

دراسة واقع وآراء مشرفي الوحدات الإرشادية في الساحل السوري

- ١- الدكتور عبد الرحمن الخالدي: أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة بدير الزور - جامعة الفرات، دير الزور، سورية.
- ٢- الدكتورة جلاء علاء الدين قنبر: مدرس في قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة بدير الزور - جامعة الفرات، دير الزور، سورية.

الملخص

استهدفت الدراسة التعرف على واقع وآراء مشرفي الوحدات الإرشادية في الساحل السوري من خلال التعرف على خصائصهم الشخصية والفنية وواقع الوحدات الإرشادية، والتعرف على المجالات والموضوعات التي يهتم بها الجهاز الإرشادي والوظائف التي ينفذها، والتعرف على مشكلات العمل الإرشادي ومقترحات حلها.

بلغ حجم العينة (١١٣) من مشرفي الوحدات الإرشادية. وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان خلال الفترة الممتدة بين شهري نيسان وأيار عام ٢٠٠٩.

وقد أوضحت النتائج غالبية المبحوثين (٦٣.٤%) من كبار السن بعمر أكثر من ٤٥ سنة، و(٦١.٩%) منهم زاد عدد سنوات العمل الوظيفي أكثر من ٢٠ سنة، (٦٨%) تعرضوا لدورات تدريبية بمجال العمل الإرشادي، و(٦٣.٦%) تعرضوا لـ ٥ دورات تدريب إرشادي فأقل. كما أن غالبية الوحدات الإرشادية (٥٦.٦%) تخدم ٥ قرى فأكثر، و(٥١.٣%) تخدم أكثر من ١٠٠٠ أسرة. وأكثر المجالات التي يهتم بها الجهاز الإرشادي تكراراً زيادة الإنتاج الزراعي (٧٢.٦%)، وأكثر الوظائف المنفذة تكراراً تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية (٩٢.٩%). أكثر المشكلات الفنية والإدارية التي تواجه الجهاز الإرشادي تكراراً بعد المسافات وعدم وجود وسائل نقل (٧٦.١%)، وأكثر مشكلات التعامل مع المزارعين تكراراً صعوبة جمع المزارعين لعدم التفرع للزراعة والسكن خارج المزرعة (٣٥.٤%).

الكلمات المفتاحية: الإرشاد الزراعي، العاملين بالجهاز الإرشادي

تتزايد أهمية الزراعة في اقتصاد الدول النامية لدورها في تأمين احتياجات شعوبها من المواد الغذائية، وتشكل مصدراً لدخل شريحة واسعة من سكانها. كما أن القطاع الزراعي يعد من أهم مصادر الدخل القومي لما يلعبه في توفير النقد الأجنبي. ورغم أهمية هذا القطاع فإنه يواجه مجموعة من التحديات التي تقلل من قدرته على تأمين المتطلبات الملغاة على عاتقه من توفير الغذاء والكساء والمواد الخام اللازمة للصناعة، وإتاحة فرص العمل. ومن أهم التحديات التي يواجهها (١) الفقر والجوع وتدهور الموارد الطبيعية ووصول الزراعة للحدود القصوى من ناحية استثمار المياه والأراضي، (٢) زيادة إنتاج الغذاء المستقبلية من خلال التكنولوجيا الحيوية، والذي سيوقع زراعات الكثير من الدول النامية بأزمات كثيرة، مع الحاجة إلى زيادة الإنتاج والحفاظ على البيئة. (٣) انخفاض القدرة والرغبة لدى الحكومات لتمويل مشاريع التنمية الزراعية، (٤) عدم عمل القطاع الزراعي بمعزل عن القطاعات الإنتاجية الأخرى، ويتم غالبية إنتاجه في وحدات صغيرة تفقر إلى الإدارة والتنظيم، والحاجة إلى تزويد المزارعين بمدى واسع من الخيارات التكنولوجية. (٥) معاناة معظم العاملين بهذا القطاع من تدني مستوى التعليم والتدريب، وانخفاض القدرة على الوصول لمصادر المعلومات واستخدام التكنولوجيا الحديثة التي تمكنه من الصمود في وجه القطاعات الاقتصادية الأخرى. (الشافعي: ١٩٩٠، ص ص١٧-١٩) (Röling & Pretty:1997, p181)، (Feder, Willett & Zijp:1999, p1)، (Venkatesan & Kampen: 1998, p 6)

ولكي يستطيع قطاع الزراعة مواكبة القطاعات الإنتاجية الأخرى يحتاج إلى التحديث والتطوير، والذي يتطلب وجود سياسة زراعية تشكل البيئة المناسبة لعمل القطاع الزراعي، ووجود تنظيمات بحث علمي زراعي كمصدر للتكنولوجيا الحديثة، بالإضافة إلى تنظيمات إرشادية فعالة تشكل قفاه أساسية للوصول بنتائج البحوث الزراعية والأساليب العلمية المتطورة إلى حيز التطبيق لدى المزارع.

يعرف التنظيم بأنه نظام ثابت يتألف من مجموعة أفراد يعملون معاً لتحقيق أهداف شائعة من خلال ترتيب هرمي وتقسيم العمل. وتتواجد التنظيمات للقيام بمجموعة من المهام من خلال نمط من العلاقات الإنسانية المنظمة وكفاءة التنظيم تنتج عن تناغم وتضافر المحاولات الإنسانية. (Rogers; 1995, p23)

ويتطلب أي تنظيم اجتماعي بناء نظام من العلاقات الفعالة فيما بين أعضائه من جهة، وبين أفراد وجماعات أخرى تتعلق به من جهة أخرى، وذلك لزيادة كفاءة استثمار الموارد الطبيعية والاقتصادية والبشرية من أجل تحقيق أهدافه التنظيمية. (Moulder; 1973, p 23)

ويعرف تنظيم الإرشاد الزراعي بأنه مجموعة من الفنيين و الأخصائيين و الإداريين واللوائح والتشريعات والقوانين والإمكانات المترابطة والمرتبطة بنظام معين لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي وإحداث التغيير وإزالة عقبات التنفيذ. (عبد الغفار: ١٩٧٥، ص ٤٤٢).

المشكلة البحثية:

يعتبر جهاز الإرشاد الزراعي أحد المكونات الرئيسية لنظام المعرفة والمعلومات الزراعية، والذي يشمل على ثلاثة نظم فرعية هي نظام توليد التكنولوجيا ويتمثل بمؤسسات البحث العلمي الزراعي ونظام نقل التكنولوجيا ويتمثل بتنظيمات الإرشاد الزراعي وشركات تأمين مستلزمات الإنتاج الزراعي ونظام استخدام التكنولوجيا ويتمثل بالمزارعين وتنظيماتهم، حيث يشكل كل منها نظام فرعي Subsystem داخل الإطار العام لهذه المكونات. في حين تعمل هذه المكونات ضمن بيئة محيطة هي السياسة العامة التي تسهل وتنظم العلاقة بين المكونات السابقة.

