



المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ومقترحاتهم للتغلب عليها في محافظة كفر الشيخ

أحمد مصطفى عبدالله^١، وأحمد ممدوح عبدالجليل عامر^٢، وصلاح البرنس عامر^٢

^١ قسم الاقتصاد الزراعي فرع الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ

^٢ معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية بسخا، محافظة كفر الشيخ، جمهورية مصر العربية

استهدف هذا البحث بصفة رئيسة التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ومقترحاتهم للتغلب عليها في محافظة كفر الشيخ، وقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة بنسبة ٢٠٪ من إجمالي الأخصائيين الإرشاديين العاملين في محافظة كفر الشيخ وبلغ قوامها (٣٠) أخصائياً إرشادياً زراعياً، و(١١٨) مرشداً زراعياً، واستخدمت عدة أساليب إحصائية تمثلت في: التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي المرجح، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات البحث، وتمثلت أهم النتائج في: أن المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين تمثلت في أربع مشكلات رئيسية وهي المشكلات التي تتعلق بإدارة العمل الإرشادي، والتي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي، والتي تتعلق بالعاملين الإرشاديين، والتي تتعلق بجمهور المسترشدين، وقد تم ترتيب هذه المشكلات وفقاً لأهميتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين، وقد جاءت المشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي في الترتيب الأول وأهم ما تضمنته من مشكلات فرعية ضعف دور الإرشاد في مجال إنتاج النباتات الطبية والعطرية والزهور يليها المشكلات المتعلقة بالعاملين الإرشاديين وأبرز مشكلاتها الفرعية ضالة الدخل الوظيفي مقارنة بالوظائف الأخرى، ثم المشكلات المتعلقة بإدارة العمل الإرشادي وانطوت أهمها على مشكلة عدم تكامل جهاز الإرشاد الزراعي على مستوى المركز من حيث عدد الموظفين المؤهلين والمتخصصين، ثم المشكلات المتعلقة بجمهور المسترشدين وتمثلت أهم مشكلاتها في عدم وجود حوافز تشجيعية للزراع المتعاونين مع الإرشاد في تنفيذ الأنشطة الإرشادية، وقد جاءت أهم مقترحات المرشدين المبحوثين في التغلب على هذه المشكلات في: تأهيل وتدريب الكوادر الإرشادية الزراعية، وتوفير وسائل الانتقال للجهاز الإرشادي. وتوافر الإمكانيات المادية الكافية لضمان انتظام سير العمل الإرشادي وتحقيق أهدافه، وتهيئة المناخ الوظيفي المناسب لعمل المرشد الزراعي.

الكلمات الافتتاحية: الإرشاد الزراعي، المشكلة، المرشد الزراعي، كفر الشيخ

المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر التقدم العلمي الكبير والمستمر في كافة المجالات الزراعية، وما ينتج عنه من كم هائل من المعلومات والأفكار والمستحدثات الزراعية لن يؤدي إلى تقدم حقيقي ما لم يواكبه نقل فعال لهذه المعلومات، مما يستلزم وجود أجهزة اتصالية تسهل عملية نقل المعلومات الزراعية من مصادر إنتاجها بصورة مبسطة تسهل على المزارع أو المستخدم التعامل معها، (شاكرا، ٢٠٠٢).

كما أصبح من الضروري على الهيئات والمنظمات الزراعية التي تعد الإرشاد الزراعي أحد أنظمتها التعليمية على ساحة التنمية الزراعية أن تعيد ترتيب أوضاعها التخطيطية والتنفيذية وتحليل البيئة الزراعية في ضوء سياسة وزارة الزراعة بإعادة صياغة مهامها لتعتمد على محاور البحث العلمي والإرشاد الزراعي واقتصاديات الإنتاج، (وهبه، وسعد الدين، ١٩٩٨).

ويعد جهاز الإرشاد الزراعي أحد الأجهزة الاتصالية الذي تبرز أهميته في نشر الأفكار والممارسات الزراعية الجديدة ونقل نتائج البحوث إلى المزارعين بطريقه قابلة للتطبيق وإقناعهم بها ووضعها موضع التنفيذ بما يتفق مع ظروفهم لتحقيق إنتاجية مرتفعة

والارتقاء بمستوى تعليمهم، (الخالدي، ٢٠٠٤)، لذلك يعد جهاز الإرشاد الزراعي من الأجهزة الضرورية لتحقيق التنمية الريفية، والذي يتوجه بعملياته وأنشطته التعليمية إلى أهل الريف عامة، والمزارعين خاصة لأجل زيادة إنتاجهم الزراعي، ومن ثم تحسين أحوالهم المعيشية وصولاً إلى حياة أفضل، (صالح، ٢٠٠٥).

ويعمل الإرشاد الزراعي على تحقيق التنمية الزراعية من خلال تعرفه على المشكلات التي تواجه المرشدين ونقلها إلى جهات البحث العلمي لدراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها ونقل هذه الحلول والنوصيات إلى المزارع بأسلوب مبسطو تعليمهم إياها، (علي، ٢٠١٩)، لذا فإن التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين تعد نقطة بداية لتوفير بيئة صالحة تنعكس إيجاباً على أدائهم.

ويمثل العاملون بالجهاز الإرشادي حجر الزاوية في تحقيق استراتيجيته وأهدافه، لذا ينبغي أن يكون هؤلاء العاملين على استعداد تام لأداء مهام الإرشاد الأساسية بالكفاءة المطلوبة، وهو ما يؤكد على أهمية الاستمرار في النهوض بقدراتهم وكفاءاتهم المعرفية والفنية والتخصصية من خلال تدريبهم وإحاطتهم بكل مستحدث بوصولهم حلقة الوصل بين جهات البحث العلمي الزراعي والزراع، وعليه يتضح أن نجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق

إدارية وتنظيمية، ومشكلات خاصة بعلاقات العمل، ومشكلات خاصة بالإمكانيات، ومشكلات خاصة بأعباء المعيشة.

كما ذكر "Adams" (١٩٨٨) أن المرشد الزراعي يواجه مجموعة من المشاكل تتمثل في ضعف إمكانيات الجهاز الإرشادي بصفة عامة، وضعف التنسيق بين الجهاز الإرشادي الزراعي والأجهزة الأخرى، والتناقض والتضارب والإزدواج في التعليمات لتعدد الرؤساء الذين يتلقى منهم التعليمات، وقلة الحوافز المقدمة للمرشدين، وقلة فرص التدريب المتاحة للمرشدين، وعدم وجود توصيف واضح لدور المرشد الزراعي، وعدم كفاية المعدات الإرشادية والقصور في استخدامها، وعدم مناسبة مقار عمل المرشد الزراعي على مستوى القرية.

كما توصلت دراسة "الشربتلي" (١٩٩٣) إلى بعض المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين تمثلت في: عدم كفاية الوسائل والمعدات الإرشادية، وضعف الحوافز المقدمة للزراع والمرشدين الزراعيين، وضعف وتفتت الساعات الحيازية المزرعية، وضعف قدرات الزراع المالية، وتمسك الزراع بالعادات والتقاليد والمفاهيم القديمة.

كما استخلصت دراسات مجد، (١٩٩٥)، (قنديل، ١٩٩٩)، (أبوعساف، ٢٠٠٦)، (ناصر، ٢٠٠٧)، (هيكل وعبد المنعم، و عماد، ٢٠٠٨) مجموعة من المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء قيامهم بأدوارهم، وتم تصنيفها إلى خمس مشكلات رئيسية تضم كلاً منها عدد من المشكلات الفرعية كما يلي:

أولاً: مشكلات إدارية وتنظيمية:
وتتمثل في قلة عدد المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي، وكثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد، وزيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد، وعدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي، وكثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي، وعدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة، وقيام المرشدين بأعمال غير إرشادية لا تناسب عمله، وتعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي، وعدم تحديد مجالات العمل الإرشادي، والمركزية في الإدارة، وعدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي، وعدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشدين، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف، وعدم تدريب المرشدين الزراعيين على المجالات المستحدثة في الزراعة.

ثانياً: مشكلات خاصة بعلاقات العمل:
وتتمثل في عدم وجود عدالة في توزيع العمل، ووجود منازعات شخصية بين الزملاء، وعدم تعاون الزراع مع المرشد، وعدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي، وعدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي، وغياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية، والازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي، ووجود تحيزات شخصية في العمل، وعدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين، قلة فرص الاتصال والتحدث مع الرئيس المباشر.

