

الباب الاول:

الخطة البحث

1.1 المقدمة: —

وجدت مشكلة التخلف الإقتصادي والإجتماعي اهتماما كبيرا من قبل الكتاب والمفكرين بمختلف تخصصاتهم ، الإقتصاديين ، علماء الإجتماع ، ورجال السياسة ، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ' حيث إتضح ان العالم ينقسم لمجموعتين من الدول ، دول غنية متقدمة تعيش في رفاه بعيدين عن معاناة ومكابدة الحياة ، ودول فقيرة ينتشر فيها الجهل ، والفقر ، والمرض ، وأطلق عليها بإسم الدول المتخلفة ، أو النامية، أو دول العالم الثالث ، وقد دارت الحلول الإقتصادية المقترحة لهذه المشكلة حول موضوعات متعددة تمثلت بالنهوض بالقطاع الزراعي ، وتغير الدعم والتمويل اللازم بإعتباره العمود الفقري للإقتصاد ، وتبدو مشكلة ألتخلف الإقتصادي أكثر خطورة إذا ما لاحظنا تزايد ألفتجوة ما بين مستوى معيشة ألدول الغنية والفقيرة ، والجدير إن الدول الغنية تمتلك أكثر من 80 % من ثروات العالم ، وتقدم ما يعادل 0.37% من دخلها القومي كمعونات للدول النامية ، في الوقت ألتى تتبع فيه ما يعادل 500 مليون دولار شهريا من ألاسلحة لهذه الدول ، لذلك لا بد من دراسة تفصيلية لتحليل الجوانب المختلفة لهذه المشكله لتحديد إستراتيجيات وأولويات التنمية حتي يمكن التحقيق من حدة الأوضاع التي يعيشها دول العالم الثالث والذي يغلب عليه الطابع الريفي.

ففي السودان شهد فترة القعد الأخير من الخمسينات ، وبداية الستينات ، العديد من المشروعات التنموية ، ومن هذه المشروعات ، مشروع الجزيرة ، الذي كان أألغرض أأساسي منه ، توفير القطن أألخام لمصانع لانكشر أألبريطانية في فترة المستعمر، ومنها إنطلقت مسيرة العمل في طرح مفهوم الإرشاد الزراعي بالسودان 1958م ، ومع ذلك فشلت في تأدية أألدور أألتمنوي أألذي كان يفترض ، لذلك فإن البحث يبحث عن أألأسباب أألتي تقف أو تعيق أألعمل الإرشادي في تنمية أألمجتمع الريفي.

1.2- المشكلة اليعياتية:

كانت بداية مشروعات التنمية الريفية ، في نهاية الخمسينات ، وبداية الستينات من القرن التاسع عشر ، وأخذت موقفها الفعلي أو العملي في تنفيذ البرامج بنهاية السبعينات ، وبداية الثمانينات ، من القرن العشرين في السودان ، لتحقيق الأمن الغذائي من خلال إرصاصات التنمية الزراعية ، لإستخدام البذور المحسنة ذات الإنتاجية العالية ، ورغم الوحدات الإرشادية بمحلية بحري ، إلا ان المجتمع الريفي في ريف هذه المحلية ، ما زال يعاني في التغيير من تحسين مستوى الحياة الإقتصادية والإجتماعية في تلك المنطقة.

1-3-المشكلة البحثية:

برزت قضية تنمية المجتمعات الريفية ،نتيجة لظروف عديدة واجهتها المجتمعات النامية بعد الإستقلال ، وإن أكثر من 75% من سكان الدول النامية تعيش في المجتمعات الريفية ، والتنمية بإعتبارها إرادة التغيير في المجتمع الريفي للإنتقال من الحالة السيئة التي عليها إلى وضع أفضل ، وبالطبع لا تعني تنمية المجتمع الريفي مجرد إدخال عدد من التغييرات ، مهما كان أوجه التغيير مغيرا في حد ذاتها ، وإنما يقصد بالتنمية مدى قدرة ، الأهالي الريفي على التكيف مع مجموعة من المتغيرات المترابطة عن طريق برامج موحدة وجهود منسقة ، والذي يستلزم ضرورة توحيد الجهود بين الجهات والمنظمات ، والأجهزة الإرشادية التي تعمل على مستوى المجتمع الريفي ، حتى تؤدي هدفها.

1-4 أهمية البحث:

لا شك أن التنمية من القضايا الإنسانية الملحة ، لذلك لا بد منه ، لأن بتحقيقه يتغير الكثير من جوانب الحياة الخاصة بالنسبة للمجتمعات التي تتطلع لمستوي حياة أفضل ، وذلك عبر سلسلة من الإجراءات التي تتعلق بسلوك ، وعادات ، وتقاليد ، المجتمعات الريفية ، حتى لا تشكل عقبة أمام طموحاتهم الذاتية ، لذلك لا بد من أجهزة الخدمة الإرشادية بمحلية بحري ، ان تشارك المجتمع الريفي هناك التنمية وتوطين أفكاره ، وإحساسهم بأهمية ومفهوم التنمية .

1-5 أهداف الدراسة:

1. معرفة مدى تحقيق الأهداف المتعلقة بالدراسة .
2. معرفة مدى تفاعل مجتمع الدراسة مع الجهات المعنية
3. معرفة رأي المستهدفين من قبل جهاز الخدمة الإرشادية
4. معرفة ما إذا كان هناك إمكانية في تقويم البرامج لتحقيق الأهداف

1- 6 الأسئلة البحثية :

1. هل تنمية المجتمع الريفي يمكن ان يؤدي لتحقيق نمو إقتصادي قادر على الإستمرارية والإستقرارية؟
2. هل تنمية المجتمع الريفي يمكن ان يؤدي لتحقيق العدالة الإجتماعية والحد من الفقر؟
3. هل تنمية المجتمع الريفي سيؤدي لتغيير واضح وجلي في إطار التعليم ، والصحة، بهدف ان الإنسان هو العنصر الأهم في التنمية؟
4. هل تنمية المجتمع الريفي سيؤدي لتحقيق تنمية ريفية قادرة على الإستمرار بدون الأضرار البيئية والموارد الطبيعية؟
5. هل التنمية الريفية سيؤدي دوره في إحياء الضمير والوعي الجمعي لبذل طاقاتهم وجهودهم ليركزو على القضايا ذات الأولوية؟

1- 7 المصطلحات:

1. **تنمية المجتمع (حيون جانق):** هي حركة وضعت لترقية أو دفع الحياة الطيبة لكل المجتمع مع المشاركة الفعالة.
2. **التنمية الريفية:** هي العملية التي يجب ان تزيد مقدرة سكان الريف بصورة مستمرة لتؤثر في بيئتهم العامة ، وتمكينهم ليصبحوا مستقلين ومتحكمين لا مقلدين البيئة.
3. **الحاجات العملية:** يقصد بها الحاجات الأنية الملحة (قصيرة المدى) والتي ضرورية للبقاء ، كالحاجة الى الغذاء والماء.
4. **التحكم بالموارد:** ويعنى به الذي له القرار في كيفية التحكم في التحكم على موارد الإنتاج وهذا يعني قدرة الفرد في التأثير على الأحداث وتوجيهها لحماية حقوقه ومصالحه.
5. **الوصول للموارد:** ويعني ملكية موارد الإنتاج مثل الأرض والتمويل وغيرها.
6. **القوة والتمكين:** وتعني من الذي يملك السلطة ، وكيف ، وبصورة خاصة العمل الجماعي في المجموعات المقهورة ، على المواجهة او التغلب على العقبات والتمايز الذي يقلل من اوضاعها.
7. **التغيير:** ويعني العمل الطوعي الشعبي الذي يقوم به الرجال والنساء في جماعة كتغيير في العمليات الزراعية او تغيير تشييد المنازل.

1 - 8 هيكل البحث

- يحتوي هذا الباب على خمسة ابواب رئيسية:-

الباب الأول:-

إشتمل هذا الباب على المقدمة ، والمشكلة الحياتية ، ومن ثم مشكلة البحث ، الذي يسعى البحث لحلها ، واهمية البحث ، واهدافه ، والأسئلة البحثية ، ومصطلحاته ، وهيكله .

الباب الثاني :- الإطار النظري

تناولت هذا الباب الإطار النظري والبحثي اد يشتمل على طبيعة العمل الإرشادي ومعوقاته ، ومؤشرات التنمية ، ومن ثم المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث .

الباب الثالث :- المنهجية البحثية

تتضمن منطقة الدراسة ، ومجتمع عينة الدراسة ، والتعاريف الإجرائية لمتغيرات +الدراسة ، وطرق قياسها كما يصنف وسائل الحصول على المعلومات ، واسلوب تحليل البيانات والصعوبات التي واجهت الباحث .

الباب الرابع :- التحليل وتفسير النتائج

تناول هذا البحث عرض وتحليل البيانات ومن ثم فسر وناقش نتائج هذه البيانات .