وهناك الكثير من الوظائف التي يقوم بها العاملون في التنظيمات الإرشادية يمكن حصرها بما يلي: (١) الوظائف الإدارية التي تتدرج من المدراء على المستوى المركزي إلى الإدارات على مستوى المحافظات والمناطق. (٢) الوظائف الإشرافية التي تتواجد في مختلف مستويات التنظيم، ويغلب عليها الطابع التدريبي، فالمشرف هو موجه ومستشار وقائد ومدرب لمرؤوسيه. (٣) أخصائيو المواد الذي من أهم مهامهم ربط البحث العلمي الزراعي بالعمل الإرشادي، من خلال فتح قنوات اتصال بين محطات البحوث والمرشدين الزراعيين لضمان استمرار تدفق المعلومات المفيدة والمشكلات في كلا الاتجاهين، كما تقوم بتدريب المرشدين والمزارعين كل في مجال اختصاصه الفني. (٤) المرشدون على المستوى الميداني ويمثلون النسبة الأكبر من العاملين بالجهاز الإرشادي، والمرشد الزراعي إما أن يكون مرشداً عاماً أو مرشداً متخصصاً، وهو غالباً ما يكون على احتكاك مباشر مع الواقع الفعلي للمزارعين. (الخالدي وحجاج، ٢٠١٠، ص ص ١٢٣، ١٢٤)

وعلى الرغم من ضخامة عدد العاملين بالجهاز الإرشادي، وزيادة أعداد الوحدات الإرشادية في محافظتي الساحل السوري (اللاذقية وطرطوس)، إلا أن الأدوار والمهام التي يقوم بها الجهاز الإرشادي غير واضحة المعالم، حيث يصعب التكهّن بأسباب تطور القطاع الزراعي أو قصوره، وهل هي عائدة لجهود التنظيم الإرشادي والعاملين فيه أم لا.

ونظراً لأهمية الوظائف التي يقوم بها العاملون بمختلف مستويات التنظيم الإرشادي في تطوير القطاع الزراعي وتنمية المجتمع الريفي، ونتيجة لما يمكن أن يلعبه التنظيم الإرشادي من أدوار في تنمية القطاع الزراعي والريفي في الساحل السوري تتبادر إلى الأذهان مجموعة تساؤلات تشكل الإطار العام للدراسة.

- ١- ما هي خصائص ومواصفات مشرفي الوحدات الإرشادية في الساحل السوري؟
- ٢- ما هي الوظائف والأدوار التي يقوم بها الجهاز الإرشادي الحكومي وما هي المجالات التي يهتم، والمشكلات التي يعاني منها والمقترحات لحلها؟
- ٣- ما هي خصائص ومواصفات الوحدات الإرشادية التي يتم من خلالها توصيل الرسائل الإرشادية للقطاع الزراعي والمجتمع الريفي؟

وتتوجه الدراسة الحالية نحو التعرف على الواقع وآراء رؤساء الوحدات الإرشادية كونهم يقومون بالإشراف المباشر على تنفيذ المهام والأنشطة الفعلية للجهاز الإرشادي والتعامل مع المرشدين الميدانيين والمزارعين في المجتمع الريفي. حيث يتم التعرف على خصائصهم الشخصية والفنية والتدريبية، وواقع الوحدات الإرشادية التي يشرفون عليها، والمجالات والأنشطة التي تهتم بها. والمشكلات التي يعاني منها المرشدون الزراعيون في تلك الوحدات الإرشادية.

أهمية البحث وأهدافه:

تستهدف الدراسة التعرف على واقع وآراء رؤساء الوحدات الإرشادية في الساحل السوري من خلال:

- ١- التعرف على خصائص وصفات مشرفي الوحدات الإرشادية وكذلك صفات الوحدات الإرشادية في كل من محافظتي اللاذقية وطرطوس.
- ٢- التعرف على آراء المشرفين في الوحدات الإرشادية بمجالات العمل الإرشادي

والوظائف التي يقوم بها العاملون بجهاز الإرشاد الزراعي في الساحل السوري.
٣- التعرف على آراء مشرفي الوحدات الإرشادية حول مشكلات العمل الإرشادي
ومقترحاتهم لحلها.

لذا يمكن القول بأن الإشراف الإرشادي من العمليات الإدارية المهمة، لأن العاملين
بحاجة إلى من يرشدهم و يوجههم لغرض تطوير أعمالهم و تحسين أدائهم بالمشكل الذي
ينعكس على مستوى إنتاجيتهم في العمل. ويهدف الإشراف الإرشادي إلى تشخيص المشاكل
التي يواجهها العاملون الإرشاديين و مساعدتهم لتطوير أدائهم التنفيذي وإيجاد الحلول
للمشاكل التي تواجه التنفيذ، والعمل بشكل مخطط لتطوير معارف و مهارات واتجاهات
العاملين في الإرشاد الزراعي، ورفع الروح المعنوية لديهم وتقويم عملهم. بالإضافة إلى
المساعدة في إسراع عملية تنفيذ البرامج الإرشادية من خلال إيصال التوجيهات أولاً بأول
وحسن استخدام الموارد البشرية و المادية (Vijayaragavan & Singh, 1997)

ويعتبر التدريب من أهم الأنشطة التي يمارسها المشرفون لتنمية مهارات وأداء
المرشدين الميدانيين، حيث يعرف التدريب بأنه * إعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به
على مستوى الخدمة المطلوبة * ومعنى هذا أن التدريب هو نشاط تعليمي يستهدف أساساً
تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات. (أبو
السعود: ١٩٩٧، ص٧).