ثالثاً: مشكلات خاصة بالإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي:
وتتمثل في قلة وسائل الاتصال والانتقال المخصصة للمرشدين، وبعد السكن عن مقر العمل، وعدم توفر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع، وعدم توفر النشرات الفنية والمطبوعات التي تمد المرشد بالمعلومات، وعدم توفر المعينات السمعية والبصرية، وعدم توفر وسائل الاتصال الحديثة، وعدم توفر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجاربه الايضاح العملي، وعدم

أهدافه ورسالته يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين فيه على أداء مهامهم والتي تتحدد في ضوء ما أتيج لهم من خبرات تعليمية وتدريبية قبل وأثناء مزاولة عملهم الإرشادي، (العادلي، ١٩٧٣)، نقلاً عن (الحامولي، وآخرون، ٢٠١٩، أ).

وهناك العديد من المتغيرات المؤثرة على العمل الإرشادي والتي لا يستطيع الإرشاد الزراعي أن يتجاهلها بل ينبغي أن يتواءم معها ويطور من قدراته للتغلب عليها والاستجابة لها لما لها من آثار على التنمية الزراعية ولقد دخلت ضمن دورة الانتاج وبصوره فعالة وما زال متوقع أن يتضاعف أثر بعضها على الزراعة بمرور الوقت، (الحامولي، وآخرون، ٢٠١٩، ب).

ويتوقف نجاح وفعالية العمل الإرشادي في القيام بمسؤولياته على القائمين بالعمل الإرشادي وبالأخص المرشدين الزراعيين الذين يقع عليهم الاتصال المباشر بالمرشدين، حيث تقاس كفاءة الإرشاد الزراعي بكفاءة العنصر البشري وما يمتلكه من معارف ومهارات وقدرات، والإمام بالموضوعات الفنية ووضوح أبعادها المعرفية والاتجاهية والسلوكية، (عبدالواحد وسامي، ٢٠١٥)، حيث أنه من أصعب المشكلات التي تواجه الدول النامية في محاولاتها المستمرة لتنمية مجتمعاتها اقتصادياً واجتماعياً ما يتعلق بالعنصر البشري اللازم لضمان الاستغلال الأمثل لباقي العناصر الإنتاجية فهو هدف التنمية وسيلتها باعتبارها الثروة القومية التي يعقد عليها الآمال والرخاء في المجتمع، (عبدالحميد، ٢٠٠٤).

ويعتبر المرشد الزراعي هو المسئول عن تقديم الخدمة الإرشادية على مستوى القرية ويتوقف عليه النجاح في إحداث التنمية الزراعية بتغيير سلوك الزراع ومساعدتهم على مساعدة أنفسهم في تحسين مستوى معيشتهم، من خلال إمدادهم بالمعلومات الزراعية الجديدة والملائمة لظروفهم البيئية والاجتماعية والاقتصادية، كما أن لديه القدرة على الاتصال المباشر مع الزراع، ويعتبر أكثر العاملين الإرشاديين إدراكاً لظروفهم، ولكي يقوم المرشد الزراعي بأداء مهامه بكفاءة وفعالية لا بد من التغلب على بعض المشكلات التي تواجهه أثناء عمله، (هيكل، وعبد المنعم، و عماد، ٢٠٠٨)، كما يعتبر المرشد الزراعي حلقة الوصل الصحيحة بين الباحث في مركزه البحثي والمزارع في حقله، والشركات الزراعية، ويقوم باختيار المادة البحثية الصالحة للتطبيق تحت ظروف الزراع والتعامل معها وتقديمها في شكل مادة إرشادية ويساعد الزراع على تطبيقها بشكل صحيح من خلال مشاركتهم والاستفادة من خبراتهم واستخدام الطرق الإرشادية المناسبة لتحفيز الزراع على المشاركة، فضلاً عن تفعيل دور القيادات المحلية في مساعدة الزراع على قبول المستحدثات الزراعية والتعامل معها، (قششة، ٢٠١٢).

ولاشك أن نجاح المرشد الزراعي في أداء مهامه الوظيفية يعني نجاح الجهاز الإرشادي كله في تحقيق أهدافه، وذلك لأن عمل المرشد الزراعي مع الزراع وقربه منهم يجعله ملماً بالظروف المحلية المحيطة بالمزارع في منطقة عمله الأمر الذي يضمن نجاح تخطيط برامج إرشادية على أساس احتياجاتهم ورغبتهم، (شليبي وآخرون، ٢٠١٣)، بينما فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه يؤدي إلى فشل الجهاز الإرشادي، وهذا الفشل يرجع إلى العديد من الأسباب وفي مقدمتها المشكلات التي تواجهه (الصياد وعبد الحميد، ١٩٨٦)، وقد تعددت تصنيفات المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وفقاً لوجهات نظر الباحثين ومجالات الدراسة واختلاف مجالات البحث، حيث صنف "صالح وبهجيت" (١٩٨٤) المشكلات التي تواجه المرشدين إلى مشكلات اقتصادية، ومشاكل نفسية واجتماعية، ومشاكل بيئية، ومشاكل إدارية وتنظيمية، كما صنف "الصياد وعبد الحميد" (١٩٨٦) المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين إلى مشكلات

توفر المكتبات والمراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات.

المبجوثين.

- ٢- التعرف على مستوى وجود المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبجوثين وتحديد أهميتها النسبية.
- ٣- التعرف على أهم مقترحات المرشدين الزراعيين المبجوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم وتحد من أعمالهم.

الأسلوب البحثي

أولاً: التعاريف الإجرائية للمتغيرات وكيفية قياسها:

أ- تعاريف المتغيرات المستقلة قياسها:

١- سن المبحوث:

ويقصد به عدد السنوات التي عاشها المبحوث منذ ميلاده وحتى وقت تجمع بيانات البحث مقربة إلى أقرب سنة ميلادية، وتم قياسه باستخدام الأرقام الخام المعبرة عن عدد السنوات.

٢- النشأة:

ويقصد بها المكان الذي وُلد ونشأ فيه المرشد الزراعي المبحوث والذي قد تكون نشأة ريفية أو حضرية، وتم قياسها بإعطاء المبحوث ذو النشأة الريفية درجتين، بينما أعطى المبحوث ذو النشأة الحضرية درجة واحدة.

٣- المؤهل الدراسي:

ويقصد به الدرجة العلمية الحاصل عليها المرشد الزراعي المبحوث سواء كانت دبلوم، أو بكالوريوس زراعة، أو دراسات عليا في المجال الزراعي، وقيس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن آخر مؤهل دراسي حصل عليه وقت جمع بيانات البحث، حيث أعطى المبحوث درجة واحدة إذا كان حاصلاً على مؤهل متوسط، ودرجتان إذا كان حاصلاً على مؤهل عالي، وثلاث درجات إذا كان حاصلاً على دراسات عليا.

٤- التخصص الدراسي:

ويقصد به ما إذا كان المرشد الزراعي المبحوث حاصل على مؤهل جامعي تخصص إرشاد زراعي أو أي من التخصصات الجامعية الأخرى، وتم قياسه بإعطاء المبحوث المتخصص في مجال الإرشاد الزراعي درجتين، بينما أعطى المبحوث ذو التخصصات الزراعية الأخرى درجة واحدة.

٥- الخبرة الوظيفية الإرشادية:

ويقصد بها عدد السنوات التي قضاها المبحوث وهو يعمل في جهاز الإرشاد الزراعي، وتم قياسه بعدد السنوات التي قضاها منذ عمله بجهاز الإرشاد الزراعي حتى وقت إجراء البحث.

٦- المسافة بين محل الإقامة ومكان العمل:

ويقصد به المسافة بين المكان الذي يقيم به المرشد الزراعي المبحوث والمكان الذي يعمل به، وتم قياسه بالرقم الخام معبراً عنه بعدد الكيلومترات.

٧- الإقامة الحالية:

ويقصد به المكان الذي يقيم فيه المرشد الزراعي المبحوث وأسرته سواء كان بالريف أو بالحضر وقت إجراء البحث، وتم قياس هذا المتغير من خلال إعطاء المبحوث درجة واحدة إذا كان مقيماً بالحضر، ودرجتان إذا كان مقيماً بالريف.

٨- عدد الزراع:

ويقصد به عدد الزراع الذين يقدم لهم المبحوث النصائح والنوصيات الإرشادية بمنطقة عمله، وتم قياسه بالرقم الخام معبراً عن عدد الزراع.

٩- المساحة الزراعية الإشرافية:

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٧، ٤٤ (٢٠٢١)

رابعاً: المشكلات النفسية والاجتماعية:

وتتمثل في ضالة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بغيرها من الوظائف، والشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي، وعدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد، وعدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي لمجهودات المرشد، وعدم تقدير الزراع لعمل المرشد.