الباب الخامس:- ملخص النتائج والتوصيات

ويشمل على ملخص النتائج ، الخلاصة ، التوصيات ، وتنتهي البحث بالجزء الخاص بالملاحق والمراجع .

الباب الثاني :- الإطار النظري

الفصل الأول :

التعريف بالإرشاد الزراعي :—

2 . 1 . 1 المقدمة :

سبق ظهور الارشاد الزراعي ونموه تطورات عظيمة في البحث العلمي والتكنولوجيا ، وقد ادى ذلك الى التفكير في جهاز ينقل هذه التطورات الى المنتج الحقيقي ، ولم يكن التعليم المدرسي الذي سبق الإرشاد في الظهور له القدرة ان يؤدي هذه الوظيفة ، والسبب هو عدم ذهاب الكثير من المزارعين الى المدرسة ، والإرشاد نتيجة من نتائج التقدم العلمي والتكنولوجي بطرق غير مباشرة فالحاجة الى زيادة الإنتاج ملحة اليوم من اي وقت مضى ، والتحقق من دور الإنسان الحاسم في العميلة الإنتاجية كان نتاجا للخبرة الطويلة والبحث العلمي في مجال العلوم الإقتصادية والإجتماعية ، فمعارف الإنسان وقدرته وخبرته ومهارته وإرادته في إزالة معوقات الإنتاج الزراعي ذات تأثير حاسم في النهوض بالزراعة ولذلك لا نجد اليوم بلدا متقدما ، او ناميا يخلو بشكل أو بآخر من الخدمة الإرشادية.

ويأخذ الإرشاد الزراعي في دول العالم المختلفة اسماء عديدة منها ، (التوجيه الإرشادي) ، (الخدمة الإشتشارية الزراعية) ،

(والخدمة الإرشادية الزراعية)، (المساعد الفني)، (الخدمة الإرشادية التعاونية)، (الخدمة الإرشادية الزراعية)، (والخدمة الإرشادية الريفية)... الخ وقد استتبع ذلك تغييرا طفيفا في التطبيق الإرشادي ومع ذلك فإن المبادئ تكاد تكون واحدة .

ظهر التعليم الإرشادي لأول مرة في جامعة كامبريدج البريطانية عم 1873م ليصف عملية إنتقال المزايا التعليمية الى للجامعة والى عموم الناس ، حيث يعيشون ويعملون ، ثم انتشر الحركة الإرشادية بعد ذلك الى مؤسسات أخرى في بريطانيا والولايات المتحدة وغيرها من البلدان الأخرى .

وتوجد الخدمة الإرشادية المنظمة الآن على مستوى قومي في غرب اوربا وكندا والولايات المتحدة ، وقد برهنت على فائدتها باستمراريتها والتوسع فيها كمؤسسة يدعمها المجتمع لتعليم الكبار، ومجالات تركيزها ،(التمية الزراعية بصفة خاصة)، (والتنمية الريفية بصفة عامة) ، وخلال العقود الأخيرة الأربعة أنشأت اكثر من مائة دولة نالت استقلالها السياسي ، نظما ارشادية قومية ضمن المؤسسات المكونة للأمة وقد تباينت هذه المؤسسات من حيث صيغتها التنظيمية واهدافها ونوعية المعلمين فيها وامكاناتها وقياداتها الإدارية ونوع وكم التكنولوجيا المتاحة ومدى توفير متطلبات الإنتاج كما تبين في اسهاماتها في تحديث وتطوير الزراعة .

2 - 1 - 2 بعض التعريفات عن الإرشاد الزراعي :-

يصعب وجود تعريف محدد للإرشاد الزراعي ويرجع السبب في ذلك لأنه منظم بطرق مختلفة ،لتحقيق مدى واسع ومتباين من الأهداف ولذا كان للإرشاد معان عديدة غير إنه يمكن الإتفاق على قبول وجهات النظر الآتية بإعتبارها صحيحة عموما من ثلاث زوايا .

*يعرف الإرشاد كونه تخصصاً اكامياً :

لأنه علم تطبيقي يستند الى بحوث وخبرات ميدانية ، ومواد مناسبة من العلوم السلوكية ، وله اطار فلسفي متكامل وله مبادئ وخطط علمية تهتم بمشاكل التعليم غير الرسمي او خارج المدرسة للشباب والكبار .

* يعرف الإرشاد كونه عملي :

لأنه يهتم بنشر الأفكار في صورة تكنولوجيا الى الريفيين ، والتخطيط والعمل لإقناعهم بتبنيها من أجل تحسين الزراعة والإرشاد عملية تعليمية يعلم الريفيين كيف يعيشون حياة افضل عن طريق التعرف والممارسة على طرق تحسين مزارعهم ومنازلهم ومؤسساتهم المحلية .

* يعرف الإرشاد كبرنامج عمل :

في إطار العمل التعليمي خارج المدرسة للشباب والكبار وهدفة الرئيسي هو تطوير وتنمية الناس ، وبهذا المعنى يشير الإرشاد الى كل البرامج التعليمية التي تنفذها المؤسسات الحكومية ، او التطوعية في مواقف الحياة الواقعية ، ويستهدف رضاء الريفيين ولا يشترط ان تكون البرامج زراعية فقط ، يمكن ان تصحبه ، طبية ، بيطرية تنموية .

فالخدمة الإرشادية الفعالة او العمل الإرشادي الفعال تعمل كرابطة وصل بين اجهزة البحث الزراعي والمجتمع الريفي ، فهي تقدم للمزارع نتائج البحوث ويعلمه استخدام المعارف العلمية في حل مشاكل الزراعة ، كما ان الخدمة الإرشادية تنقل مشاكل المزارعين الى الباحثين لحلها في اسرع وقت ممكن ، وبالقدر يتيح للباحثين الإلمام المستمر بما يجري في الواقع الزراعي ، وبدون الإرشاد تظل نتائج البحوث حبيسة التقارير البحثية ، وبظل البحث والمسؤولين الحكوميين جاهلين بإحتياجات المزارعين .

والإرشاد لا يهتم بالمزارع فقط بل بأسرته ومنزله ، وبصحتهم وتغذيتهم وتعليمهم ورخائهم عموما ، وبإستشارة إهتمام الزوجة من الممكن تحقيق تحسينات في المنزل او توفير تغذية متنوعة ، الأمر الذي يؤدي الى نظام مزرعي أفضل واكثر تنوعا وكثير من العمل المزرعي قد يؤديه بمساعدة أولادها ولهذا فإن تعليم الزوجة على نفس الدرجة من الأهمية في إتخاذ القرارات الخاصة بطرق الزراعة المحسنة وإدارة الإنتاج الحيواني ، وبناء على ذلك فإن العمل الإرشادي يجب ان يضم في صفوفها عاملين إرشاديين من النساء يتعاملن مع كل أوجه الإدارة المنزلية ومسؤوليين عن الشباب الريفي لمساعدتهم على حل مشاكلهم ، وعموما فإن الإرشاد يهتم بمشاكل كل الناس ومن جميع الأعمار ، حيث ان كل فرد له تأثيره على الحياة الأسرية .

2 - 1 - 3 سايكولوجية العمل الإرشادي :-

يتوجه الجهد الإرشادي دائما وبطريقة مباشرة الى البشر ، فهو مساعدة ذهنية ويستخدم كقاعدة عندما يجد إنسان ما نفسه في موقف غير واضح او غير مقبول او غير مفهوم ، او في موقف صراع ويريد ان يواجه هذا الموقف عن طريق الدعم الذهني لإنسان آخر فواجب الإرشاد هو توجيه الناس الذين يجدون أنفسهم في مثل هذه المواقف الى طريق الحل ، او تيسير هذا الطريق لهم .

* تستند عملية تقديم هذه المساعدات الى ثلاث مبادئ :

- 1- التزام المرشد برخاء المسترشد
 - 2- حرية المسترشد في قبول او رفض نصيحة المرشد
 - 3- تبعات او مسؤولية التنفيذ ، او اتباع نصيحة المرشد تقع على عاتق المسترشد
- وعند تحليلنا لمهمة المرشد من الناحية النفسية ، نجد عبارة عن الجهد الذي يبذله المرشد لمساعدة المسترشد في تغيير سلوكه ولتسيير هذا التغيير في مواجهة مشكلة ما يتطلب من المسترشد التخلي عن سلوكه الحالي سواء كان ظاهرا او كامنا ، مثل الإتجاهات والأراء والتمييزات او الحالات المعرفية . وهذا هو جوهر عمل المرشد وهو عملية مراقبة وتوجيه التغيير السلوكي ، ليس من خلال فرض نصيحة معينة ، ولكن عن طريق النصح ، والتوجيه في اتجاه معين ، ويمكن للمرشد ان يساعد المسترشد بدرجة أفضل عندما يدرس ويلم بديناميكية وقواعد السلوك الإنساني .
- وكثيرا من المشاكل التي يصادفها المرشد في عمله تأتي من التعامل مع مسترشد ين أكثر مما تأتي من محتوى الإتصال الإرشادي .