وتتبع أهمية التدريب من وجهة نظر الإرشاد الزراعي على أساس الربط بين تأثير
نقص التدريب على فعالية ونجاح الخدمة الإرشادية وما ينعكس على التنمية الريفية. ويمكن
التمييز بين ثلاثة أنواع للتدريب الإرشادي هي: (١) التدريب الأكاديمي قبل مزاوله المهنة
بقصد إعداد الفرد من خلال المقررات التعليمية التي يدرسها قبل الالتحاق بالعمل، كالمقررات
الزراعية والعلوم المرتبطة بها. (٢) التدريب عند بدء مزاوله المهنة بقصد وصول الفرد إلى
المستوى المطلوب لممارسة العمل. (٣) التدريب أثناء مزاوله المهنة بغرض المحافظة على
كفاءة وقدرات الفرد على مدى حياته العملية والاطلاع والتدريب على آخر التطورات الحادثة
في مجال عمله ليستطيع القيام بأدواره على نحو فعال. (Abdul Halim & Mozahar
Ali, 1997)

وهناك عوامل كثيرة تؤثر على عمل التنظيم الإرشادي يمكن تقسيمها إلى نوعين من العوامل: (١) مشكلات تتعلق بإدارة التنظيم الإرشادي وتتضمن عدم وضوح مضمون العمل الإرشادي، والمركزية وكثرة الأعمال الإدارية للمرشد الزراعي، وإسناد بعض المهام غير الإرشادية للمرشدين الزراعيين. بالإضافة لعدم توافر المعدات والمعينات الإرشادية وعدم توافر وسائل المواصلات المناسبة، وكثرة عدد المزارعين الذين يطلب من المرشد التعامل معهم . (٢) مشكلات تتعلق بالمرشد الزراعي وتتضمن عدم تقدير رؤساء العمل للجهد المبذول من قبل المرشد وقلة الشعور بالاستقرار في العمل، وقلة فرص الترقية الوظيفية وانعدام الحوافز التشجيعية للعمل الإرشادي، صعوبة اكتساب ثقة المزارعين واللامبالاة من قبل المزارعين تجاه التوصيات الإرشادية وتعصّبهم بالأفكار القديمة، والسلبية واللامبالاة من قبل بعض المرشدين الزراعيين وعدم اقتناعهم بالعمل الإرشادي.(الخالدي وجحاح، ٢٠١٠، ص ص ١٢٥، ١٢٦)

منهجية البحث

استهدفت الدراسة الوحدات الإرشادية في الساحل السوري من خلال المهندسين الزراعيين رؤساء تلك الوحدات في مديريات زراعة محافظة اللاذقية وطرطوس. وبناءً على أهداف الدراسة تم إعداد استمارة لجمع البيانات اللازمة. وقد أجري اختبار مبدئي للاستمارة على عينة قوامها عشر أفراد من مجتمع الدراسة، تم استبعادهم فيما بعد عند جمع البيانات النهائي، وعلى ضوء الاختبار المبدئي تم إجراء التعديلات اللازمة لاستمارات الاستبيان. وقد بلغ حجم شاملة الدراسة (٢١٦) وحدة إرشادية، حيث تم أخذ عينة بلغت (٥٠%) من شاملة البحث حيث بلغت عينة البحث ١١٣ وحدة إرشادية. وقد تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان خلال الفترة الممتدة بين شهري نيسان وأيار عام ٢٠٠٩. وقد اقتصرت الدراسة على استخدام جداول التوزيع التكرارية والنسب المئوية وهي كافية لتحقيق أهداف الدراسة كأدوات لتحليل الإحصائي، لأن الدراسة ذات طبيعة وصفية.

النتائج والمناقشة:

أولاً: التعرف على خصائص وصفات مشرفي الوحدات الإرشادية والوحدات ذاتها والتي تقدم الخدمات الإرشادية في كل من محافظتي اللاذقية وطرطوس.

١- الخصائص الشخصية والفنية لمشرفي الوحدات الإرشادية: وتتضمن مجموعة من الخصائص تشمل العمر والتخصص العلمي وعدد سنوات العمل الوظيفي ومكان الإقامة وبعد العمل عن مكان الإقامة. حيث يبين الجدول (١) الخصائص الشخصية والفنية للمبحوثين من المشرفين على الوحدات الإرشادية في الساحل السوري..

• العمر: تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: حتى ٣٤ سنة، من ٣٥ إلى ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة. وقد بينت نتائج الدراسة بأن غالبية المبحوثين (٦٣.٤%) أعمارهم أكثر من ٤٥ سنة، في حين لم تتجاوز نسبة من هم أقل من ٣٥ سنة (١٦.١%)، وهذا يشير إلى ميل الجهاز الإرشادي إلى تعيين مشرفي الوحدات الإرشادية من كبار السن والذين يفترض إن تتوفر لديهم خبرة عملية مقارنة بصغار السن.

• التخصص الدراسي: تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: شعبة عامة، بساتين، تخصصات أخرى. وقد وجد أن الغالبية العظمى من المبحوثين من خريجي تخصص الشعبة العامة أي غير متخصصين (٧١.٧%).

• عدد سنوات العمل الوظيفي: تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: حتى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة. حيث وجد أن غالبية المبحوثين من رؤساء الوحدات الإرشادية (٦١.٩%) زاد عدد سنوات العمل الوظيفي أكثر من ٢٠ سنة، وهذا قد يؤكد أن الجهاز الإرشادي يميل لتعيين رؤساء الوحدات الإرشادية من كبار السن ذوي الخبرة الوظيفية.

• مكان الإقامة: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لمكان إقامتهم إلى ثلاث فئات هي: الإقامة بنفس القرية، الإقامة بقرية مجاورة، الإقامة بالمدينة. فقد أظهرت النتائج انخفاض نسبة المبحوثين الذين يقطنون بنفس القرية، حيث بلغت (٣٠.١%)، في حين كانت أكبر نسبة (٣٦.٣%) لمن يقطن في قرية مجاورة. ولكن هناك مؤشر جيد هو أن غالبية المبحوثين من رؤساء الوحدات الإرشادية (٦٦.٤%) يسكن في نفس القرية أو في قرية مجاورة وهذا يساعد في قيام الإرشاد الزراعي بالمهام الملقاة على عاتقه نظراً لقرب المشرفين من مكان العمل.

الجدول (١) الخصائص الشخصية والفنية لمشرفي الوحدات الإرشادية في الساحل السوري.