خامساً: مشكلات خاصة بدخول المرشد الزراعي:

وتتمثل في ضالة مرتب المرشد وعدم مناسبتها لطبيعة عمله، وقلة الأجور الإضافية، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى.

كما توصلت دراسة "ريشة" (٢٠٠٢) إلى مجموعة من المشكلات التي تعوق عملهم الإرشادي تمثلت في: قلة المكافآت والحوافز التشجيعية، وضالة المرتبات، وضعف الميزانية المرصودة للأنشطة التي يقوم بها المرشد، وقلة فرص الترقية، وقلة عدد المرشدين الموجودين بالمناطق الجديدة.

وخلصت "دارين" (٢٠١٠) أن قلة الحوافز والأجور الإضافية، وعدم توفر وسائل نقل مناسبة، وكثرة عدد الريفيين المطلوب التعامل معهم، وعدم توفر مستلزمات العمل الإرشادي، وعدم توفر المرونة لعمل التعديلات اللازمة في البرنامج الإرشادي، وعدم وجود الحرية في اتخاذ القرارات دون الرجوع للروساء أهم المشكلات التي تقابل المرشدين.

كما برزت في الأونة الأخيرة العديد من المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين كتندي الحوافز والدعم اللازم للمهام والأنشطة الإرشادية، والتناقص الكبير في عدد المرشدين نظراً لوصول عدد كبير منهم لسن التقاعد وعدم وجود تعيينات بديلة لهم، وإغفال العديد من مجالات العمل الإرشادي الزراعي، وعدم وجود عدد كافي من المرشدين الزراعيين في المراكز الإرشادية، وعدم توفر المعينات السمية والبصرية، وضالة فرص التدريب المتاحة للمرشدين، لذا أصبح التركيز على دراسة المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين بين فترة وأخرى ضرورة حتمية تفرضها التغيرات السريعة والمتلاحقة في مجالات وأنشطة العمل الإرشادي وأليات تنفيذها من جهة والظروف المجتمعية خاصة في ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩) من جهة أخرى إضافة إلى ذلك فإن الواقع الميداني يشير إلى انخفاض مستوى الاداء الفعلي للمرشدين الزراعيين الأمر الذي قد يرجع إلى وجود العديد من المشكلات التي تواجههم وتؤثر سلباً في أداء أعمالهم، لذا فإن التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ورؤيتهم للتغلب عليها بطريقة علمية تعد خطوة غاية في الأهمية لمساعدة المسؤولين الإرشاديين في التعامل مع هذه المشكلات والسعي لحلها مما يساعد في توفير بيئة عمل صحية تنعكس إيجاباً على أداء المرشدين الزراعيين في تحقيق ما يرمى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقه من أهداف. وفي ضوء ذلك تتمحور مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية: ما هي المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبجوثين؟ وما أهميتها النسبية لهم؟ ما هي أهم مقترحاتهم للتغلب عليها؟

أهداف البحث

اتساقاً مع مشكلة البحث فقد استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ومقترحاتهم للتغلب عليها في محافظة كفر الشيخ، ويتحقق ذلك من خلال التعرف على الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على بعض الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين

في ثماني وثمانون مشكلة موزعه على أربع مشكلات رئيسية وهي: المشكلات التي تتعلق بإدارة العمل الإرشادي، والمشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي، والمشكلات التي تتعلق بالمعاملين بالعمل الإرشادي، والمشكلات التي تتعلق بجمهور المسترشدين، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين عن مدى تواجد ثلاثين مشكلة تتعلق بإدارة العمل الإرشادي، وثلاثة عشر مشكلة تتعلق بمجالات العمل الإرشادي، واثنان وثلاثون مشكلة تتعلق بالمعاملين بالعمل الإرشادي، وثلاثة عشر مشكلة تتعلق بالمسترشدين، وتم إعطاء المبحوث ثلاث درجات عند استجابته توجد المشكلة بدرجة كبيرة، ودرجتين عند استجابته توجد المشكلة بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة عند استجابته توجد المشكلة بدرجة صغيرة، وصفر درجة عند استجابته لا توجد المشكلة، ومحصلة الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في كل مجموعة من مجموعات المشكلات الرئيسية الأربعة تحدد درجة تواجدها.

ثانياً: منطقة وشاملة وعينة البحث:
أ- منطقة البحث:

تم إجراء هذا البحث في محافظة كفر الشيخ باعتبارها من المحافظات الزراعية الهامة والتي يتواجد بها عدد ٢٤ مركزاً إرشادياً يمثلون ١٢٪ من إجمالي عدد المراكز الإرشادية بمحافظات الجمهورية موزعين على المراكز الإدارية العشرة للمحافظة، وكذلك تعتبر المحافظة الأكثر من حيث عدد المرشدين الزراعيين، كما يوجد بها مركزين للإشعاع العلمي هما كلية الزراعة، بالإضافة إلى أنها محل إقامة الباحثين مما ييسر لهم ملاحظة وفهم بعض جوانب الظاهرة موضع البحث، وكذلك سهولة جمع البيانات.

ب- شاملة وعينة البحث:

يضم الجهاز الوظيفي للإرشاد الزراعي في محافظة كفر الشيخ عدداً من الأخصائيين الإرشاديين يبلغ عددهم (١٥٠) أخصائي على مستوى المديرية، و١٠ رؤساء أقسام للإرشاد بالإدارات الزراعية، و٢٣ مديراً للمراكز الإرشادية، و٥ مدراء لمراكز التنمية الريفية وموزعين على مستوى المراكز الإدارية العشرة بالمحافظة، بالإضافة إلى عدد ٥٩٣ مرشداً زراعياً موزعين على مستوى القرى بتلك المراكز الإدارية، وبذلك يمكن إجمالي تعداد العاملين بالجهاز الوظيفي للإرشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ هو (٧٧٢) فرداً، (وزارة الزراعة، ٢٠٢٠، بيانات غير منشورة).

وقد تم حصر العاملين الإرشاديين بالمراكز الإدارية العشرة والبالغ عددهم (١٥٠) أخصائي إرشاد، و(٥٩٣) مرشداً زراعياً بالمراكز الإدارية العشرة بالمحافظة ليمثلوا شاملة البحث، وقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة بنسبة ٢٠٪ من إجمالي الأخصائيين الإرشاديين العاملين في المراكز العشرة فيبلغ قوامها (٣٠) أخصائي إرشاد، ثم تم اختيار عينة عشوائية منتظمة ٢٠٪ من المرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز العشرة فيبلغ قوامها (١١٨) مرشداً زراعياً، شكل (١).

ثالثاً: أسلوب جمع وتحليل البيانات:

ويقصد بها المساحة الفدائية للأرض الزراعية التي يشرف عليها المبحوث، معياراً عنها بالرقم الخام لعدد الأقدنة التي يشرف عليها في نطاق عمله.

١٠- الدورات التدريبية:

ويقصد بها الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث منذ استلامه العمل الإرشادي وحتى وقت جمع البيانات، والاستفادة منها، وتم قياسها من خلال مجموع أيام كل دورة سواء كانت دورات إرشادية أو محاصيل زراعية أو محاصيل خضر أو محاصيل فاكهة أو مكافحة أو إنتاج حيواني، مضافاً إليها درجة الاستفادة لكل دورة في المجالات الستة السابقة، حيث أعطى المبحوث ثلاث درجات عند استجابته استفاد من الدورة بدرجة كبيرة، ودرجتين عند استفادته بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة عند استفادته بدرجة منخفضة، وصفر عند استفادته بدرجة منعدمة، ليمثل المجموع الكلي لعدد أيام الدورات في المجالات الستة مضافاً إليها درجة الاستفادة الكلية لهذا المتغير.

١١- المصادر المرجعية المعرفية:

ويقصد بها عدد المصادر التي يستقي منها المبحوث المعارف والخبرات الزراعية المستحدثة في مجالات الإرشاد الزراعي، وتم قياسه بعرض قائمة على المبحوث تتكون من اثني عشر مصدراً مرجعياً، وأعطى درجة عن كل مصدر يذكره، ويعبر مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث عن هذا المتغير.

١٢- المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين:

ويقصد بها درجة أداء المبحوث للمهام الوظيفية الإرشادية التي يقوم بها والمتمثلة في عشرة مهام، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن درجة أدائه لهذه المهام الوظيفية الإرشادية، وقد أعطى الدرجات (٣، ٢، ١، صفر) وفقاً لاستجابته (عالية، متوسطة، منخفضة، لا يؤدي) على الترتيب، ويعبر مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث عن هذا المتغير.