2 - 1 - 4 الديناميكية النفسية :-

نلاحظ في حياتنا اليومية كيف ان كل كائن حي بما في ذلك الإنسان يستجيب لنظام متناسق من التأثيرات الخارجية بكل انواعها ويتكيف معها ويواجه كل المخاطر بوسائل دفاعية من كل نوع ، فالكائن الحي يسعى دائما لحالة توازن ، حالة نهائية

متوازنة وفق الظروف الذي يحياها وعندما يختل هذا التوازن الداخلي تنشط طاقة لمواجهة هذه الحالة ، ويمكن ان نلاحظ هذه الحالة في حالات النقص الفسيولوجي مثل الجوع والعطش ، والحديث بدور عام حول دوافع او محركات السلوك وهذا لها قوة ديناميكية الإنتاجية الفسيولوجية فمن المهم ان نثبت ان السلوك الإنساني يمكن ان يستتار من خلال قوة نفسية تنتج من رصيد الطاقة لنظام ما في حالة عدم توازن ، وتستهدف إعادة التوازن واستبعاد التوتر ، فكل تغيير في سلوك البشر هو نتيجة لتأثير قوة نفسية ، وطبيعي ان يتحقق في كل هذه الحالات وفق قوانين محددة سواء كان السبب من داخل الإنسان او خارجه ، ويمكن اختزال التوتر الداخلي بطرق كثيرة وما يحدث في الواقع يتوقف على قوة التوتر ، وعلى معطيات السلوك ويتميز هذا التغيير بأن توجيه السلوك لا يتم من خلال الوعي ، والتفكير ، والإرادة ، فمجال التروي عند ضغط الحاجة يضيق ولا ندرك مجالات الإختيار البديلة لإزالة التوتر ويصبح التأجيل غير ممكن والتصرف الممكن ، الوحيد هو الإشباع السريع دون تأجيل .

2-1-5 المجال النفسي :-

كيف يتحدد السلوك في اطار الحدود المتاحة للتصرف البشري ؟ ، أثبت (ليفين) ان كل نظرية ترى ان السلوك الإنساني يتمدد من خلال عامل منفرد وراثه ، بيئه ، دوافع ، غريزية ، هي نظرية غير كافية او خاطئة فالحدث النفسي هو وظيفة الوقف ككل ، وفق وقوع السلوك وينتمي لهذا الموقف عناصر تعتمد على بعضها ، ومن الشخص والبيئه تنشط عوامل تؤثر على بعضها قوة او ضعفا او تعديلا الى ان تنشأ شروط تؤدي الى السلوك المعين ، هذا بالفعل من العناصر الموقفية في من الأشخاص او النظام البيئي في استقلالها ن وهذا المجال يعرفه (ليفين) بأنه المجال النفسي او النظام التوتري .

وفي بعض البلاد تفشل جهود رفع الإنتاج الزراعي بسبب المعايير الإجتماعية ، فلا يدرك المخططون ان كل مزارع ينتج اكثر من الآخرين ، يكون عليه ان يعول اقاربه وهذا يظهر لنا امرين ؛
اولا: ان نفس العوامل الموضوعية ، لها تأثيرات متعارضة وان معنى العوامل يتحدد من خلال سياقها الخاص .

ثانيا: من الناحية العلمية فالطرف الذي ثبت فاعليتها في إدخال الجديد في ثقافة ما ، لا يجب استخدامها دون اختيار

للمجال النفسي ، ومجال القوى ، ومدى ملائمتها ، حيث يستخدم قبل نقلها الى نظم إجتماعية وثقافية اخرى .

2-1-6 عملية تغيير السلوك :-

ويعني فهم السلوك الإنساني في كل أساسياته ، ويحدث السلوك من قوى نفسية ناتجة عن عدم توازن داخلي ، وقد ظهر ان الديناميكية النفسية تتبع تفاعل قوى معين مع ميل طبيعي للتنظيم .

ان الإجراء الذي نسميه سلوكا ، والذي يمكن ملاحظته خارجيا يتناسب داخليا مع عملية نفسية دينامية يمكن ملاحظتها ذاتيا ، ويمكن ادراكها على انها تغيير داخلي لحالة يمكن ملاحظتها جزئيا ، وفي عملية السلوك ويميز (ليفين) ثلاثة مراحل :-

- 1- الإخلال بحالة التوازن القائم
- 2- التحرك نحو مستوى جديد على حالته الجديدة
- 3- تثبيت المستوى الجديد على حالته الجديدة

وفي هذه المراحل تتناول الجانب العملي الإجرائي في تغيير السلوك مثل إقناع المزارعين بأسلوب جديد ودفع ربات البيوت لتغيير طريقة الطهي ، واتخاذ إجراءات صحيحة معينة .

وفي تغيير السلوك من النادر ان يوجد عال واحد مشجع للتغيير ن ففي الغالب توجد عناصر مختلفة محددة للسلوك ، اما القوى المؤثرة فهي على نوعين :

- 1- قوة دافعة او مشجعة
- 2- قوة معوقه او مثبطة

وبالنسبة لعملية التغيير السلوكي يمكن تسمية هذه القوى من الوجهة الوظيفية ، قوة ايجابية وقوة سلبية ، وفيما يتعلق بديناميكية القوى فإن تغيير التوازن يمكن ان يحدث بطرق مختلفة .

اولا:- من خلال ادخال قوى ايجابية جديدة

ثانيا:- ازالة القوى المعوقه

ثالثا:- تغيير اتجاه القوى العاملة فعلا

ويمكن لأي منها ان يؤدي الى التغيير السلوكي ، ولكن نوعية التوازن الجديد لمن تكون هي ، او تظل واحدة فقط بتحقيق التوازن مع وجود توتر داخلي عالي او منخفض ، فهذا يؤثر بالتالي على استقراره واستمراره ، فعلى سبيل المثال ، لو أدخل قوى ايجابية للتغيير لإحداث سلوك ما ، دون اختزال القوى السلبية (والتي قد تكون في الحالة قوية التأثير) وعندما لا

يمارس ضغط خارجي بطريقة مناسبة ومثمرة ، فقد تحدث ردة سريعة الى السلوك القديم ، او الى حالة التوازن القديم .
والإرشاد في جهده لمساعدة مسترشدين على حل مشاكلهم ، يقوم بعملية تغير سلوكي ، ولكنه يختلف عنه في اختيار المادة التي تساعد على تحقيق اهدافه ، والآن يأتي السؤال كيف يؤثر الإرشاد في الإتجاه ؟ معروف من الممارسة الإرشادية ان الموقف الشكلي يختلف من حال لآخر وبين الأفراد ، ولهذا يخق التساؤل :الى اي مدى نفترض ان نقطة الإنطلاقة النفسية متشابهة ؟ في حالة بحث المزارع عن المرشد لأن احواله الإقتصادية ليست على ما يرام ، فمن المحتمل انه لا يدرك اسباب ذلك ، فهو يشعر بوجه عام انه في حالة غير مريحة وغير واضحة ، وان شيئاً ما يجب ان يحدث فالحالة لايمكن ان يستمر هكذا .

وفي الممارسة الإرشادية ، كما في غيرها لا تبدو الظروف هكذا عندما لا يعرف المزارع المشكلة ، او عندما تكون المشكلة لأسباب خارجة عن نطاق تأثيره ، ولهذا لا يشعر بحاجة لمواجهة الصعوبات القائمة ، وهذا ليست حالة إرشادية بالمعنى الصحيح ، ورغم وجودها في الواقع العملي ، وعلى المرشد ان يساعد المزارعين على فهم هذا الموقف ، وتحويل المشاكل الى المستوى الواعي والغموض الذي يواجهه المسترشد .
كما في المثالين السابقين يمكن ان ينتج عن الأول: فني ، ولهذا يحتاج الى خبير مختص ، او في نقص المعرفة الفنية للمسترشد ، او ان المسترشد لا يستطيع ان يحدد دوره ، وموضوعه ، او يقومه ، تقويماً صحيحاً في الموقف الشكلي الذي يمثل احد عناصره فليس بينه وبين المشكلة مسافة ، والمعني ان حالة الإندماج الذاتي في المشكلة يقلل من وضوح ادراكها ،(فير تنهر) ، بأمثلة من الحياة اليومية كما ان الإندماج الذاتي يعطل النفوذ الذهني الى الأشياء او يلغيه ، وفي مثال هذا الموقف تكون مهمة المرشد تبحير المسترشد بالموضوع الموضوعي لها ، وهو بذلك يبدأ عملية ذهنية لإعادة ترتيب وتشكيل المجال النفسي المعين ، والذي يمثل شرطاً لتحويل حالة الغموض ، والتوتر الداخلي غير الموجهة الى حالة توازن واضحة المعالم تؤدي الى وضوح عملية التغير .
ويجب على المسترشد دعم القوى الإيجابية للتغير باستمرار ، بتأكد خلال المراحل الفرعية من وجود عوائق للعمل ، او تنفيذ اجراءات خاطئة ، وبما ان الطريق لحل مشكلة ما يتكون من اجراءات منفردة تتابع ، كما يحدث في غالبية الأمور فدور

المرشد هنا التأكد من حسن تتابع الإجراءات وتكاملها ، حتى يسهل على المرشد الطريق ، ويجنبه حالات الردة السلوكية ، ويجب على المرشد ان يوضح للمرشد كل مزايا الحل الجديد ، وان يدركها بطريقة واقعية ، وبشارك المرشد فرحة النجاح ، وليس فقط لأن النجاح يؤدي الى الثقة بالنفس وتقدير الذات ، ويمثل نقطة انطلاق جديدة ، ولكن لأن العلاقة ما بين الطرفين تعتمد على اساس من الثقة المتبادلة ، وهذه هي نقطة اساسية في العمل مع البشر ، وبدونها لا تنجح جهود العمل مع الآخرين .