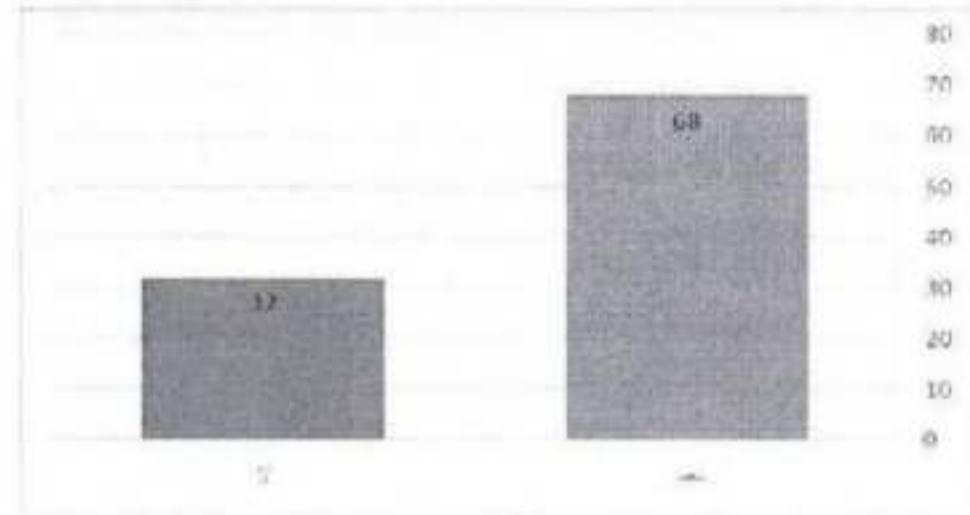
النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الشخصية	
16.1	18	حتى ٣٤ سنة	العمر
20.5	23	من ٣٥ إلى ٤٥	
63.4	72	أكثر من ٤٥	
100.0	113	المجموع	
71.6	81	شعبة عامة	التخصص الدراسي
14.2	16	بساتين	
14.2	16	تخصصات أخرى	
100.0	113	المجموع	
17.7	20	حتى ١٠ سنوات	سنوات العمل الوظيفي
20.4	23	من ١١ إلى ٢٠	
61.9	70	أكثر من ٢٠	
100.0	113	المجموع	
30.1	34	نفس القرية	مكان الإقامة
36.3	41	قرية مجاورة	
33.6	38	مدينة	
100.0	113	المجموع	
58.0	63	أقل من ٥ كم	البعد عن مكان العمل
16.1	18	من ٥ إلى ١٠ كم	
25.9	32	أكثر من ١٠ كم	
100.0	113	المجموع	

المصدر: عينة الدراسة

- بعد السكن: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لبعدهم السكن عن مكان العمل إلى ثلاث فئات هي: أقل من ٥ كم، من ٥ إلى ١٠ كم، أكثر من ١٠ كم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي ربع المبحوثين (٢٥.٩%) يبعد سكنهم أكثر من ١٠ كم عن مكان العمل، وهذا يؤكد بأن الغالبية العظمى (٧٤.١%) يسكن بالقرب من مكان العمل بمسافة لا تتجاوز ١٠ كم، والذي يعزز من عمل الإرشاد الزراعي في القطاع الريفي.

أما بالنسبة لتدريب المشرفين على الوحدات الإرشادية فقد تضمنت مجموعة من الخصائص هي: التعرض للتدريب الإرشادي وعدد الدورات التدريبية والجهات المنظمة للتدريب والموضوعات التدريبية. وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة في هذا المجال.

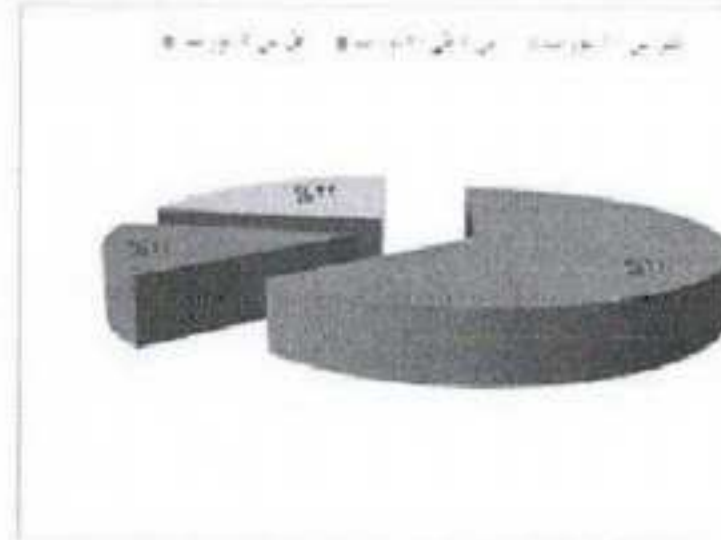
- التعرض للتدريب الإرشادي: يبين الشكل (1) توزع المبحوثين وفقاً لمدى التعرض للتدريب الإرشادي، وقد دلت نتائج الدراسة أن غالبية المبحوثين تعرض لدورات تدريبية بمجال العمل الإرشادي حيث بلغت النسبة (68%)، وهذا قد يشير إلى اهتمام الجهاز الإرشادي بتدريب المشرفين على الوحدات الإرشادية للقيام بالمهام الملقاة على عاتق الوحدات الإرشادية في القطاع الريفي.



الشكل (1) توزع المبحوثين وفقاً لمدى التعرض للتدريب الإرشادي

المصدر: عينة الدراسة

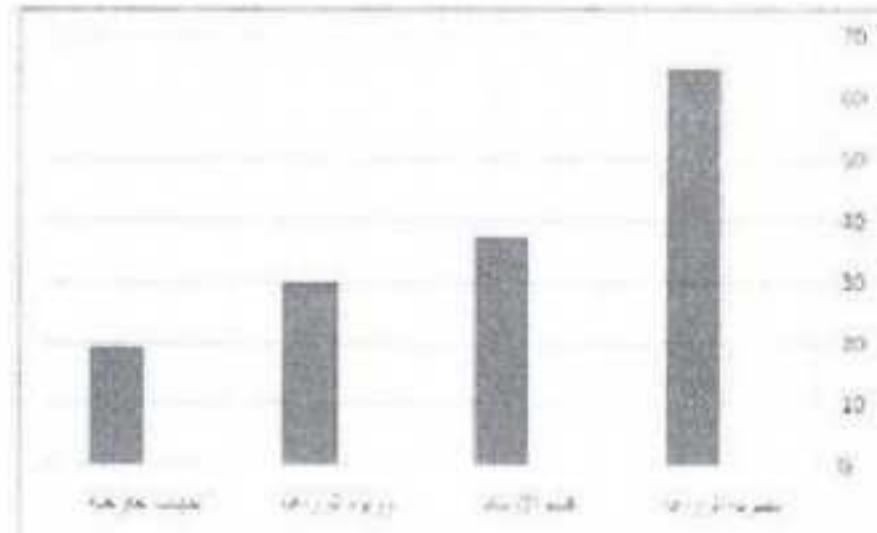
- عدد الدورات التدريبية: تم تقسم المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية بمجال الإرشاد إلى ثلاث فئات هي: حتى 5 دورات تدريبية، من 6 إلى 10 دورات تدريبية، أكثر من 10 دورات تدريبية. يبين الشكل (2) توزع المبحوثين وفقاً لعدد الدورات الإرشادية التي تعرضوا لها، حيث بينت النتائج أن ما يقارب ثلثي المبحوثين (63.6%) تعرضوا لـ 5 دورات تدريب إرشادي فأقل، في حين انخفضت نسبة من تعرض لأكثر من 10 دورات إلى (22.1%). وهذا قد يشير إلى نوع من القصور في تدريب المشرفين على الوحدات الإرشادية، حيث يتطلب النهوض بالعمل الإرشادي تأهيل أكبر للمشرفين والمرشدين الإرشاديين لكي يتمكنوا من أداء أدوارهم بكفاءة أكبر.