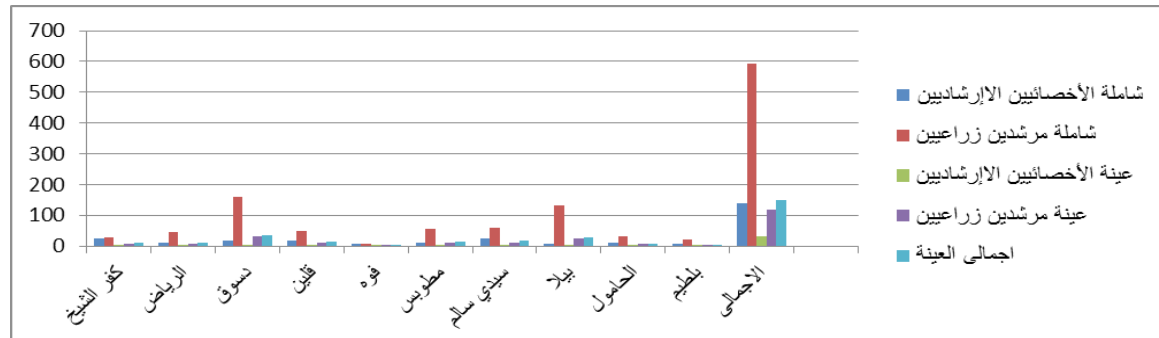
١٣- دافعية الإنجاز:

ويقصد به رغبة المبحوث في القيام بعمله بأقصى جهد وتفوق وإجادة وإتقان، والوصول إلى مركز أعلى في العمل، والتعاون مع الزملاء لنجاح هذا العمل دون النظر إلى العائد المادي من هذا العمل، وتم قياس هذا المتغير من خلال إجابة المبحوث على عشر عبارات، وأعطى الدرجات (٣، ٢، ١) وفقاً لاستجابته (موافق، لحد ما، غير موافق) على الترتيب للعبارات الموجبة، والعكس بالنسبة للعبارات السالبة، وقد تراوحت درجات هذا المتغير بين ١٠ - ٣٠ درجة، ويعبر مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث عن هذا المتغير.

ب- المتغير التابع وطريقة قياسه:

المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين:

ويقصد بها مجموعة العراقيل والصعوبات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ممارستهم للعمل الإرشادي متمثلة



شكل (١) توزيع شاملة وعينة الدراسة على المراكز الإدارية العشرة بمحافظة كفر الشيخ.

المصدر: وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مديرية الزراعة بكفر الشيخ، بيانات رسمية غير منشورة، ٢٠٢٠.

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٧، ٤٤ (٢٠٢١)

متوسط، وقرابة ٤٥٪ منهم ذو خبرة وظيفية متوسطة، وأن حوالي ٦٨٪ من المبحوثين متخصصين في تخصصات غير إرشادية، وقرابة ٧٦٪ من المبحوثين يقيمون في الريف، وأن قرابة ٨٨٪ من المبحوثين يقيمون على أبعاد قريبة من مكان عملهم، وقرابة ٩٢٪ من المبحوثين شاركوا في دورات تدريبية قليلة، وحوالي ٤٣٪ من المبحوثين عدد المصادر المرجعية التي حصلوا عليها كانت قليلة، وقرابة ٤٣٪ من المبحوثين يرون أن المهام الوظيفية التي يقومون بها كثيرة، وأن حوالي ٥٣٪ من المبحوثين دافعية إنجازهم مرتفعة.

ثانياً: المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين كشفت النتائج بالجدول رقم (٢) عن أن أهم مجموعات المشكلات الأربعة المدروسة التي تواجه المرشدين الزراعيين جاءت مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين على النحو التالي: المشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي في الترتيب الأول، يليها المشكلات التي تتعلق بالعاملين الإرشاديين، ثم التي تتعلق بإدارة العمل الإرشادي، ثم التي تتعلق بجمهور المسترشدين بمتوسط مرجح ٢,٠٦٧، ٢,٢٢٩، ٢,٠٥٦، ١,٩٩٧ على الترتيب.

ثالثاً: الأهمية النسبية للمشكلات الفرعية لكل مجموعة من

تم استيفاء البيانات الميدانية لتحقيق أهداف البحث باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية لأفراد عينة البحث، وذلك بعد إجراء اختبار مبنئي لها على مجموعة من المرشدين بالمراكز الإدارية العشرة بلغت (٢٠) مبحوثاً بواقع عشر استمارات من كل مجموعة للتأكد من وضوح الأسئلة وتفهمها لدى هذه المجموعة من المبحوثين، وبناءً على ذلك تم إجراء بعض التعديلات اللازمة، ثم أعدت الاستمارة في شكلها النهائي، وتم جمع بيانات البحث خلال الفترة من منتصف شهر يوليو حتى نهاية شهر أكتوبر ٢٠٢٠، وبعد الانتهاء من استيفاء البيانات ومراجعة الاستمارات ميدانياً، تم تفريغ البيانات ومعالجتها كمياً وتبويبها، واستخدم في تحليل البيانات وعرض النتائج عدة أساليب إحصائية تمثلت في: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمتوسط المرجح، والاستعانة ببرنامج SSPS لتحليل بيانات البحث.

النتائج ومناقشتها

أولاً: بعض الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين أوضحت النتائج بالجدول رقم (١) أن حوالي ٣٦٪ من المبحوثين كبار السن، وأن حوالي ٧٦٪ من المبحوثين ذو نشأة ريفية، وأن حوالي ٥٥٪ من المبحوثين حاصلين على مؤهل

جدول (١) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لبعض الخصائص المميزة لهم.

العدد	النسبة	العدد	النسبة
٥٤	٣٦,٤	١١٣	٧٦,٤
٤٠	٢٧,٢	٣٥	٢٣,٦
٥٤	٣٦,٤	٥١	٣٤,٥
٨٢	٥٥,٤	٦٦	٤٤,٦
٦٢	٤١,٩	٣١	٢٠,٩
٤	٢,٧	١١٢	٧٥,٧
١٠١	٦٨,٢	٣٦	٢٤,٣
٤٧	٣١,٨	١٣٦	٩١,٩
١٣٠	٨٧,٨	٨	٥,٤
١٧	١١,٥	٤	٢,٧
١	٠,٧	٣٣	٢٢,٣
٦٤	٤٣,٣	٥٢	٣٥,١
٢٨	١٨,٩	٦٣	٤٢,٦
١٨	١٢,١	١٨	١٢,١
٥١	٣٤,٥	٥١	٣٤,٥
٧٩	٥٣,٤	٧٩	٥٣,٤

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

جدول (٢) الأهمية النسبية للمشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين.

الترتيب	المتوسط المرجح	عدد المشكلات الفرعية داخل كل مجموعة	مجال المشكلة
١	٢,٢٢٩	١٣	المشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي
٢	٢,٠٦٧	٣٢	المشكلات التي تتعلق بالعاملين الإرشاديين
٣	٢,٠٥٦	٣٠	المشكلات التي تتعلق بإدارة العمل الإرشادي
٤	١,٩٩٧	١٣	المشكلات التي تتعلق بجمهور المسترشدين

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

مشكلة ضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي في الترتيب الثاني، يليها مشكلة عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية للإرشاد الزراعي في الترتيب الثالث، بينما جاء في الترتيب الرابع مشكلة قصور الدور الذي تلعبه المؤسسات والمنظمات الريفية المساعدة في العمل الإرشادي، وكانت قيم المتوسطات المرحجة لهذه المشكلات ٢,٥٩، ٢,٤٧، ٢,٣٨، ٢,٣٧ على الترتيب.

المجموعات الرئيسية المدروسة:

١- المشكلات التي تتعلق بإدارة العمل الإرشادي:

قد أمكن ترتيب هذه المشكلات تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح حيث بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) وكانت أهم المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين المبحوثين أن الإرشاد الزراعي على مستوى المركز ليس متكاملًا من حيث عدد الموظفين والمؤهلين والمتخصصين جاءت في الترتيب الأول، يليها

جدول (٣) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة تواجدها المشكلات المتعلقة بإدارة العمل الإرشادي.