2 - 7 - 1 فلسفة الإرشاد الزراعي :-

من التعاريف السابقة يتضح لنا انها تتضمن بعض الأفكار الفلسفية المتصلة بالعمل الإرشادي ، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية :-

اولا : الإرشاد الزراعي عملية تعليمية يهدف الى القاعدة العامة للعمل الإرشادي وهي مساعدة الناس ، بمدهم بالمعارف لدفع مستواهم الفكري وتعليمهم مهارات جديدة وتغيير اتجاهاتهم ، ونظرتهم نحو الخبرات والأفكار الزراعية الجديدة بطريقة سهلة ومفهومة للسكان الريفيين لتطبيقها والإستفادة منها فعليا .

ثانيا : إن عملية الإرشاد وان كانت تعليمية إلا انها تختلف عن عمليات التعليم النظامي في المدارس التعليمية الرسمية في الأوجه التالية :

أ- انها توجه اساسا الى هؤلاء الناس الذين لم يسعدهم الحظ بالتعليم المدرسي النظامي او ممن يريدون المزيد من العلم والمعرفة خارج جدران المدرسة .

ب - إنها تتم بصورة غير رسمية خارج نطاق الصفوف الدراسية حيث انها تجري في اماكن عمل المزارعين ، سواء كان في حقولهم او محلات وجودهم .

ج - ليس لهذا النشاط التعليمي مناهج او مقررات دراسية محددة ولا يتطلب من الدارسين تأدية الإمتحان ولا يمنح شهادة علمية .

د- إن المحتوى الفني لهذه العملية مبني اساسا على نتائج البحث العلمي لذا يتم بالصيغة التطبيقية .

- يتعامل الإرشاد الزراعي مع جمهور كبير من الأفراد يتباينون في مستوى ثقافتهم ، واعمارهم ، وخبراتهم ، وذلك عن طريق التطوع والإختبار .

- ان تخطيط ووضع البرامج والأنشطة الإرشادية يتم عادة بعد حصر ودراسة وحاجات ومشاكل واهتمامات الناس على اساس شعور المسترشدين انفسهم بأن ما يقدم لهم من معارف وخبرات يقابل حاجاتهم ويحل مشاكلهم ويحقق رغباتهم .
ثالثا : تعتمد فلسفة الإرشاد على أساس أهمية الفرد في تنمية وتقدم المجتمع ، فالفرد هو الوحدة التي يتمون منها المجتمع وما تقدم الفرد إلا صورة مصغرة لتقدم المجموعة .

رابعا : إن الإرشاد الزراعي يتعامل مع كل الأفراد في الأسرة لأنها هي الوحدة الإنتاجية ، التي لها اهميتها .
خامسا : إن الإرشاد الزراعي يقوم على أساس إستخدام الطرق والأساليب الديمقراطية ، ويعارض اي فكرة من شأنها فرض الحلول ولأفكار على الناس ، بل إنه عادة ما يركز على ضرورة انتهاج المرشدين الزراعيين للمسلك الديمقراطي في تعاونهم مع الفلاحين ، لتدارس المشاكل التي تواجههم .
سادسا : الإرشاد الزراعي كعملية تعليمية تستهدف احداث تغيير سلوكية مرغوبة في سلوك الأفراد كوسيلة لتحقيق الأهداف البعيدة .

سابعا : الإرشاد الزراعي عمل تنفيذي ميداني كما انه تستخدم توصيل رسائله المختلفة الى الزراعين ، والعديد من الطرق والوسائل الإرشادية ، ولكنه يركز بصيغة خاصة اهتماما في الإيضاحات العملية ، عن طريق الممارسة او العمل فهو يعمل مع المزارعين وليس لهم او بدونهم .

ثامنا : ان الإرشاد الزراعي عمل تعاوني تساهم فيه كل من وزارة الزراعة ، ومراكز البحوث الزراعية ، والفلاحين ، حيث ينقل الإرشاد مختلف المعلومات والافكار والاساليب الجديدة من مراكز البحث العلمي الى الفلاحين ، ويقوم بنقل مشاكل الفلاحين الى مراكز البحث العلمي لدراستها ووضع الحلول المناسبة لها .

2 - 8 - 1 مبادئ الإرشاد الزراعي :-

يتخذ الإرشاد الزراعي كمفهوم نظري أو ك ممارسة عملية مجموعة من المبادئ العامة التي هي بمثابة أسس ينبغي على جميع القائمين بالعملية الإرشادية العمل بها كي يضمنو عملهم في النجاح وأهم هذه المبادئ هي :-

1- البدء بالعمل من المستوى الذي يوجد عليه سكان الريف :

يبدأ العمل الإرشادي من المستوى الذي يوجد فيه سكان الريف ، وليس من المستوى الذي يجب أن يكونوا عليه ، لذا يتطلب على المرشدين الإلمام الدقيق بظروف وواقع المجتمعات المحلية التي يعملون بها .

2- مبدأ المشاركة الفعلية :

من الأمور الأساسية في العمل الإرشادي مشاركة الناس في النشاطات الإرشادية على إختلاف انواعها .

3 العمل على كسب ثقة وإحترام الناس :

يجب على المرشد ان يعمل ما بوسعه من جهد على كسب ثقة واحترام الناس ، او تكين العلاقات الطيبة معهم مبنية على اساس الود الإحترام والثقة المتبادلة مع الإبتعاد عن التعالي والغرور في نفس الوقت .

4- العمل الإرشادي يعتمد على الغقتاع والإختبار :

هناك إتجاهان رئيسيان لإحداث تغيرات جديدة في الطرق والأساليب الزراعية ،

الأول : يدعوا الى إحداث هذه التغيرات عن طريق استعمال اسلوب القوة والغبار ، او اصدار الأوامر اللازمة ليتقبلها المزارعون بعد ذلك ويطبقوها مباشرة ، أما **الثاني :** فهو يقوم على التعليم والإقناع في تحقيق اهداف الإرشاد وهو والأسلوب التي يلتزم به المرشد .

5- تكييف العمل الإرشادي بما يتفق والشفافية السائدة:

على المرشد الزراعي ان يتفهم الثقافات المحلية للمجتمعات التي يعمل بها حتى يضع البرامج الملائمة لتلك الثقافة .

6 ان تكون الأهداف محددة ونابعة من احتياجات واهتمامات الناس :

بعد دراسة الظروف المحلية ومعرفة احتياجاتها زاهتمامات الناس فيها تحدد الأهداف التي ينبغي لسكان المنطقة من خلال تلك الدراسة .

7- الأتصال والتعاون بين الإرشاد الزراعي واجهزة البحوث الزراعية :

الإرشاد يعتبر عملية تطبيقية ،تعمل لنشر المعلومات الزراعية المقيدة بين المزارعين وتشجيعهم على تطبيقها وفقا لظروفهم وامكانياتهم الخاصة ، كما يسعى لنقل مشاكل المزارعين الى جهات البحث العلمي .

8البدء بمشاريع بسيطة وملحة :

يجب البدء بمشاريع بسيطة لتحقيق للمرشد النجاح ،وكذلك المشاريع الملحة التي تمثل اولوية بالنسبة للزراع فذلك يجعلهم يعتمدون ويثقون بما يقوم به من عمل .

9التعاون والتنسيق بين الإرشاد الزراعي الهيئات المحلية :

هناك العديد من الهيئات والمنظمات المحلية التي تعمل لتنمية وتطوير الريف ، والإرشاد الزراعي كأحد مجالات هذ التطوير ينبغي أن يكون بينه وبين هذه الهيئات والمنظمات نوع من التعاون لتحقيق هذا الهدف مع التنسيق وعدم التضارب فيما يقوم به من عمل وما تقوم به تلك الهيئات .

10التعليم المستمر :

التقييم المستمر العمل الإرشادي وللنتائج التي تحققت من خلال البرامج السابقة يتيح بيان نقاط الضعف والنقص او الأخطاء الممكن تجنبها مستقبلا ويساهم التقييم في زيادة عملية العمل الإرشادي .