الشكل (٢) توزيع الباحثين وفقاً لعدد الدورات الإرشادية التي تعرضوا لها

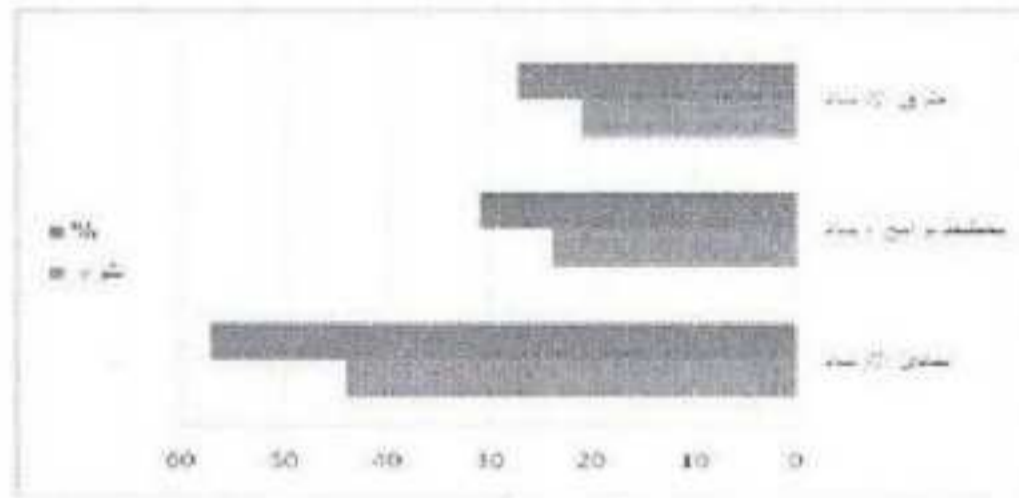
المصدر: عينة الدراسة

- الجهات المنظمة للتدريب: تم تقسيم الباحثين وفقاً للجهات المنظمة للتدريب الإرشادي إلى أربع فئات هي: قسم الإرشاد، ومديرية الزراعة، ووزارة الزراعة، وجهات خارجية. يبين الشكل (٣) توزيع الباحثين وفقاً للجهات المنظمة للتدريب الإرشادي، وقد أشارت نتائج الدراسة بأن أكثر الجهات المنظمة للتدريب تكراراً هي مديرية الزراعة بنسبة (٦٤.٩%)، يليها قسم الإرشاد بنسبة (٣٧.٧%)، في حين انخفض إسهام الجهات الخارجية ووزارة الزراعة في تنظيم التدريب الإرشادي وكانت النسب على التوالي (١٩.٥%) و (٢٩.٩%)، ويمكن أن ينسب ذلك لسببين أولهما ربط العمل الإرشادي بالسلطات المحلية للتقليل من مركزية البرامج التدريبية لوضع برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات المحلية، وثانيهما قلة عدد الدورات التدريبية المنظمة بشكل مركزي أو من قبل جهات خارجية لارتفاع تكاليفها أو عدم كفاءتها أو قلة عدد المنخرطين بها.



الشكل (٣) توزيع الباحثين وفقاً لجهات المنظمة للتدريب الإرشادي

- مجالات التدريب الإرشادي: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لمجالات التدريب الإرشادي على ثلاث فئات هي: مبادئ الإرشاد، تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، وطرق ووسائل الإرشاد الزراعي. ويظهر الشكل (٤) توزع المبحوثين وفقاً لمجالات التدريب الإرشادي، حيث أظهرت النتائج أن أكثر المجالات التدريبية تكراراً هي التعرف على أسس ومبادئ العمل الإرشادي (٥٧.١%)، يليها تخطيط وتقييم البرنامج الإرشادي بنسبة (٣١.١%)، ثم طرق ووسائل الإرشاد (٢٧.٣%).



الشكل (٤) توزع المبحوثين وفقاً لمجالات التدريب الإرشادي

المصدر: عينة الدراسة

- ٢- خصائص ومواصفات الوحدات الإرشادية: وتشمل نوع الوحدة الإرشادية وبعدها عن مركز المنطقة ومركز المحافظة، وعدد القرى والأسر والمجالات الزراعية التي تخدمها. حيث يبين الجدول (٢) خصائص الوحدات الإرشادية في الساحل السوري.

الجدول (٢) خصائص الوحدات الإرشادية في الساحل السوري.

خصائص الوحدات الإرشادية	التكرار	%
نوع الوحدة الإرشادية	وحدة داعمة	9.7
	وحدة إرشادية	90.3
	المجموع	100.0
البعد عن مركز المحافظة	أقل من ١٥ كم	11.5

مجلة جامعة الفرات	سلسلة العلوم الأساسية	العدد:	لعام ٢٠١١
	من ١٥ إلى ٢٥ كم	33	29.2
	أكثر من ٢٥ كم	67	59.3
	المجموع	113	100.0
عدد القرى المخدّمة	حتى ٤ قرى	49	43.4
	من ٥ إلى ٨ قرى	42	37.1
	أكثر من ٨ قرى	22	19.5
	المجموع	113	100.0
عدد الأسر المخدّمة	أقل من ٥٠٠ أسرة	20	17.7
	من ٥٠٠ إلى ١٠٠٠ أسرة	35	31
	أكثر من ١٠٠٠ أسرة	58	51.3
	المجموع	113	100
الموضوعات الزراعية المخدّمة	المحاصيل	46	40.7
	خضار	50	44.2
	فاكهة	92	81.4
	وقاية النبات	96	85.0
	إنتاج حيواني	67	59.3

المصدر: عينة الدراسة

- نوع الوحدة الإرشادية: شكلت الوحدات الداعمة (٩.٧%) من مجمل الوحدات المدروسة، وهي تشكل كامل الوحدات الداعمة في الساحل السوري والتي يبلغ مجمل عددها ٢٢٦ وحدة مما يعني أن نسبة الوحدات الداعمة إلى مجموع الوحدات الإرشادية (٤.٩%) وهي نسبة منخفضة حيث تخدم الوحدة الداعمة أكثر من ٢٠ وحدة إرشادية، وهذا النسبة ضخمة تتجاوز إمكانات الوحدة الداعمة ، مما يتطلب زيادة عدد الوحدات الداعمة للقيام بالمهام الملقاة على عاتقها.
- البعد عن مركز المحافظة: تم تقسيم الوحدات الإرشادية وفقاً لبعدها عن مركز المحافظة إلى ثلاث فئات هي: أقل من ١٥ كم، من ١٥ إلى ٢٥ كم، أكثر من ٢٥ كم. حيث بينت النتائج أن أقل من ثلثي الوحدات (٥٩.٣%) تبعد عن مركز المحافظة أكثر من ٢٥ كم.