م	المشكلات	درجة التواجد			لا توجد		الدرجة المرحجة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة	العدد	%		
١	قصور الدور الذي تلعبه المؤسسات والمنظمات الريفية المساعدة في العمل الإرشادي	٥٤,٧	٤٥	١٨	٤	٢,٧	٢,٣٧	٤
٢	ضعف العلاقات بين الإرشاد وأجهزة الخدمات مما يؤثر على ثقة المزارع في رجل الإرشاد	٣٩,٢	٥٥	٢٩	٦	٤,١	٢,١١	١٢
٣	اهتمام التنظيم الإرشادي بإجراء التعديلات على المستوى القومي وإغفاله على المستوى الإقليمي	٤٠,٥	٧٠	١٣	٥	٣,٤	٢,٢٥	٩
٤	والملهي الحاجة إلى تحديد الأدوار والمستويات وبالتالي	٣٩,٢	٤٢	٣٦	١٢	٨,١	١,٩٩	٢١
٥	السلطات لجميع العاملين الإرشاديين الحاجة إلى تطوير نظم المتابعة والوقاية	٣٩,٢	٥٦	٢٤	١٠	٦,٨	٢,٠٩	١٥
٦	والتسجيل في العمل الإرشادي الحاجة إلى تطوير نظم الإشراف على المرشدين	٤٣,٢	٥٤	١٨	١٢	٨,١	٢,١٥	١١
٧	الزراعيين المحليين عدم وصول الهيكل التنظيمي إلى مستوى القرية	٢٣,٦	٥٥	٢٧	٣١	٢٠,٩	١,٦٤	٢٨
٨	عدم إعطاء المرشدين حرية التصرف وفقاً للظروف المحلية	٣٥,١	٦٣	٢٣	١٠	٦,٨	٢,٠٦	١٧
٩	القصور في وسائل الاتصال بين مستويات الجهاز الإرشادي	٤٥,٣	٥٨	٧	١٦	١٠,٨	٢,٢	١٠
١٠	الإرشاد الزراعي على مستوى المركز ليس متكاملًا من حيث عدد الموظفين والمؤهلين	٦٦,٢	٤١	٧	٢	٤,٧	٢,٥٩	١
١١	والمختصين حجم الأعمال الجارية والمزمع القيام بها	٦٠,١	٣٥	١٢	١٢	٨,١	٢,٣٥	٦
١٢	في المستقبل غير مناسبة لعدد وتخصصات الموظفين	٤١,٩	٥٢	٢١	١٣	٨,٨	٢,١٠	١٣
١٣	مسالك الاتصال بين مستويات الجهاز الإرشادي ليست بالسرعة المرجوة بينها وبين جمهور الإرشاد	٤١,٩	٥٢	٢١	١٣	٨,٨	٢,١٠	١٣
١٤	أسلوب توجيه الرؤساء للمرشدين غير مناسب عدم وجود برنامج محدد ومرسوم للعمل الإرشادي	٣٧,٢	٥٥	٢٢	١٦	١٠,٨	٢,٠	٢٠
١٥	الإرشادي كثرة الأعمال الإدارية والمكتبية	٣٣,٨	٤٩	١٥	٣٤	١٠,١	١,٧٨	٢٦
١٦	ازدواج الإشراف الإداري والفني	٤٩,٣	٣١	٢٩	١٥	١٠,١	٢,٠٩	١٤
١٧	المسافات الكبيرة بين القرى المخصصة للمرشد	٤٥,٩	٣٧	٢٢	٢١	١٤,٢	٢,٠٣	١٩
١٨	كثرة الاجتماعات مع الرؤساء	٣٧,٨	٥٠	٢٠	٢٢	١٤,٩	١,٩٥	٢٢
١٩	تعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي	٢٤,٣	٣٧	٢٣	٥٢	٣٥,١	١,٣٩	٣٠
٢٠	ضعف التنسيق بين المستويات المختلفة للجهاز الإرشادي	٢٧,٧	٤٦	٢٧	٣٤	٢٣,٠	١,٦٤	٢٩
٢١	بطء اتخاذ القرارات الإدارية والمالية	٣٨,٥	٥٢	٢٨	١١	١٨,٩	٢,٠٥	١٨
٢٢	عدم وجود تخطيط منظم لمعظم الأعمال الإرشادية	٥٧,٤	٢٦	٢٨	٩	١٨,٩	٢,٢٦	٨
٢٣	تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي	٣٩,٨	٥٨	١٤	١٧	٩,٥	٢,٠٧	١٦
٢٤	عدم إعلام المرشدين بالتغيرات التنظيمية في الجهاز الإرشادي	٣٥,١	٥٢	١٢	٣٢	٢١,٦	١,٨٤	٢٤
٢٥	عدم وجود مسئولية محددة وسلطة واضحة للوظيفة	٣٤,٥	٥١	١٥	٢٧	١٨,٢	١,٨٨	٢٣
٢٦	تدخل الأجهزة التنفيذية على المستوى المحلي المركزي في العمل الإرشادي	٣٥,٨	٤٠	٢١	٣٤	٢٣,٠	١,٧٦	٢٧
٢٧	ضعف العلاقة بين الإرشاد وأجهزة البحث العلمي	٦١,٥	٤٣	٦	٨	٤,١	٢,٤٧	٢
٢٨	عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لنور الإرشاد الزراعي	٥٤,١	٥٢	٨	٨	٥,٤	٢,٣٨	٢
٢٩	ضعف التعاون والتنسيق بين الأكاديميين والباحثين الإرشاديين	٥٥,٤	٤٧	١٠	٩	٦,٨	٢,٣٦	٥
٣٠	عدم وجود تنسيق وتعاون بين الجامعات وجهاز الإرشاد الزراعي	٥٦,٨	٣٩	١٦	٩	١٠,٨	٢,٣٤	٧

ن=١٤٨

المصدر: حسبت من استمارة الاستبيان

الحيواني والداجني والسمكي، حيث كانت المتوسطات المرجحة لهذه المشكلات ٢,٥٧، ٢,٤٧، ٢,٤٢، ٢,٣٥، ٢,٣٥ على الترتيب.

٣- المشكلات المتعلقة بالعملين الإرشاديين:

وتم ترتيب هذه المشكلات تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح حيث أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) أن أهم المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين المبحوثين تمثلت في مشكلة ضالة الدخل الوظيفي مقارنة بالوظائف الأخرى جاءت في الترتيب الأول، يليها في الترتيب الثاني عدم مناسبة المرتبات لطبيعة العمل الإرشادي، بينما جاء في الترتيب الثالث ندرة أو عدم وجود بدل طبيعة عمل، في حين جاء في الترتيب الرابع ندرة

٢- المشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي:

وقد أمكن ترتيب هذه المشكلات تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح حيث أسفرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) عن أن أهم المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين المبحوثين مشكلة ضعف دور الإرشاد في مجال إنتاج النباتات الطبية والعطرية والزهو جاءت في الترتيب الأول، يليها في الترتيب الثاني مشكلة ضعف إرشاد الشباب الريفي أو استبعاده من مسئولية الجهاز الإرشادي، بينما جاء في الترتيب الثالث مشكلة ضعف دور الإرشاد في مجال إدارة الأعمال المزرعية وتطبيق الأسس الاقتصادية العلمية على العملية الإنتاجية، في حين جاء في الترتيب الرابع مشكلة ضعف دور الإرشاد الزراعي في مجال الإنتاج

جدول (٤) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة تواجدها للمشكلات المتعلقة بمجالات العمل الإرشادي.

م	المشكلات	العدد	كبيره %	درجة التواجد متوسطة العدد	صغيرة العدد	لا توجد %	الدرجة المرجحة	الترتيب
١	ضعف إرشاد الشباب الريفي أو استبعاده من مسئولية الجهاز	١٠٠	٦٧,٧	٢٨	١٨,٩	٦,٨	٢,٤٧	٢
٢	إغفال إرشاد المرأة الريفية أو عدم الاهتمام به	٨٤	٥٦,٨	٤٢	٢٨,٤	٤,٧	٢,٣٢	٦
٣	ضعف دور الإرشاد في مجال الإنتاج الحيواني والداجني والسمكي	٧٩	٥٣,٤	٥٣	٣٥,٨	٣,٤	٢,٣٥	٤
٤	ضعف دور الإرشاد في مجال إنتاج النباتات الطبية والعطرية والزهو	١٠٠	٦٧,٧	٣٤	٢٣,٠	٨,١	٢,٥٧	١
٥	ضعف دور الإرشاد في مجال إدارة الأعمال المزرعية وتطبيق الأسس الاقتصادية العلمية على العملية الإنتاجية	٨٦	٥٨,١	٤٢	٢٨,٤	١٠,٨	٢,٤٢	٣
٦	ضعف دور الإرشاد في مجال تسويق المنتجات الزراعية	٧٤	٥٠,٠	٥٧	٣٨,٥	٧,٤	٢,٣٤	٥
٧	ضعف دور الإرشاد في مجال استصلاح واستزراع الأراضي الجديدة	٦٥	٤٣,٩	٦٠	٤٠,٥	١١,٥	٢,٢٤	٧
٨	ضعف دور الإرشاد في تنمية المجتمعات الريفية	٦٧	٤٥,٣	٤٣	٢٩,١	١٢,٨	٢,٠٧	١١
٩	ضعف دور الإرشاد في اكتشاف وتدريب القيادات المحلية	٧٩	٥٣,٤	٢٤	١٦,٢	٢٤,٣	٢,١٧	٩
١٠	ضعف دور الإرشاد في مجال المحافظة على الموارد الطبيعية وحماية البيئة من التلوث	٦٠	٤٠,٥	٧٠	٤٧,٣	٢,٠	٢,١٨	٨
١١	ضعف المستوى الثقافي وانتشار الأمية بين الزراع	٣٧	٢٥,٠	٥٣	٣٥,٨	٢٦,٤	١,٧٣	١٣
١٢	ضعف دور الإرشاد في مجال إدارة الأعمال المنزلية والحياة الأسرية	٥٧	٣٨,٥	٥٣	٣٥,٨	١٤,٩	٢,٠٢	١٢
١٣	ضعف دور الإرشاد في مجال الإسهام في الشؤون العامة	٦٨	٤٥,٩	٤٩	٣٣,١	٦,١	٢,١	١٠