الفصل الثاني :

المعوقات (المشاكل) التي تواجه الإرشاد الزراعي :-

2 - 2 - 1 المقدمة :

ورثت معظم دول العالم الثالث مع بدايات الإستقلال ، إدارات زراعية ذات أهداف محددة في زيادة الإنتاج محاصيل الصادر ، جمع الإحصائيات الزراعية المحافظة على تطبيق قوانين الأراضي والزراعة بعد الإستقلال كان التوجه عند معظم دول العالم الثالث هو تنمية وتطوير المجتمعات المحلية ، ومحاولة إيجاد حلول لمشاكل انسان الريف المتعددة والمتشعبة ادى ذلك لتضارب في الأهداف والوسائل والتنسيق بين الإدارات المختلفة مما كان له اسوء الأثر في اداء إدرات الإرشاد الزراعي بتلك الدول ، الأمر الذي جعل المسؤولين عن التنمية الزراعية ان يضيقوا ذرعاً ببطء تنفيذ برامج التنمية المعدة وسلحفائية إدارات الإرشاد الزراعي والمرشد الزراعي مما حدا بهم التفكير في إيجاد بدائل لزيادة الإنتاجية لدى صغار المزارعين .

بعضاً من الإنتقادات الموجهة الى إدارات الإرشاد الزراعي ، قد تكون مبررة ، وذلك الإحصائيات التي توضح دور الإرشاد الزراعي في زيادة الإنتاجية الأكبر لهذه الإدارات هو فشلها التام في تفهم المشاكل الحقيقية لعمليات التغيير الإقتصادي والإجتماعي للريف وإنسانه .

2 - 2 - 2 المشكلة السكانية :

الزيادة المضطردة للسكان اتت على أي تحسين في مجال الخدمات ، ففي حين ان عدد الزراعيين في الدول المتقدمة اقتصاديا يتراوح ما بين 1:350 الى 1:1000 مزارع فإن هذا الرقم يزداد ليصبح 1:5000 أسرة ريفية فب قلة من دول العالم الثالث وقد علق أحد المرشدين الزراعيين لمرحلة الأساس في دولته هناك عدد كبير من الأطفال الذين لا يستطيعون القراءة ولا الكتابة ، فماذا يمكن ان يحقق هو في مجال الإرشاد الزراعي مع ثلاثين مرشدا زراعيًا فقط .

2 - 2 - 3 عدم ملائمة المحتوى :

زيادة نسبة المرشدين تكون عديمة الفائدة بصورة عملية عندما تكون الرسالة الإرشادية غير ملائمة ، لعدم وجود التحسينات المزرعية المناسبة والمهينة لفائض عمالة ولمهارات بسيطة وغير معقدة مع قلة في رأس المال ، ومعظم المشاكل تجمعت حقيقة من عدم مناسبة التقنيات المقدمة والتي في أحيان كثيرة قد أستجلبت من الدول المتقدمة ، دون أي إعتبار لظروف الدول النامية ، ودون ان يطرأ عليها اي تعديل او ملائمة مبالغ هائلة قد انفقت في إستجلاب وإستخدام نظم وتقنيات وبرامج ذات فائدة محدودة بالنسبة لصغار المزارعين والفقراء الريفيين ، وكانت نتائجها غير منتجة وغير مجزية لتبرير استمراريتها الأمر الذي ادى الى ايقافها وحذفها تماما ، دون المعرفة الكاملة لنظم الإدارة المزرعية فإن المرشدين الزراعيين لا يستطيعون تأكيد إستفادة المزارعين من التغيرات المتوقعة ونقص المرشدين الزراعيين يؤثر سلبا على البرامج الإرشادية ، هذا الوضع يزداد سوءا نتيجة لعدم استمرارية المرشدين الزراعيين في الخدمة مع نقص البرامج التدريبية الكافية .

المستويات التعليمية المتدنية للمرشدين الزراعيين تعيق عملت الإتصال مع المزارعين وبالتحديد مع صغار المزارعين والفقراء منهم ، وذلك لضيق افق المرشد الزراعي وعدم مقدرته على ايجاد بدائل تكون مفيدة وتستجيب للحاجات الآنية للمزارعين ، تدريب اختصاصيين المواد عادة ما يكون نظريا ومتجاهلا للمقدرات الإدارية كما ان اختصاصي المواد يفقدون المقدرة على ملائمة وتحديد الرسالة الإرشادية لظروف المزارعين المتغيرة .

2 - 2 - 4 المقدرة البشرية :

تنقص المرشدين الزراعيين في معظم دول العلم الثالث ، المقدره العلمية نتيجة لضعف التدريب وسوء الإختيار ، في احايين كثيرة ، فالحقول الإيضاحية نفسها تشهد مدى حاجة المرشدين الزراعيين انفسهم للتعليم من المزارعين ، ومعظم ادارات الإرشاد الزراعي بدول امريكا اللاتينية مهنة بطرق الإتصال اكثر من اهتمامها بحاجة المزارع الحقيقية للتقنيات والخبرة العلمية ، فمثلا خبراء المعينات السمعية والبصرية مؤهلون تماما في عمليات العرض ولكن تنقصهم المقدره والتدريب العملي في الزراعة ، والذي هو اساس لإختيار وعرض التحسينات التي تطراً على الزراعة .

2 - 2. 5 نقص الخدمات المساعدة :

توجه الخدمات الإرشادية المتقدمة الى ريف متخصص ، والسبب انه ولسنوات طويلة كانت هجرة مستمرة من صغار المزارعين والعمالة الزراعية ، والذين فشلوا تماما في المنافسة في المجال الزراعي للمدن ، وتقدر نسبة العمالة في الزراعة بحوالي 2% فقط من عدد السكان في بريطانيا هذه النسبة البسيطة استطاعت المنافسة والحصول على الإئتمان الزراعي والقروض الميسرة والتسويق وكل احتياجاتهم من مدخلات الإنتاج ، الغالبية العظمى منهم يمكنهم القراءة والكتابة فهم يستلمون وبصورة منتظمة الصحف والمجلات المتخصصة بالزراعة ، ويملكون اجهزة اتصال (راديو- تلفون) واجهزة تلفزيون .

البرامج الإرشادية يستقبلها جمهور كبير من المستهدفين مكا ان المرشد الزراعي يساعد في عمله بممثلين من الشركات التجارية والتي تعمل في منتجات مختلفة ، من السهل الوصول للمزارعين وذلك لأن كل المزارع موصولة بطرق معبده كما ان خدمات التلفون والبريد متطورة وتؤدي دورها بصورة فعالة ، وايضا وجهة نظر المزارعين ممثلة وبصورة فعالة وممتازة في البرلمان ،الحال على النقيض في دول العالم الثالث ، ففي هذه الؤل حوالي 50_ 80% من السكان يعتمدون على الزراعة واغلبيتهم فقراء واميون ، والشركات الخاصة العاملة في مجالات المدخلات الزراعية ة الأسمدة والبذور وآلات غائبة تمام.

والمزارعين في اغلب الأحيان على اسعار اقل بكثير عما يستحقونه لمنتجاتهم الزراعية ، تكلفة الترحيل عالية جدا ، مكا ان الأسواق للمنتجات الزراعية غير مستقرة وتمتاز بنسبة تنافس عالية ، معظم الأرباح تجرف بواسطة الفوائد الموضوعة من التجار ، وملاك الأراضي والمربين ، كما ان

أجنبية كبرى تمتلك مزارعها الخاصة ، إتحادات المزارعين لا وجود لها وإذا وجدت فهي ضعيفة كما ان أدوارها مغيبة تماما ، وغير ذات تأثير يذكر تحت هذه الظروف لا شئى يمكن تحقيقه من مرشد زراعي او إدارة إرشاد لا تملك حتى أبسط المقوقات لوجودها .

2 - 2- 6 المشكلة الإدارية :

في معظم دول العالم الثالث تنظم إدارات الإرشاد الزراعي إداريا بنفس الأساس المنظم لإدارات الخدمة العامة حيث توجد رئاسة للإدارة على المستوى القومي ، ومكاتب رئيسية عواصم الولايات او الأقاليم او المحافظات ومحافظات ومكاتب صغيرة على مستوى المجالس الريفية (المحليات) .

هذا النظام الإداري المعقد نسبيا يشكل مشكلة رئيسية بالنسبة لعمليات التنسيق وإتخاذ القرار من المستويات العليا في الهرم الإداري الى المستويات الدنيا (القرى او المحليات) ، كل هذه التقارير والتوجيهات والرسائل الإرشادية يجب ان تمر بكل المراحل المتسلسلة في الهرم الإداري مما يؤدي الى تعطيل القرار او في احسن الظروف الى تغيير في محتوى الرسالة الإرشادية .

وفي أحيان كثيرة فإن البرامج الإرشادية تخطط والقرارات تتخذ بوساطة إداريين في إدارات الإرشاد الزراعي على المستوى القومي ، فقدوا الإتصال ومنذ فترات طويلة بالمزارعين او المرشدين المحليين او حتى على المستوى القرية .