- عدد القرى التي تخدمها الوحدة الإرشادية: دلت النتائج أن غالبية الوحدات الإرشادية (٥٦.٦%) تخدم ٥ قرى فأكثر، في حين كانت نسبة الوحدات الإرشادية التي تخدم ٤ قرى فأقل (٤٣.٤%). وهذا يشير إلى زيادة عبء العمل الملقى على عاتق تلك الوحدات الإرشادية.
- عدد الأسر التي تخدمها الوحدة الإرشادية: دلت النتائج أن أقل من خمس الوحدات الإرشادية (١٧.٧%) تخدم أقل من ٥٠٠ أسرة، في حين وجد أن أكثر من نصف الوحدات (٥١.٣%) كانت تخدم أكثر من ١٠٠٠ أسرة. وهذا أيضاً يشير إلى زيادة عبء العمل الملقى على عاتق تلك الوحدات الإرشادية، حيث نجد أن الغالبية العظمى من تلك الوحدات (٨٢.٣%) تخدم أكثر من ٥٠٠ أسرة.
- الموضوعات الزراعية التي تخدمها الوحدة: بينت نتائج الدراسة أن أكثر المجالات الزراعية تكراراً هي وقاية النباتات بنسبة (٨٥%)، يليه أشجار الفاكهة بنسبة (٨١.٤%)، أما أقل المجالات تكراراً فكانت المحاصيل الحقلية بنسبة (٤٠.٧%). ويمكن أن يكون ذلك طبيعياً لكون المنطقة الساحلية لا تهتم بزراعة المحاصيل الحقلية، فهي أكثر اهتماماً بالبيوت المحمية وأشجار الفاكهة وكلاهما يحتاج بشكل كبير للوقاية ومكافحة الأمراض.

ثانياً: التعرف على آراء المشرفين في الوحدات الإرشادية بمجالات العمل الإرشادي والوظائف التي يقوم بها عاملو الإرشاد الزراعي في الساحل السوري.

- مدى الاهتمام بمجالات العمل الإرشادي: حيث يفترض أن يهتم الإرشاد الزراعي بعدة مجالات أهمها ما يلي: زيادة الإنتاج الزراعي، تطوير التسويق، إدارة المزرعة، تنمية وتدريب القيادة المحلية، تنمية المرأة الريفية، تنمية الموارد الطبيعية، تنمية المجتمع المحلي، الاهتمام بالشؤون العامة للمجتمع. وقد تم تقسيم مدى الاهتمام بتلك المجالات إلى فئتين هما: يهتم ، لا يهتم. حيث يبين الجدول (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم بمدى الاهتمام بمجالات العمل الإرشادي.

الجدول (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم بمدى الاهتمام بمجالات العمل الإرشادي.

مدى اهتمام الوحدات بالمجالات الإرشادية	التكرار	%
زيادة الإنتاج الزراعي	82	72.6
يهتم		

مجلة جامعة الفرات	سلسلة العلوم الأساسية	العدد:	لعام ٢٠١١
	لا يهتم	31	27.4
تطوير التسويق	يهتم	39	34.5
	لا يهتم	74	65.5
إدارة المزرعة	يهتم	68	60.2
	لا يهتم	45	39.8
تنمية القيادات المحلية	يهتم	25	22.1
	لا يهتم	88	77.9
تنمية المرأة الريفية	يهتم	65	57.5
	لا يهتم	٤٨	42.5
تنمية الموارد الطبيعية	يهتم	60	53.1
	لا يهتم	53	46.9
تنمية المجتمع المحلي	يهتم	41	36.3
	لا يهتم	72	63.7
الاهتمام بشؤون المجتمع	يهتم	24	21.2
	لا يهتم	89	78.8

المصدر: عينة الدراسة

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المجالات تكراراً والتي يتم الاهتمام بها هي: زيادة الإنتاج الزراعي بنسبة (٧٢.٦%)، يليها إدارة المزرعة بنسبة (٦٠.٢%)، ثم تنمية المرأة الريفية وتنمية الموارد الطبيعية بنسب (٥٧.٥%) و(٥٣.١%) على التوالي. أن أكثر المجالات تكراراً والتي لا يتم الاهتمام بها هي: الاهتمام بشؤون المجتمع، وتنمية وتدريب القيادات المحلية بنسب (٧٨.٨%) و(٧٧.٩%) على التوالي، يليها تطوير التسويق بنسبة (٦٥.٥%)، ثم تنمية المجتمع المحلي بنسبة (٦٣.٧%).

- مدى تنفيذ وظائف الجهاز الإرشادي: حيث يفترض أن ينفذ الإرشاد الزراعي عدة وظائف أهمها ما يلي: المشاركة بوضع السياسة الزراعية والبحثية، التأكد من نتائج البحوث، معرفة وتحديد مشاكل المزارعين، نقل مشكلات المزارعين للجهات البحثية، توعية المزارعين بالمستحدثات الزراعية، تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية، تدريب

العاملين بالجهاز الإرشادي. وقد تم تقسيم مدى تنفيذ الوظائف إلى فئتين هي تنفيذ، ولا تنفيذ. حيث يبين الجدول (٤) توزع المبحوثين وفقاً لأرائهم لمدى تنفيذ وظائف الإرشاد في الوحدات الإرشادية بالمساحل السوري.

الجدول (٤) توزع المبحوثين وفقاً لأرائهم لمدى تنفيذ وظائف الإرشاد بالمساحل السوري.

%	التكرار	مدى تنفيذ الوظائف الإرشادية	
		تنفذ	لا تنفذ
36.3	41	تنفذ	المشاركة بوضع السياسة الزراعية والبحثية
63.7	72	لا تنفذ	
40.7	46	تنفذ	التأكد من نتائج البحوث
59.3	67	لا تنفذ	
84.1	95	تنفذ	معرفة وتحديد مشاكل المزارعين
15.9	18	لا تنفذ	
62.8	71	تنفذ	نقل مشكلات المزارعين للجهات البحثية
37.2	42	لا تنفذ	
66.4	75	تنفذ	توعية المزارعين بالمستحدثات
33.6	38	لا تنفذ	
92.9	105	تنفذ	تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية
7.1	8	لا تنفذ	
82.3	93	تنفذ	تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي
17.7	20	لا تنفذ	

المصدر: عينة الدراسة

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الوظائف المنفذة تكررراً هي: تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية بنسبة (٩٢.٩%)، يليها معرفة وتحديد مشاكل المزارعين، وتدريب العاملين بالجهاز الإرشادي بنسب (٨٤.١%) و (٨٢.٣%) على التوالي، ثم توعية المزارعين بالمستحدثات، و نقل مشكلات المزارعين للجهات البحثية بنسب (٦٦.٤%) و (٦٢.٨%) على التوالي. أما أكثر الوظائف غير المنفذة تكررراً هي: المشاركة بوضع السياسة الزراعية والبحثية بنسبة (٦٣.٧%)، يليها التأكد من نتائج البحوث بنسبة (٥٩.٣%).