ن=١٤٨

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

جدول (٥) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة تواجدها للمشكلات المتعلقة بالعملين الإرشاديين.

م	المشكلات	العدد	كبيره %	درجة التواجد متوسطة العدد	صغيرة العدد	لا توجد %	الدرجة المرجحة	الترتيب
١	عدم مناسبة المرتبات لطبيعة العمل الإرشادي	١٠٩	٧٣,٦	٢١	١٤,٢	١٠,٨	٢,٦	٢
٢	ندرة الحوافز التي تمنح للعاملين	٩٢	٦٦,٢	٤٦	٣١,١	٦,٨	٢,٤٩	٤
٣	كثرة النفقات والأعباء المترتبة على الوظيفة	٩٧	٦٥,٥	٢٤	١٦,٢	١٠,١	٢,٣٩	٧
٤	قلة الأجور الإضافية	٩٤	٦٣,٥	٣٠	٢٠,٣	١٤,٢	٢,٤٥	٥
٥	ندرة أو عدم وجود بدل طبيعة عمل	٩٨	٦٦,٢	٣٥	٢٣,٦	١٥	٢,٥٦	٣
٦	ضالة الدخل الوظيفي مقارنة بالوظائف الأخرى	١٠٢	٦٨,٩	٣٦	٢٤,٣	٦,٨	٢,٦٢	١
٧	صعوبة توافر وسائل المواصلات للانتقال من قرية لأخرى أو من قرية إلى المدينة	٧٨	٥٦,٧	٥١	٣٤,٥	١٠,١	٢,٣٧	٨
٨	عدم توافر المسكن المناسب بجانب مقر العمل	٤٩	٣٣,١	٥٦	٣٧,٨	١٢,٨	١,٨٨	٢٥
٩	عدم توافر التسهيلات المعيشية مثل التعليم للأطفال والعلاج وتوافر المواد التموينية بالريف	٥٩	٣٩,٩	٥٠	٣٣,٨	١٠,١	١,٩٧	٢١
١٠	عدم وجود مكان مناسب للاتصال بالزراع وعقد الاجتماعات والندوات	٤٩	٣٣,١	٤٥	٣٠,٤	١٥,٥	١,٧٦	٢٨
١١	عدم توافر الاعتمادات المالية الكافية	٨٦	٥٨,١	٤٣	٢٩,١	٦	٢,٤١	٦
١٢	عدم توافر المعينات السعوية والبصرية اللازمة	٦٠	٤٠,٥	٤٤	٢٩,٧	١٢,٢	١,٩٣	٢٢
١٣	عدم توافر نشرات الفنية الإرشادية اللازمة	٦٦	٤٤,٦	٤٦	٣١,١	٩	٢,٠٢	١٩
١٤	عدم الالتزام بتقديم مستلزمات الإنتاج بكميات كافية وفي الوقت المناسب	٥٦	٣٧,٨	٧٤	٥٠,٠	٦,٨	٢,٢	١٣
١٥	ضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف في الجهاز الإرشادي	٧٣	٤٩,٣	٥٦	٣٧,٨	٤,١	٢,٢٨	١٠
١٦	ضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف خارج الجهاز الإرشادي	٧٤	٥٠,٠	٤٦	٣١,١	١١	٢,٢٤	١١
١٧	ضالة الفرصة أمام الفرد لعمل ما يريد	٦٥	٤٣,٩	٤٤	٢٩,٧	٢١	٢,٠٥	١٧
١٨	ضالة الفرصة أمام الفرد لتعلم ما يريد	٦٢	٤١,٩	٥٢	٣٥,١	١١	٢,٠٣	١٨
١٩	صعوبة الحصول على فرصة الترتيب لشغل وظيفة أفضل	٦٥	٤٣,٩	٤٧	٣١,٨	٦	٢,١٩	٢٠
٢٠	عدم الاهتمام برأي المرشد في تخطيط البرامج الإرشادية	٧٢	٤٨,٦	٤٥	٣٠,٤	٢٣	٢,٢٢	١٢
٢١	عدم تقدير المسئولين الإرشاديين لما يقوم به من عمل	٧٨	٥٦,٧	٤٥	٣٠,٤	١٥	٢,٢٩	٩
٢٢	عدم تقدير الزملاء الزراعيين لما يقوم به من عمل	٤٨	٣٢,٤	٥٣	٣٥,٨	١٨	١,٨١	٢٧
٢٣	صخامة العمل المطلوب إنجاز ه	٦٣	٤٥,٦	٥١	٣٤,٥	٢٢	٢,١٨	١٠
٢٤	ضالة حجم العمل الموكّل اليه	٥١	٣٤,٥	٤٠	٢٧,٠	٢٤,٣	١,٨٢	٢٦
٢٥	عدم الانتعاش بفلسفة العمل الإرشادي	٤٤	٣١,٥	٤٤	٢٩,٧	٢٠,٩	١,٨٩	٢٤
٢٦	ضعف العلاقات مع الزملاء	٤١	٢٩,٧	٥٢	٣٥,١	١٨	١,٢٥	٣١
٢٧	البعيد عن الموطن الأصلي والأهل	٢١	١٤,٨	٥٧	٣١,٨	١٨	١,١٤	٣٢
٢٨	الشعور بالملل من العمل	٥٨	٤١,٩	٤٨	٣٢,٤	٢٨	١,٤١	٣٠
٢٩	الالتزام بتنفيذ التعليمات حرفياً	٥٥	٣٤,٥	٥٥	٣٧,٢	٢٢	١,٩٢	٢٣
٣٠	ندرة فرص الترقية	٦٥	٤٣,٩	٤٧	٣١,٨	١٦	٢,٠٦	١٦
٣١	عدم تقدير الرؤساء للجهد المبذول	٦٤	٤٣,٩	٤٧	٣١,٨	١٤	٢,١٩	١٤
٣٢	عدم توافر الثقة بين الرؤساء والمرشدين	٥٢	٣٥,١	٤٣	٢٩,٧	٢٤	١,٦٦	٢٩

ن=١٤٨

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

المجلس الأعلى للإرشاد الزراعي كي يكون به تمثيل حقيقي لمراكز البحوث والجامعات وقيادات الزراعة بنسبة مئوية بلغت (٩٦,٥٪)، يليه كلاً من تنشيط الدور التدريبي للمراكز الإرشادية وفقاً لحاجاته واهتماماته، والعمل على تكوين جهاز قوى من الأخصائيين الإرشاديين في مختلف الموضوعات من الباحثين في معاهد البحوث الزراعية، وتكوين جهاز على مستوى عالي مهمته التنسيق بين الجامعات ومعاهد مراكز البحوث الزراعية، وتوفير الدعم والمستلزمات اللازمة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية جاءت في الترتيب الخامس بنسبة مئوية بلغت (٩٥٪) على الترتيب، يليهم في الترتيب السادس تدعيم جهاز الإرشاد الزراعي عامة بالقوى البشرية المدربة بنسبة مئوية بلغت (٩٤٪)، يليه اتصال المرشد الزراعي بكافة فئات المسترشدين سواء كانوا شباباً أو مرأة ريفية أو زراع تقدميون من غير القادة الإرشاديين المحليين للمساهمة في العمل على حل المشكلة بنسبة مئوية بلغت (٩٣,٢٪).