عمليات التغذية الراجعة في أحيان كثيرة لا تعمللا ومعوقات العمل وسليباته ن والبرامج المنفذة لا تصل الى المسؤولين ومنتخذي القرار على مستوى المركز خاصة اذا كانت تعمل في جوهرها إنتقادات للمرشد المحلي والذي يعتبر أهم حلقة وصل بين إدارات الإرشاد الزراعي والمزارعين لا يملك أبسط المعينات ولا يجد حتى التوجيه والمتابعة الفنية ، عمليات المتابعة والرقابة غير كافية كما أن مقومات العمل المتمثلة في وسائل المواصلات والميزانيات الموجهة للعمل (ميزانيات التسيير) لا تكون كافية بالكاد للأجور والمرتبات .

وتقدر نسبة المرتبات من ميزانيات العمل الإرشادي بأكثر من 85% تاركة فقط 15% من المصروف للعمل الإرشادي فإن المرشد الزراعي ملزم بأداء كثير من الأعمال غير ذات الطابع الإرشادي وهي تتمثل في الآتي :-

1- كتابة طلبات التسليف والدعم الحكومي للمزارعين

2- كتابة التقارير وملئ الإستبيان لرئاسة الإدارة

3- توزيع مدخلات الإنتاج على المزارعين ومتابعة استعمالها لها

إضافة لهذه الأعباء الإضافية فإن المرشد الزراعي يعمل كممثل الحكومة على المستوى المحلي فعملية المشاركة في تحديد وجمع الضرائب وتحديد المساحات المزروعة ، وإيجاد وتسويق المدخلات الزراعية ، كما يقع عليه أيضا عبء الأعمال الإدارية المختلفة المطلوبة بواسطة الإدارة المركزية والإتحادية من إشراف ومتابعة في أحيان كثيرة كضبط المزارعين ، ومتابعة أعمال الري والصرف والدورات الزراعية .

من المؤسف حقا أن يعمل المرشد الزراعي إداري على المستوى الأدنى ويتضارب عمله مع الأهداف العامة للعمل الإرشادي والمبادئ التي تحكمه .

أدت هذه المسؤوليات الإضافية لتضارب في أدوار المرشد الزراعي على المستوى المحلي مما أدى الى إعاقة العملية الإرشادية في كل أنظمة الإرشاد على مستوى دول العالم الثالث .

هذا المهام تستهلك كل وقت وجهد المرشد الزراعي على المستوى المحلي ولا تترك مجالاً للأعمال الإرشادية او حتي الإستزادة من المعرفة والخبرة عن طريق التدريب ، كما ان البرامج الإرشادية على قلتها تكون ذات طابع عشوائي غير مخطط او مبرمج لها ولايكن متابعة نتائجها ، وايضا لا توجد خطط عمل واذا وجدت فإنها عادة ما تكون ذات اهداف هلامية غير محددة ولا يمكن متابعة او تقويم نتائجها او قد لا تمثل إحتياجات أساسية لدى مجموع المزارعين مما زاد الأوضاع سوءا ، ان صناعات القرار والإداريين على مستوى الولاية او الإقليم او المحافظة فقدوا المقدرة والرغبة على المتابعة لعدم وجود سبلا مواصلات واعتمدوا على ما يمدهم به المرشد من تقارير .

تحت هذه الظروف فإن دور المرشدين الزراعيين ووجودهم إنحصر في أعمال المكتب الروتينية مع إهمال تام لزيارات المزارع والحقول .

تكرار الفشل مع الترويج لبرامج وتوصيات غير مناسبة للمزارعين زاد من إحباط المزارعين نتيجة لنظم التعليم النظامي السائد والذي عادة ما تركز على مقدرات

في الحضرة ، وتساعد على الهروب من المناطق الريفية ، كما ان نظام الترقيات والحوافز يكون أفضل للذين هم في أعين المدير والمسؤولين بصورة مباشرة وليس للذين يقومون بالعمل الحقيقي مع المزارعين في الريف .

الفصل الثالث

أ. التنمية :-

2. 3. 1 المقدمة :

ترجع بداية ظهور مصطلح التنمية (development) ، إلى دوائر الفكر الإستعماري في بريطانيا عم 1768م ، حينما أنشئت دائرة المستعمرات الممتدة لها شرقا ، وغربا ، حيث إستهدفت هذه الدوائر ، إستغلال موارد هذه المستعمرات ونهب ثروتها لصالحها (لصالح بريطانيا) .

وعقب خوض العالم لحربين عالميتي متتاليتين في القرن الماضي ، وما نجم عنه ضياع ثروات الشعوب متمثلا في الملايين من البشر والمليارات من الأموال ، وإستنزاف الأموال تحت وطئ الإستعمار ، إضافة إلى نجاح الثورة البلشفية في روسيا عام 1917م ، ونجاح التخطيط المركزي بها ، في دفع عجلة التنمية ونجاح حركات الإستقلال في كثير من الدول عقب إنتهاء الحرب العالمية الثانية عام 1945م ، كل ذلك كان حقا بكثير من الدول أن تتخذ التنمية شعارا لها والتخطيط أسلوبا لتحقيقها ، وكانت هذه هي البداية .

2. 3. 2 التنمية كمدخل لعلاج التخلف :-

عرضت المقدمة الأسباب السياسية الدولية التي أدت ظهور وإنتشار مفهوم التنمية ، خاصة في دول العالم الثالث ، ولبين وجوب التنمية يستلزم تناول الجوانب الإقتصادية ، والإجتماعية ، والثقافية ، والسياسية ، المفسرة التي يتناولها البعض كمؤشرات للتخلف .

أ. الجوانب الإقتصادية :

يرى الخبراء الإقتصاديون أن للمخل الإقتصادي أهمية كبرى في تحقيق التنمية ويتمثل في معالجة العديد من المؤشرات التالية :

- تطوير الزراعة ، والصناعة ، باعتبارها عمودي التنمية الإقتصادية
- وباعتبار الأول مدخلا رئيسيا للثاني .
- ضرورة الإستغلال الكفئ للموارد المتاحة وتنميتها من خلال تخطيط دقيق
- تنمية الصناعات المولدة للدخل ، وكذلك طرق الإنتاج ، باعتبارها عاملا مهما في توفير رأس المال .
- إستخدام التكنولوجيا الملائمة للتنمية ، والتي يتيح إستخدام الأيدي العاملة المتوافرة في دول العالم الساعي للتنمية .
- تنمية خدمات التنمية (مثل الطرق ، المواصلات ، الإتصالات) ، وإنشاء البنية التحتية الأساسية اللازمة لتطوير قطاعات الإنتاج الرئيسية .
- الإهتمام بالتدريب المهني الحرفي المستمر
- تطوير البيروقراطية ، بما يسمح بالإدارة الكفوءة للتنمية من خلال الوزارات ، والمؤسسات والهيئات المعنية بالتنمية .
- التخلص التدريجي من التبعية الإقتصادية
- ضرورة العمل على رفع كفاءة المنتجات بما يتناسب مع تشجيع الصادرات باعتبارها مصدرا للدخل القومي .
- هذه المؤشرات إذا ما أحسن مواجهته سوف يسهم ولا شك في مستوى متوسط الدخل الحقيقية للأفراد ، بما ينعكس أثره على مستوى المعيشة ، كما يسهم في التنوع الإنتاج ، وإنخفاض نسبة العمالة الزراعية وزيادتها في قطاعي الصناعة ، والخدمات

ب - الجوانب الإجتماعية :

- يؤكد مخططوا التنمية ان التركيز على الجوانب الإقتصادية مع إهمال الجوانب الإجتماعية يعتبر معوقا من معوقات التنمية ، وذلك بما تمثله هذه الجوانب من تحدي يحول دون تحقيقها أو يشتمل ذلك في معالجة المؤشرات التالية :
- إعادة النظر في نسق القيم السائدة ومحاولة إعادة ترتيبه بما يدعم جهود التنمية .
- دعم قيم التنمية من خلال عملية التنشئة الإجتماعية بإكتساب الأفراد القيم الأساسية وأنماط السلوك المعضد لجهود التنمية بمعناها الشامل .
- النظر في نوعية ومستوى التعليم بما يتلائم مع إحتياجات التنمية ، وليس مجرد إجادة القراءة والكتابة ، او إيجاد تخصصات لا تخدم إحتياجات المجتمع الحقيقية .
- إجتذاب الجماعات المهمشة وتعضيد الوسطى في المجتمع باعتبارها عمود التنمية .

- إذا كان إيجاد الطرق ووسائل المواصلات والاتصالات عاملا مهما ، من المنظور الإقتصادي فلها أهميتها الإجتماعية والثقافية أيضا .
- العمل على خفض معدلات الأمية بكل انواعها (الهجائية ، الثقافية ، التكنولوجية) .
- رفع المستوى الصحي عن طريق التوعية ، وتوفير وسائل الأمان الصحي بمعناها الشامل ن بما يسمح رفع متوسط العمر .
- مقاومة الظواهر السلبية في المجتمع كالزواج المبكر ، والجريمة ، والمخدرات ، والتطرف ، وذلك بالإستثمار الجيد لأوقات الفراغ .
- تشجيع العمل الطوعي والمشاركة الشعبية ، وإنتشاء الجمعيات الأهلية ذاتية الإعتماد بإعتبار كل ذلك روافد مهمة لدعم جهود التنمية على المستويات الإقليمية والمحلية .

