسات فى تكوين وتلمية المجتمعات المستحدثة فى جمهورية مصر العربية، المؤسسة العامة للاستزراع وتلمية الأراضى ، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر ، القاهرة .
- ٤- تيرلر ، جوناثان (مؤلف) ، ( ١٩٩٩ ) : بناء النظرية الاجتماعية ، ترجمة : محمد سعيد فرح (دكتور) ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- ٥- خيرى ، السيد محمد( دكتور ) ، ( ١٩٨٥ ) : الاحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، الطبعة الثانية، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- ٦- سرور ، عبد اللطيف ، وحورية كامل الخطيب ، ومصطفى كامل السيد ( نكاترة ) ، ( ١٩٨٩ ) : العوامل المسببة للرضا عن العمل للماملين بالإرشاد بمحافظة الإسكندرية ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، مركز البحوث الزراعية ، نشرة بحثية رقم ( ٤٩ ) ، الجيزة مصر .
- ٧- شاكر ، محمد حامد نكى ( دكتور ) ، ( ٢٠٠٥/١٢/١٠ ) : مقومات التدريب الفعال ، دورة تدريبية للباحثين بفرع معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، محطة البحوث الزراعية بسـخا ، كفر الشيخ .
- ٨- علوان ، طاهر ، ومصطفى عبد القوي (دكتوران) ، ( ١٩٩٥ ) : مهارات للتدريس ، كلية التربية بدمهور ، جامعة الإسكندرية .
- ٩- فتحي ، شادية حسن (دكاترة) ، ( ٢٠٠٣/١٠/٢٢ ) : تفعيل التنظيمات الإرشادية الأهلية بالأراضى الجديدة لخدمة المنتفعين وشباب الخريجين ، المؤتمر السابع للجمعية العلمية للإرشاد الزراعى القاهرة .

**Ettman, M, I. et al.**

- ١٠- مصطفى ، مريم أحمد (مكتورة) ، (١٩٩١) : الجمعيات والمجتمعات الجديدة ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية .
- ١١- والي ، يوسف أمين (مكتور) ، (وزير الزراعة) ، (٢٤/٦/٢٠٠٠) : تحقيق صحفي ، صحيفة أخبار اليوم المصرية ، القاهرة .
- ١٢- وزارة الزراعة (١٩٩٣) : المؤشرات الإحصائية للتنمية بالمجتمعات المستحدثة في الأراضي الجديدة ، مركز الدعم الإعلامي بمريوط - مصر .
- ١٣- وزارة الزراعة ، وجهات أخرى (١٩٩٦) : مشروع دمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي - مركز الدعم الإعلامي بكنرس ، مصر .
- 14- Parsons , T., (1964) : Structure and Process in Modern Societies ,The Free Press, New York .
- 15- Katz D,Khan . R., (1960) : The Social Psychology Of Organization , Willy and Sons , New York .

## **A STRATEGIC ANALYSIS OF THE MACRO SYSTEM OF AGRICULTURAL EXTENSIONAL WORK IN THE NEW LAND IN KAFR EL - SHEIKH AND EL-DAKAHLIA GOVERNORATES**

**Ettman, M. I.; A.A. Issmaiel and A.M. Alzahaby**  
Agric. Research Center, Sakha Station

### **ABSTRACT**

The main objectives of this research were to :

- 1- Diagnosis the present situation of the extension policy and strategy.
- 2- Identify the present situation of the applied extension approaches.
- 3- Estimate the present situation of the extension work sustainability.
- 4- Determine the necessary requirements which the Big system needs to succeed in achieving its goals in the new land.
- 5- Determine significant of the differences between respondents opinions related to the previous four objectives in the two studied governorates .

Data were collected by personal interviews using a prepared questionnaire in May 2005 from a random sample amounted to 160 respondents represented about 30% of the total population (534) in kafr EL-Shiekh and El-Dakahlia Governorates. T- test, variance and S.D were used to analyze data statistically in addition to mean and weighted mean, frequencies and percentages.

**The main findings of this research were as follows:**

**First :** Non-existence of clearness of the extension policy and strategy which applied in the new land, this position due to:

- 1- Non-existence of clearness and realization extension objectives, low perception of the extension role, weakness of the supportive legislation and laws opinions of the majority of the respondents.
- 2- Limited fields of the extension work with the majority of respondents in the studied area.

**Second :** Non-existence of clearness of extension approaches which applied in the new land, this position is due to:

- 1- Several approaches were applied, the most applied approaches were :the genera extension approach and T.V system approach .
- 2- Absence of three main extension employment categories i.e.,: extension advisors, S.M.S and extension supervision at all levels.
- 3- Absence of many criteria of programs preparation and evaluation objectively.
- 4- Lake of training chances for the extension workers, the farmers leaders and The graduates. .

**Third:** Difficulty of sustainability in the extension work, this is because:

- 1- Instability of the extension organization.
- 2- Absence of developing extension fields and specialities.
- 3- Clear weakness of the effectiveness of the extension organizations .
- 4- Feeling the majority of worker/respondents with dissatisfaction on their jobs.

**Fourth:** Limited success of the macro system of the extension work because absence of essential requirements in the extension organization .

**Fifth :** There was no significant differences between respondents related to their diagnosing of the present situation of the following: The extension policy and strategy, extension approaches and essential requirements which the macro system needs to succeed in achieving its duties in the new land. The respondents were not in complete agreement concerning sustainability of the extension work in the new land.

**Sixth:** The main strength points in the extension macro system were as follows:

- 1- Existing a quite good numbers of employees to select some of them to develop the extension work in the future .
- 2- Good confidence in the governmental extension on the part of the respondents .

**Seventh:** The main weak points in the macro system were as follows :

- 1- Absence of several of the principles and bases of the organization and management which Should be followed in the structures of extension work.
- 2- Most of the extension workers are not qualified or trained to work as extension advisors.