التوصيات

- ١- كشفت الدراسة عن أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين لم يحصلوا سوى على عدد قليل من الدورات التدريبية خلال فترة عملهم بالإرشاد الزراعي الأمر الذي يستدعي العناية بالتدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين مع التركيز على كيفية تخطيط وتنفيذ وتصميم البرامج الإرشادية وكذلك كيفية الاستفادة من نتائج التقييم مستقبلاً.
- ٢- كشفت الدراسة عن أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوى مستوى إدراك متوسط لمشكلات العمل الإرشادي الزراعي، لذا توصى الدراسة برفع مستوى إدراك المرشدين الزراعيين لمشكلات العمل الإرشادي الزراعي عن طريق الدورات التدريبية التي تهدف إلى توعية المرشدين الزراعيين بالمستويات المثلى للعمل الإرشادي الزراعي والتي يهدف الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها.

الحوافز التي تمنح للعاملين، وكانت المتوسطات المرجحة لهذه المشكلات ٢,٦٢، ٢,٦٠، ٢,٥٦، ٢,٤٩، على الترتيب.

٤- المشكلات المتعلقة بجمهور المسترشدين:

وقد أمكن ترتيب هذه المشكلات تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح حيث أشارت النتائج الواردة بجدول (٦) إلى أن أهم المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين المبحوثين تمثلت في مشكلة قصور في وسائل تشجيع جمهور المسترشدين الذي يقوم بتنفيذ تعليمات المرشد الزراعي جاءت في الترتيب الأول، يليها مشكلة عدم وضوح الرؤية لدور الإرشاد في أذهان غالبية المسترشدين جاءت في الترتيب الثاني، بينما جاءت في الترتيب الثالث مشكلة ضالة الحيازات لغالبية الزراع مما يولد شعوراً بعدم الاهتمام، في حين جاءت في الترتيب الرابع مشكلة تدني المستوى الاقتصادي لكثير من المستهدفين مما يعوق قبولهم لبعض التوصيات الإرشادية، حيث كانت المتوسطات المرجحة لهذه المشكلات ٢,٢٩، ٢,٢٧، ٢,٢٠، ٢,١٩، على الترتيب

ثالثاً: مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم

وقد أمكن ترتيب المقترحات تنازلياً وفقاً لنسبة ذكرها من قبل المبحوثين كما أشارت النتائج الواردة بجدول (٧) حيث جاء مقترح تأهيل وتدريب الكوادر الإرشادية في الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (٩٨٪)، يليه مقترح توفير وسائل الانتقال للجهاز الإرشادي على كافة المستويات في الترتيب الثاني بنسبة مئوية بلغت (٩٧,٣٪)، بينما جاء في الترتيب الثالث كلاً من توافر الإمكانيات المادية الكافية لضمان نظام انتظام سير العمل الإرشادي وتحقيق أهدافه، وتوافر المناخ الوظيفي والمعيشي المشجع للمرشد عن طريق تحديد الصلاحيات والمسئوليات بدقة، والاستعانة بالقادة المحليين أمر ضروري للوصول لحل سريع لمشكلات المسترشدين سواء كانوا القادة الرسميين أو غير الرسميين بنسبة مئوية بلغت (٩٧٪) على الترتيب، يليهم في الترتيب الرابع العمل على تطوير

جدول (٦) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة تواجدها للمشكلات المتعلقة بجمهور المسترشدين.

الترتيب	الدرجة المرجحة	لا توجد		صغيرة		درجة التواجد متوسطة		كبيرة		المشكلات
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
١	٢,١٩	١٣	٨,٨	١٥	١٠,١	٣٣,٨	٥٠	٤٧,٣	٧٠	تدني المستوى الاقتصادي لكثير من المستهدفين مما يعوق قبولهم لبعض التوصيات الإرشادية
٢	٢,٢٠	١٧	١١,٥	١٤	٩,٥	٢٦,٤	٣٩	٥٢,٧	٧٨	ضالة الحيازات لغالبية الزراع مما يولد شعوراً بعدم الاهتمام بها
٣	١,٦٤	٣٩	٢٦,٤	٢٢	١٤,٩	٢٧,٧	٤١	٣١,١	٤٦	ميل صغار الزراع إلى استخدام القوة العضلية البشرية والحيوان الزراعي مما يؤدي إلى صعوبة تنفيذ برامج التنمية الزراعية سواء الأفقية أو الرأسية
٤	١,٩٧	٢١	١٤,٢	١٢	٨,١	٤٣,٩	٦٥	٣٣,٨	٥٠	استخدام الزراع طرقاً غير اقتصادية في إعداد وتسويق حاصلاتهم
٥	١,٦٧	٢١	١٤,٢	٣٤	٢٣,٠	٤٤,٦	٦٦	١٨,٢	٢٧	ارتفاع نسبة الأمية والتخلف الثقافي والفكري بين الزراع
٦	١,٧٩	٣٨	٢٥,٧	٦	٤,١	٣٥,١	٥٢	٣٥,١	٥٢	ارتباط بعض المعتقدات الدينية بمفاهيم خاطئة تؤثر على الحياة القروية وتقف عقبة في سبيل تطوير الريف
٧	٢,٠٧	١٢	٨,١	٢٣	١٥,٥	٣٧,٨	٥٦	٣٨,٥	٥٧	صعوبة التغيير الاجتماعي بالمجتمع الريفي لأن التغيير الاجتماعي يتم ببطء
٨	١,٩٣	١٩	١٢,٨	٢٥	١٦,٩	٣٤,٥	٥١	٣٥,٨	٥٣	وقوف التقاليد والعادات حائلاً دون الأخذ بأساليب الإرشاد الزراعي
٩	٢,١٤	١٥	١٠,١	٢٠	١٣,٥	٢٩,١	٤٣	٤٧,٣	٧٠	نظرة الريفي إلى الهيئات الحكومية وشبه الحكومية نظرة شك وعدم ثقة
١٠	١,٨٤	٣٤	٢٣,٠	٢١	١٤,٢	١٨,٢	٢٧	٤٤,٦	٦٦	عدم قبول الزراع للجديد ومعارضتهم للتجديد
١١	١,٩٧	٢٥	١٦,٩	١٠	٦,٨	٣٨,٥	٥٧	٣٧,٨	٥٦	الاعتزاز بالثقافة الذاتية والكبرياء العنصري من أسباب معوقات التغيير أمام المرشد الزراعي
١٢	٢,٢٩	١٢	٨,١	١٤	٩,٥	٢٧,٧	٤١	٥٤,٧	٨١	قصور في وسائل تشجيع جمهور المسترشدين الذي يقوم بتنفيذ تعليمات المرشد الزراعي
١٣	٢,٢٧	٨	٥,٤	١٣	٨,٨	٣٩,٢	٥٨	٤٦,٦	٦٩	عدم وضوح الرؤية لدور الإرشاد في أذهان غالبية المسترشدين

ن = ١٤٨

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

جدول (٧) مقترحات المرشدين الزراعيين للتغلب على مشكلات العمل الإرشادي.