ج - الجوانب السياسية :

- تلعب الإتجهات السياسية دورا مهما في توجيه إدارة عجلة التنمية ، في كل دول العالم ، وفي دول العالم الثالث خاصة ، حيث تؤثر النظم الشمولية والمركزية سلبا على جهود التنمية بتسلطها على هيكل السلطة وتسخير الهيكل الإقتصادي في دعم هيكل السلطة ، وليس لتطوير وتنمية المجتمع ، والنهاية المتوقع هي انهيار المجتمعات ، ان لم تكن احتفائها بمذاهبها الأيولوجية ، لذلك لا بد من معالجة الكثير من المؤشرات المهمة في هذا الشأن ومنها :
- النظر بعين الإعتماد لخصوصية الأقاليم في الدولة الواحدة ، بإعتبارها منفردة إقتصاديا وأحيانا إجتماعيا .
- دعم الحكم المحلي على مستوى الأقاليم والمحليات ، حيث بعد ذلك عاملا مهما في حكم الغمل الطوعي ، والمشاركة الشغبية ، ويتم عن طريق ديمقراطية اختيار حكم المحليات ، والأقاليم ، وليس تعيينهم من السلطة المركزية .
- التعددية الحزبية بما يسمح بوجود توجهات مختلفة .
- وضع التشريعات اللازمة لتشجيع حركة الإستثمار المحلي والأجنبي ، بما يكفل حرية دخول وخروج رأس المال في كافة صوره ، شريطة ان تخدم ذلك أهداف التنمية .
- وضع التشريعات اللازمة لدعم آليات السوق الحر ، لما يمثله ذلك من أهمية خاصة في تعضيد الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية بصفة عامة .
- التخلص من القوانين الرثة التي تعرقل العمل الحكومي ، وتتعامل مع موظفي الدولة بعين الشك والريبة ، وتغويض

- السلطات داخل السلم الوظيفي بما يسمح للأفراد باداء أدوارهم المنوطين بها ، مع تحمل مسؤولياتهم في هذا الشأن .
- الإهتمام بالتنشئة السياسية للشباب ، وإيجاد وتدريب الكوادر السياسية تنموياً ، باعتبار أن غاية العمل السياسي هو تنمية المجتمعات وقيادتها نحو مستقبل مشرق ، وليس تنميط وتجميل الكلام بالالفاظ فقط .
- تشجيع إنشاء الجمعيات العامة النوعية ذاتية الإعتماد لما لها من دور مهم في تعضيد برامج التنمية على المستوى المحلي ، ولما لها من دور اصلاحي ايضا .
- إيجاد آليات مناسبة وجيدة للرقابة والمحاسبة ، تعمل على المستوى المحلي والإقليمي .

د - الجوانب الحتمية :

1 - الحتمية الجغرافية

يرى أنصار هذا النوع ، أن العوامل الجغرافية من موقع ، ومناخ ، وسطح مواردها التي تتحكم في سرعة وإرتفاع معدلات التنمية ، أو تعوقها تماما ، مهملين بذلك إمكانيات الفرد الإبداعية وتأثير التقدم التكنولوجي في تقديم بدائل جديدة أو متوافقة مع هذه الظروف .

2 - الحتمية العنصرية

ويرى اصحابها ان اجناسا بعينها هي القادرة على احداث التنمية والتغيير ، بما لها من قدرات عقلية ، امكانيات ، وبما تملكه من درجة نقاء (عدم الإختلاط مع الأجناس الأخرى) ، ولم يثبت حتى الآن صحة هذه المقولات التي تتعارض مع جوهر الأديان من جهة ، والتي فندها واقع التنمية ، في جنوب شرق آسيا ، وفي الهند ن وباكستان من جهة اخرى .

3 - الحتمية الحضارية /التاريخية

ويرى أصحابها أن التنمية ترتبط بعناصر الحضارة المتنامية عبر التاريخ ، والمتكونة من عادات ، وتقاليد ، واطر ثقافية ، ونظم اجتماعية ،هي لا تتوافر في غالبية الدول الفقيرة التي لا تملك مقومات حضارية تساعد على إحداث مثل هذا التقدم .

2-3- مفهوم التنمية :-

كما سبق أن هناك ظروف إقتصادية ، إجتماعية ،ثقافية ، سياسة مع الدول النامية ، تجعلها تأخذ التنمية شعارا ، وبالتخطيط أسلوبا لها فما هي حقيقة التنمية اذا ؟
إن البحث في تاريخ التنمية وادبياتها لتتبع تطور هذا المفهوم لدى العلماء والباحثين والمنظريين العاملة في هذا المجال ، وسوف

نكتفي بعرض مفهوم الأمم المتحدة وبعض مفاهيم العلماء الذين اثروا في الفكر التنموي.

اولا: مفهوم التنمية داخل دوائر الامم المتحدة:
أصدرت الأمم المتحدة دراسة شهيرة لها عام 1955م , تضمنت مفهوم التنمية بإعتباره العملية المصممة لخلق ظروف التقدم الاجتماعي بالإعتماد الكامل على مبادئهم. ووجدوا باحثي الأمم المتحدة قصورا في هذا التعريف مما دفعهم الى إصدار تعريف أكثر شمولاً عام 1956م , وهو التعريف الرسمي الذي تأخذ بها وكالاتها المتخصصة في هذا الشأن , ويشير مفهوم التنمية الى كافة العمليات التي تتوحد بها كافة جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الإقتصادية , الإجتماعية و الثقافية في المجتمعات المحلية لتحقيق تكامل هذه المجتمعات في إطار حياة الأمة ومساعدتهم على المساهمة الكاملة في التقدم القومي " ويعني ذلك أن المفهوم يتضمن المبادئ التالية:

- 1 - تحقيق المشاركة الشعبية والإعتماد قدر الإمكان على مباداة الأهالي ومواردهم المحلية بالبداة بالحاجات التي تمثل اولوية مهمة من وجهة نظر أبنا المجتمع.
- 2 - ضرورة تقديم الخدمات العينية من الدولة بطرق تشجيع المباداة المحلية وتجعلها اكثر فعالية مع الإستعانة بالأساليب الإختيارية والطوعية في العمل الإجتماعي.
- 3 - شمولية المواجهة بما يحقق شمولية التنمية.

- وترى الأمم المتحدة ان الدور الحكومي يتمثل في ثلاثة دوائر اساسية هي:

1- دائرة الإجراءات المباشرة

وتتمثل الخدمات التي تمارس داخل المجتمع , مثل خدمات الرعاية الصحية , والإجتماعية , والتربوية والإرشاد الزراعي .

2- دائرة الإجراءات التدعيمية

وتتمثل في اعداد الباحثين في مختلف برامج التنمية لإجراء البحوث القادرة علي تطوير الواقع القومي والمحلي .

3 - دائرة الإجراءات الشاملة

وتتمثل في إقامة البناء الهيكلي للإقتصاد القومي ، كالأجهزة ن
والمؤسسات الإنتاجية الكبرى ، ومجطات القوى والتنظيمات
المصرفية... الخ

ثانيا :- مفهوم التنمية لدى علماء الاجتماع :

أ - مفهوم التنمية لدى (فليب روب) Philip roup:

يرى أن التنمية هي إستحداث تكيف مقصودة مع الظروف المتغيرة ، أو
هي التغيير لهذه الظروف وهي تختلف عن التغيير الإجتماعي الذي يمثل
حدوث تحولات إجتماعية في اي اتجاه.

وبشير روب ان هناك ثلاثة معايير للتنمية ، كما حددها جينزبرج وهي :

- تزايد قدرات التحكم الإنساني في ظروف الحياة

- نمو التعاون بين المجتمعات داخل المجتمع الواحد

- إتساع نطاق الحرية والغلاقات التعاونية

ب - مفهوم التنمية لدى (أروين ساندرز) arwen: sanderson

يرى ساندرز ان مفهوم التنمية يرتبط بمبدأين هما ، مبدأ التنمية
الإقتصادي بإعتماده على مفاهيم فرعية اخرى مرتبطة بالإرشاد الزراعي ،
وإصلاح الريفي والتخطيط ومبدأ تنظيم المجتمع ، وتعليم الكبار ، ويرى
ساندرز ان هناك اربعة اساسية تشكل الإطار النظري للتنمية هي :

1 - التنمية كعملية asprocess:

حيث تكون التنمية متمثلة في سلسلة من الإجراءات ، او العمليات
المتتالية والمتعاقبة والمرتبطة بهدف ، والتي من خلالها ينتقل النسق من
النموذج البسيط الى الأكثر تعقدا .

2 - التمية كمنهج as an approach

حيث يكون التركيز على التنمية كمدخل للعمل ، اي التركيز على المنجزات وليس على العمليات المتعاقبة .