ثالثاً: التعرف على آراء مشرفي الوحدات الإرشادية حول مشكلات العمل الإرشادي ومقترحاتهم لحلها.

- تم تقسيم المشكلات التي تواجه المشرفون على الوحدات الإرشادية إلى فئتين هما: مشكلات فنية وإدارية، ومشكلات التعامل مع المزارعين. حيث يبين الجدول (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم حول مشكلات العمل الإرشادي. فيما يتعلق بالمشكلات الفنية والإدارية: أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات تكراراً هي بعد المسافات وعدم وجود وسائل نقل بنسبة (٧٦.١%)، يليها عدم توفر مستلزمات وأدوات العمل الإرشادي بنسبة (٤٨.٧%)، ثم عدم استقرار الكادر وتوزيعه بشكل مناسب وتدخل عدة جهات بعمله، و قلة المتخصصين المؤهلين وخصوصاً الذكور بنسبة (٣٠.١%) لكل منهما.
- مشكلات التعامل مع المزارعين: بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات تكراراً هي صعوبة جمع المزارعين لعدم التفرع للزراعة والسكن خارج المزرعة بنسبة (٣٥.٤%)، يليها ضعف التعاون مع المرشد والتوصيات وعدم إعطاء بيانات صحيحة بنسبة (٣٣.٦%)، ثم زيادة التكاليف وانخفاض أسعار المنتجات، و صعوبة إقناع المزارع بالتوصيات الجديدة وترك الممارسات القديمة بنسب (٣٠.١%) و(٢٥.٧%) على التوالي.

الجدول (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم حول مشكلات العمل الإرشادي

المشكلات التي تواجه رؤساء الوحدات الإرشادية	التكرار	%
مشكلات	86	76.1
فنية	25	22.1
إدارية	21	18.6
قلة الحوافز المادية	34	30.1
قلة المختصين المؤهلين خاصة الذكور	35	30.1
عدم استقرار الكادر وتوزيعه بشكل مناسب وتدخل عدة جهات بعمله	55	48.7
عدم توفر مستلزمات وأدوات العمل الإرشادي		

15.9	18	ضعف العلاقة مع البحوث وعدم وصول نتائج البحوث للإرشاد	
9.7	11	البعد عن احتياجات الإرشاد وغياب العلاقة معهم والاهتمام بهم	
35.4	40	صعوبة جمع المزارعين لعدم التفريغ للزراعة والسكن خارج المزرعة	مشكلات تتعلق بالمزارعين
33.6	38	ضعف التعاون مع المرشد والتوصيات وعدم إعطاء بيانات صحيحة	
30.1	34	زيادة التكاليف وانخفاض أسعار المنتجات	
25.7	29	صعوبة إقناع المزارع بالتوصيات الجديدة وترك الممارسات القديمة	
22.1	25	مشكلات التسويق	
5.3	6	عدم فهم دور الإرشاد والخلط بين عمله وعمل الجهات الأخرى	
5.3	6	ضعف إمكانيات المزارعين	

المصدر: عينة الدراسة

أما بالنسبة لمقترحات حل المشكلات التي تواجه المشرفون على الوحدات الإرشادية. يبين الجدول (٦) توزع المبحوثين وفقاً لأرائهم حول مقترحات حل مشكلات العمل الإرشادي. فقد أظهرت النتائج بما يخص مقترحات حل المشكلات الفنية والإدارية، فكانت أكثر المقترحات تكراراً هي وجود وسائل نقل بنسبة (٧٦.١%)، يليها توفير مستلزمات وأدوات العمل الإرشادي بنسبة (٤٨.٧%)، ثم تأمين المتخصصين المؤهلين وخصوصاً الذكور، و استقرار الكادر وتوزيعه بشكل مناسب وتوحيد الجهة المسؤولة بنسب (٣٨.١%) و(٣٠.١%) لكل منهما على التوالي.

الجدول (٦) توزع المبحوثين وفقاً لأرائهم حول مقترحات حل مشكلات العمل الإرشادي

مجلة جامعة الفرات		سلسلة العلوم الأساسية	العدد:	لعام ٢٠١١
مقترحات حل المشكلات		التكرار	%	
المقترحات الفنية والإدارية	وجود وسائل نقل	86	76.1	
	القيام بأعمال الإرشاد فقط	25	22.1	
	توفير الحوافز المادية	26	23	
	تأمين المتخصصين المؤهلين وخصوصاً الذكور	43	38.1	
	استقرار الكادر وتوزيعه بشكل مناسب وتوحيد الجهة المسؤولة	35	30.9	
	توفير مستلزمات وأدوات العمل الإرشادي	55	48.7	
	تعزيز العلاقة مع البحوث لوصول نتائج البحوث للإرشاد	16	14.2	
المقترحات التعامل مع المزارعين	اللقاء مع المزارعين خارج أوقات الدوام	26	23	
	تعزيز الثقة بالمرشد وتأهيله إرشادياً	24	21.2	
	توفير الدعم للزراعة	43	38.1	
	عمل حملات توعية حول دور الإرشاد وعمله	15	13.3	
	حل مشكلات التسويق من خلال شراء الدولة للمنتج الزراعي	25	22.1	

المصدر: عينة الدراسة

أما بالنسبة لمقترحات حل مشكلات التعامل مع المزارعين، يظهر الشكل (٨) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم بمقترحات حل مشكلات التعامل مع المزارعين فكانت أكثر المقترحات تكراراً هي توفير الدعم للزراعة بنسبة (٣٨.١%)، يليها اللقاء مع المزارعين خارج أوقات الدوام، وحل مشكلات التسويق من خلال شراء الدولة للمنتج الزراعي، وتعزيز الثقة بالمرشد وتأهيله إرشادياً بنسب (٢٣%) و(٢٢.١%) و(٢١.٢%) على التوالي.