م	المقترحات	العدد	%	الترتيب
١	توافر الإمكانيات المادية الكافية لضمان نظام انتظام سير العمل الإرشادي وتحقيق أهدافه	١٤٣	٩٧,٠	٣
٢	اعتماد ميزانية ثابتة تكفي لحجم المهام الإرشادية المطلوب أدائها	١٣٦	٩٢,٠	٨
٣	توفير وسائل الانتقال للجهاز الإرشادي على كافة المستويات	١٤٤	٩٧,٣	٢
٤	توفير حوافز مادية ثابتة لمن يؤدي عمله من المرشدين فقط	١٣٥	٩١,٢	٩
٥	تنشيط الدور التدريبي للمراكز الإرشادية وفقاً لحاجاته واهتماماته	١٤٠	٩٥,٠	٥
٦	العمل على تطوير المجلس الأعلى للإرشاد الزراعي كي يكون به تمثيل حقيقي لمراكز البحوث والجامعات وقيادات الزراعة	١٢٨	٩٦,٥	٤
٧	العمل على تكوين جهاز قوى من الأخصائيين الإرشاديين في مختلف الموضوعات من الباحثين في معاهد البحوث الزراعية	١٤٠	٩٥,٠	٥
٨	تأهيل وتدريب الكوادر الإرشادية	١٤٥	٩٨,٠	١
٩	توافر المناخ الوظيفي والمعيشي المشجع للمرشد عن طريق تحديد الصلاحيات والمسئوليات بدقة	١٤٣	٩٧,٠	٣
١٠	تخصيص بدل إرشادي ميداني	١٣٢	٨٩,٢	١١
١١	تدعيم جهاز الإرشاد الزراعي عامة بالقوى البشرية المدربة	١٣٩	٩٤,٠	٦
١٢	تكوين جهاز على مستوى عالي مهمته التنسيق بين الجامعات ومعاهد مراكز البحوث الزراعية	١٤٠	٩٥,٠	٥
١٣	التوعية المستمرة بمبادئ الإرشاد الزراعي السليمة	١٣٠	٨٨,٠	١٣
١٤	أن تتضمن برامج التدريب للعاملين الإرشاديين موضوعات تتعلق بمفهوم الإرشاد الزراعي وفلسفته	١٣٤	٩٠,٥	١٠
١٥	لا مركزية تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الزراعية	١١٣	٧٦,٤	١٧
١٦	توافر الدعم والمستلزمات اللازمة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية	١٤٠	٩٥,٠	٥
١٧	ربط أداء العمل الإرشادي بالحافز	١٣٦	٩٢,٠	٨
١٨	جعل عمل المرشد في مكان إقامته	١٢٩	٨٧,٢	١٤
١٩	توفر الأدوات المكتبية	١٢٤	٨٤,٠	١٥
٢٠	تقليل مساحة الأراضي الزراعية المطلوب من المرشد تغطيتها	١٣١	٨٨,٥	١٢
٢١	تزويد الرقابة والإشراف على المرشدين الزراعيين في المراكز الإرشادية	١١٤	٧٧,٠	١٦
٢٢	الاستعانة بالقيادة المحليين أمر ضروري للوصول لحل سريع لمشكلات المرشدين سواء كانوا القادة الرسميين أو غير الرسميين	١٤٣	٩٧,٠	٣
٢٣	اتصال المرشد الزراعي ببعض المنظمات الموجودة في نطاق المشكلة طلباً للمعونة أو المشورة أو لتعبئة الجهود لمواجهة المشكلة	١٣٠	٨٨,٠	١٣
٢٤	اتصال المرشد الزراعي بكافة فئات المرشدين سواء كانوا شباباً أو المرأة الريفية أو الزراع التقدميون من غير القادة الإرشاديين المحليين للمساهمة في العمل على حل المشكلة	١٣٨	٩٣,٢	٧

ن=١٤٨

المصدر: حسب من استمارة الاستبيان.

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية

أبو عساف، زيد محمد (٢٠٠٦) تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسات المرشدين الزراعيين أثناء العمل بمحافظة القليوبية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.

الحامولي، عادل ابراهيم، وعبد الخالق اسماعيل، وهالة الهاشمي (٢٠١٩) دراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال التغيرات المناخية واثرها على الانتاج السمكي بمحافظة كفر الشيخ (من وجهة نظر المرشدين الزراعيين)، مجلة العلوم الزراعية المستدامة، جامعة كفر الشيخ، مجلد ٤٥، العدد ٤، ص ص ٢٣٩ – ٢٥٣.

الحامولي، عادل ابراهيم، ومنال فهمي ابراهيم، ومنى القاضي (٢٠١٩) استخدام العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية للمواقع الالكترونية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة العلوم الزراعية المستدامة، جامعة كفر الشيخ، مجلد ٤٥، العدد ٣، ص ص ٢٠١ – ٢١٠.

الخالدي، عبدالرحمن محمد توفيق (٢٠٠٤) نظم المعرفة والمعلومات "دراسة على المزارعين في إحدى قرى محافظة الجيزة"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

دارين، اليوسف (٢٠١٤) دراسة بعض المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس، مجلة جامعة البعث، مجلد ٣٦، العدد ١٠، العراق.

ريشة، محمد أحمد (٢٠٠٢) دراسة تحليلية لأنشطة المرشدين الزراعيين ومشكلاتهم في المناطق الجديدة، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق.

شاكور، محمد حامد (٢٠٠٢) الاتصال الإرشادي الفعال، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي المصرية، القاهرة.

الشربتلي، سوزان ابراهيم (١٩٩٣) دراسة المشاكل التي تعيق دور الجهاز الإرشادي الزراعي في محافظة البحيرة مع التركيز على مشاكل المرشدين الزراعيين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية.

شلبلي، رجا حامد، وماري بشرى ميخائيل، وعبدالغني محمد عبدالدايم (٢٠١٣) أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، جامعة كفر الشيخ، مجلد ٣٩، العدد ١.

صالح، أحمد محمد، وبهجت محمد عبدالمقصود (١٩٨٤) مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسبوط، مجلة أسبوط للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة أسبوط، مجلد (١٥)، العدد (١).

صالح، محمد عوض (٢٠٠٥) الإرشاد الزراعي – المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث، دار السداد للطباعة، الخرطوم، السودان.

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٧، ٤٤ (٢٠٢١)

الصياد، عبدالباسط محمد، وعبدالحמיד أمين شرشر (١٩٨٦) إدراك المرشدين الزراعيين للمشكلات التي تواجههم عند القيام بمهام الوظيفة الإرشادية. دراسة ميدانية بمحافظة القليوبية، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، مجلد ٢٠، العدد ٥.

عبدالحليم، حنان كمال (٢٠٠٤) مشكلات التدريب لدى الباحثين الزراعيين القائمين بتدريب المرشدين الزراعيين، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الثامن.

عبدالواحد، منصور أحمد محمد حفني، وسامي محمد عبدالحמיד دراز (٢٠١٥) اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو استخدام الطرق الإرشادية الالكترونية بمحافظة سوهاج، مجلة المنصورة للاقتصاد والعلوم الاجتماعية الزراعية، مجلد (٦)، العدد (٢).

على، منال فهمي ابراهيم (٢٠١٩) اولويات العمل الإرشادي في مجال تطبيق الزراع لبعض ممارسات الزراعة المستدامة بمحافظة كفر الشيخ، مجلة العلوم الزراعية المستدامة، جامعة كفر الشيخ، مجلد ٤٥، العدد ٢، ص ١٠١ - ١١٢.

قشطة، عبدالحليم عباس (٢٠١٢) الإرشاد الزراعي رؤية جديدة، دار الندى للطباعة، القاهرة.

قنديل، ممدوح شعبان (١٩٩٩) تقييم الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المحليين في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.

مجد، زينب حسن (١٩٩٥) بعض المتغيرات المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

ناصر، عبدالغني محمد عبدالدايم (٢٠٠٧) المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.

هيكل، سحر عبدالخالق، وعبدالمنعم محمد كوكب، وعماد الحسيني نجم (٢٠٠٨) مشكلات المرشدين الزراعيين المحليين في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد (١٢) العدد (١٢).

وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي (٢٠٢٠) مديرية الزراعة بكفر الشيخ، بيانات رسمية غير منشورة.

وهبه، أحمد جمال الدين، وسعد الدين محمد عبدالعال (١٩٩٨) الدراسة القطرية في جمهورية مصر العربية للتعرف على عناصر الإرشاد التسويقي في مجال تسويق المحاصيل الزراعية في المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Adams ME (1988) *Agricultural Extension in Developing countries*. Logman Group. England.

Problems Facing Agricultural Extension Workers and their Suggestions to Overcome them in Kafr El-Sheikh Governorate

Ahmed M. Abdullah¹, Ahmed M. Amer and Salah E. Amer²

¹*Agricultural Econmic Dept. Faculty of Agriculture, Kafrelsheikh University,*

²*Institute of Agric. Extension and Rural Development, Agric. Researches center, Egypt*

THIS RESEARCH mainly aimed to identify the problems facing agricultural extension workers and their proposals to overcome them in Kafr El-Sheikh Governorate. A regular random sample of 20% of the total extension specialists working in Kafr El-Sheikh Governorate was selected, and it consisted of (30) agricultural extension specialists, and (118) As an agricultural guide, several statistical methods were used, represented by: frequencies, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and weighted arithmetic mean, using the SPSS statistical program to analyze the research data, and the most important results were: They are the problems related to the management of the extension work, which are related to the extension work areas, which are related to the extension workers, and which are related to the counseling public. These problems have been arranged according to their relative importance from the respondents' point of view. Sub-problems include the weak role of extension in the field of medicinal and aromatic plants and flowers production, followed by problems related to Iraqi workers Shadyen and its main sub-problems are the low job income compared to other jobs, then the problems related to the management of extension work. Cooperators with the extension in the implementation of extension activities, and the most important proposals of the counselors surveyed in overcoming these problems came in: Rehabilitation and training of agricultural extension cadres, providing transportation means for the extension body, the availability of sufficient financial capabilities to ensure the regularity of the extension work and achieving its objectives, and creating the appropriate job environment for the work Agricultural guide.

Keywords: Agricultural extension, problem, agricultural extension.