الاستنتاجات والتوصيات

- من خلال دراسة واقع وآراء مشرفي الوحدات الإرشادية في الساحل السوري نستنتج ما يلي:
- انخفاض نسبة الوحدات الداعمة من مجمل الوحدات الإرشادية في الساحل السوري والتي يبلغ مجمل عددها ٢٢٦، حيث تخدم الوحدة الداعمة أكثر من ٢٠ وحدة إرشادية، وهذه النسبة ضخمة تتجاوز إمكانات الوحدة الداعمة، مما يتطلب زيادة عدد الوحدات الداعمة للقيام بالمهام الملقاة على عاتقها.
 - ارتفاع عدد القرى والأسر التي تخدمها الوحدة الإرشادية الواحدة وهذا يشير إلى زيادة عبء العمل الملقى على عاتق تلك الوحدات الإرشادية.
 - هناك مجالات تهتم العمل الإرشادي لا يتم الاعتناء بها كالاهتمام بشؤون المجتمع، وتنمية وتدريب القيادات المحلية وتطوير التسويق وتنمية المجتمع المحلي. كما يوجد وظائف يفترض القيام بها من قبل الجهاز الإرشادي ولكنها لا تنفذ كالمشاركة بوضع السياسة الزراعية والبحثية والتأكد من نتائج البحوث.
 - هناك مشكلات فنية وإدارية أظهرتها نتائج الدراسة رغم ضآلتها في التكرار والنسبة إلا أنها ذات أهمية ويجب أخذها بعين الاعتبار كبعد الإدارة الإرشادية عن احتياجات العاملين بالإرشاد وغياب العلاقة معهم والاهتمام بهم، و ضعف العلاقة مع البحوث وعدم وصول نتائج البحوث للإرشاد.
 - أما بالنسبة لمشكلات التعامل مع المزارعين، فقد أظهرت نتائج الدراسة مشكلات أقل تكراراً ولكنها ذات أهمية مثل عدم فهم دور الإرشاد والخلط بين عمله وعمل الجهات الأخرى وضعف إمكانيات وقدرات المزارعين والذي يتطلب الاهتمام والدعم من قبل الدولة، والمشكلات المتعلقة بالتسويق، وصعوبة إقناع المزارع بالتوصيات الجديدة وترك الممارسات القديمة.

وبناءً على نتائج الدراسة نوصي بما يلي:

- زيادة عدد الوحدات الداعمة للقيام بمهام ووظائف الجهاز الإرشادي.
- التأكيد على ضرورة الاهتمام بمجالات ووظائف العمل الإرشادي كالاهتمام بشؤون المجتمع، وتنمية القيادات المحلية وتطوير التسويق وتنمية المجتمع المحلي. والمشاركة بوضع السياسة الزراعية والبحثية والتأكد من نتائج البحوث.
- إيجاد حلول للمشكلات الفنية والإدارية التي أظهرتها نتائج الدراسة وفقاً لمقترحات مشرفي الوحدات الإرشادية. مع الأخذ بعين الاعتبار المشكلات التي ظهرت بنسب

قليلة كبعد الإدارة الإرشادية عن احتياجات العاملين بالإرشاد وغياب العلاقة معهم والاهتمام بهم، و ضعف العلاقة مع البحوث وعدم وصول نتائج البحوث للإرشاد وإيجاد الحلول لها.

المراجع العربية

- أبو السعود، خيرى حسن، التدريب، مشروع دمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي، مركز الدعم الإعلامي، دكرنس- الدقهلية، مصر، ١٩٩٧.
- الخالدي. عبد الرحمن، ججاج. محسن علي، مقرر الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي لطلاب السنة الثالثة بكلية الزراعة، مطبوعات جامعة تشرين، سورية، ٢٠١٠.
- الشافعي، عماد مختار، مداخل الإرشاد الزراعي، محاضرات في الإرشاد الزراعي، محاضرات حلقة النقاش الأولى لتطوير الإرشاد الزراعي، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية ١٠ _ ١٤ فبراير ١٩٩٠.
- عبد الغفار، عبد الغفار طه، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، مصر، ١٩٧٥.

المراجع الأجنبية

- ABDUL HALIM, and MOZAHAR ALI. Md, *Training and professional development*. in Swanson, Burton E, *Improving Agricultural Extension, A reference manual*, FAO Rome 1997.
- FEDER, G., WILLETT. A, and ZIJP. W, *Agricultural Extension: Generic Challenges and Some Ingredients for Solutions: Policy Research Working Paper No. 2129*, World Bank. 1999. Website: <http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/wps2000series/wps2129/wps2129.pdf>.
- MOUNDER, Addeson H., *Agricultural Extension, A reference manual*, FAO, Rome 1973.

- ROGERS, Everett M, *Diffusion of Innovations*, The Free Press, New York, USA, Fourth Edition, 1995.
- RÖLING, Niels and PRETTY Jules N. *Extension's role in sustainable agricultural development*, in Swanson, Burton E, *Improving Agricultural Extension, A reference manual*, FAO Rome 1997.
- VENKATESAN, V., KAMPEN., Jacob, *Evolution of Agricultural Services in Sub Saharan Africa*, The world Bank, Washington, D.C. 1998.
- VIJAYARAGAVAN. K, & SINGH. Y.P. , *Managing human resources within extension*, in Swanson, Burton E, *Improving Agricultural Extension, A reference manual*, FAO, Rome 1997.

Study of Status and Opinions of Supervisors of Extension Units in Syrian Seashore

1- Dr. Abdul-Rahman Alkhalidi: Assistant Professor in Department of Economic and Agricultural extension, Faculty of Agriculture, Alfurat University, Der- ezzor- Syria

2- Dr. Jalaa Kanbar: Lecturer in Department of Economic and Agricultural extension, Faculty of Agriculture, Alfurat University, Der- ezzor- Syria.

ABSTARCT

The study aimed to identify Status and Opinions of Supervisors of Extension Units in Syrian Seashore. Through their personal and technical Characteristics, to know areas ,subjects and functions of extension work. And to know various barriers which challenge extension work, and their suggestions to resolve it.

The study was requested to design questionnaire for Supervisors of Extension Units . The total number of completed questionnaires (113) respondents. The process of data collection was started in April and it was completed in May 2009.

The most important results of study areas as follow: about (63.4%) of respondent old aged, about (61.9%)of them had more 20 years as a professional job. About (68%) exposed to extension training courses, (63.6%) of them exposed to 5 courses and less. The most of extension units(56.6%) serve 5 villages and more, about(51.3%) of it serve 1000 families and more. The most applied functions repeating to extension work were planning and imply extension programs(92.9%), the most technical and managerial barriers repeating were far instances and lack of transport tools (76.1%), and the most barriers of farmers treating were habitation out of farms and employ in none agricultural work(35.4%).

Key words: Agricultural Extension, Extension Personnel.