3 - التنمية كبرنامج as a programme

حيث يكون على الإجراءات المتبعة التنفيذ مجموعة من الأنشطة الواقعة في نطاق البرنامج .

4 - التنمية كحركة as a movement

حيث يكون التركيز على الإرتباط الجماهيري بقضية التنمية وكيفية تحويل الجماهير الى عنصر إيجابي في الموقف الإنمائي (اي تحويل التنمية الى حركة شعبية) .

ويؤكد ساندرز على اربعة ابعاد رئيسية في ايدولوجية التنمية في نظريته هي : بعد الإيمان بغمكانية التقدم والإصلاح ، وبعد الطوعية ، وبعد الحفز والإستشارة ، وبعد الخدمة والتضحية بالذات .

ج - مفهوم التنمية لدى جاكسون و دكسون & gaxon duxon

يتفق العالمان ان التنمية هي " عملية تشجيع ابناء المجتمع المحلي ، على اتخاذ خطوات تجعل حياتهم المادية والروحية اكثر غنى ، معتمدين في ذلك على انفسهم " ويعني ان التنمية لديها تعتمد على الجماهير ، و.إنها عملية واقعة ، وانها تتطلب التنظيم ومد خل ديناميكي لمواجهة المشكلات .

د - مفهوم التنمية لدى وليم بيدل willam biddle

يرفض فكرة تقديم الخدمات والتسهيلات الجاهزة من خارج المجتمع المحلي ، ويتبنى فكرة معايشة الأهالي وحثهم على استخدام التجديدات من الداخل حتى يصلو الى درجة من النضج الذاتي ، بحيث يصبحون قادرين على مواجهة مشكلاتهم .

ويؤكد بيدل على ان التنمية عملية تربوية تعتمد على الظروف المحلية من خلال عدة مراحل هي : المرحلة الإستكشافية ، المرحلة التعايشية ، المرحلة تنظيمية ، ومرحلة النشاط والتنفيذ ن ومرحلة تقييم ، ومرحلة الإستمرار.

2 - 3 - 4 مبادئ التنمية :-

يقصد بمبادئ التنمية لدى "بركات" الأسس التي تنهض عليها برامج التنمية على المستويين المحلي والقومي ، وهي ان كانت تبدو واحدة في الكتابات الإجتماعية إلا انها تتباين من حيث أهميتها باختلاف المجتمعات ووجهات نظر الباحثين .

اولا :- مبادئ التنمية في دراسات الأمم المتحدة :

- 1 - يجب ان تصدر برامج التنمية عن الحاجات الأساسية للمجتمع المحلي والتي يشعر بها ابناؤه ويعبرون عنها بصراحة .
- 2 - يجب ان تقوم التنمية على اساس التوازن في كافة المجالات الوظيفية .
- 3 - اذا كانت مبادئ التنمية تعطي أهمية خاصة للمنجزات المادية ، فيجب عليها ان تعطي نفس الأهمية وبذات الدرجة لتغيير إتجاهات افراد المجتمع المحلي المواتية لجهود التنمية .
- 4 - ضرورة الإهتمام بزيادة فاعلية مشاركة الاهالي في شؤون مجتمعهم المحلي .
- 5 - العمل على اكتشاف وتشجيع وتدريب القيادات المحلية بإعتبارها القاعدة الأساسية للدعوة في التجديد ومصدر ثقة أبناء المجتمع المحلي .
- 6 - ضرورة جذب مشاركة جماعات الشباب والنساء المهمشة في برامج التنمية من خلال روافد التربية الأساسية وتعليم الكبار .
- 7 - ضرورة دعم الجهود الذاتية لأبناء المجتمع المحلي بخدمات حكومية فعالة .
- 8 - ضرورة جذب المنظمات الطوعية على مستوى المجتمع المحلي وتوظيفها في خدمة اهداف خطة التنمية .
- 9 - يتطلب إعداد برنامج التنمية على المستوى القومي ، واستخدام التنظيمات الإدارية الفعالة .
- 10 - ضرورة ان تتوازن خطة التنمية علي المستوى القومي .

ثانيا :مبادئ التنمية لدى علماء الإجتماع :

أ- مبادئ التنمية عند جود إنف enough good

- 1 - ضرورة التنسيق الكامل بين كافة برامج التنمية العاملة في المجتمع .

2 - ضرورة ان يكون مسؤولوا التغيير على دراية كاملة بثقافة المجتمع المحلي .

3 - ضرورة اخذ الترابط الوظيفي بين النظم الإجتماعية في الإعتبار .

4 - ان عن تطبيق برامج التنمية تغيير إتجاهات المواطنين وخلق القيم الإحتياجات المدعمة لها .

5 - ضرورة جذب مشاركة الأهالي من خلال آلياتها العديدة .

6 - ضرورة العمل مع المجتمع .

7 - يجب على الأخصائيين التنمية إكتساب ثقة وإحترام الأهالي والمجتمع .

8 - يجب على أخصائي التنمية ان يعملوا على تنمية قدرات الأهالي ، وإكسابهم خاصية الإعتقاد على النفس .

ب - مبادئ التنمية عند نيلسون وزملائه & nelson other

1 - ان المجتمع المحلي هو الوحدة التي يمكن من خلالها تحقيق المشاركة الشغبية .

2 - ان التقدم مرهون بحدوث النمو المتوازن بين نظم البناء الإجتماعي .

4 - ان يكون للعملية الأهمية الأولى في برامج التنمية .

5 - تدريب وإعداد القيادات المحلية ، وإكتشاف وتدريب القيادات .

6 - توافر طرق وقنوات الإتصال بين المواطنين وقياداتهم المحلية .

7- ان يكون البناء التنظيمي للبرنامج التنموي وظيفيا مرنا ، وليس بيروقراطيا ، يمكن تعديله او إستجابة للظروف المتغيرة .

ج - مقومات التنمية من وجهة نظر إبراهيم محرم :

1 - المشاركة جوهرية التنمية

حيث ينبغي تحويل الناس من مجرد متلقين لبرامج التنمية الى صناع لها ، ويتم ذلك عن طريق المشاركة التي لا يتوقف أثرها على تغيير فكرة وإتجاه وإتجاه المواطنين .

2 - ديمقراطية التنمية

ويقصد بها ان تكون التنمية ديمقراطية الطابع يشارك ابناء المجتمع المحلي فكريا ، وتخطيطا ، وتنفيذا زقويما اي يتحمل أعبائها والإستفادة من نتائجها ، وهذه المشاركة الديمقراطية تعتمد في الأساس على فرص متكافئة امام الجميع دون تمييز او تفرقة ، ةتلعب المنظمات الإجتماعية دورا مهما في هذا الشأن .

3- الإعتداد على القيادة المحلية والشباب والمرأة

ويتم ذلك بالإعتداد على القادة المحليين ، الذين هم صفوة ابناء المجتمع المحلي الذين يلقون التقدير والإحترام ، والثقة من باقي ابناء المجتمع حيث يمثلون قوى التأثير في المجتمع ومفاتيحه ، حتى داخل المنظمات القائمة ، اما الشباب فهم اكثر الفئات المجتمع استعدادا لتقبل للتغيير والتحمس اه ، بحكم مرحلة التغيير البيولوجي ، اما المرأة فهي نصف المجتمع ، ومربية أجيال والمسؤول عن رعاية وتنظيم معيشتها .

4 - المساندة الحكومية

بالرغم من ان المشاركة الشعبية هو جوه التنمية ، فإن الإستشارة والتشجيع والدعم والمساندة المادية والفنية ، التي تقدمها الدولة تعد من الأمور الضرورية او برامج تنموية خاصة في بداياتها المبكرة .

5 - كفاءة تخطيط التنمية

ويقصد بها ضرورة ان تتصف الخطة بالشمول والإتساق لكافة مناشط الحياة داخل المجتمع المحلي ، يندمج في تيار تغييرها كافة أبناء المجتمع المحلي ، وان تتكاتف في جهود كافة المنظمات الشعبية والحكومية .

2 - 3 - 5 التنمية الريفية المستدامة :-

ظهرت حديثا عدة تعريفات وإستخدامات وإستخدامات لمفهوم التنمية الريفية المستدامة ، وحسب مقررات مؤتمر الأرض الثاني الذي عقد بجوهانسبيرج بجنوب أفريقيا في سبتمبر 2002م حاول المؤتمر حصر عشرين تعريفا واسع التداول للتنمية الريفية والتي تم توزيعها الى اربعة مجموعات وهي التعريفات الإقتصادية ، والإجتماعية ، والإنسانية ، والإدارية والتقنية ، والبيئة.

1 - إقتصاديا :

وتعني إجراء حقيقي وعميق ومتواصل في إستهلاك الدول من الموارد الطبيعية وإحداث جذرية في الإنمات الحياتية السائدة في تلك الدول ز

2 - إجتماعيا :

وتعني السعي الى تحقيق الإستقرار في النمو السكاني وفق تدفق الأفراد الى المدن ، من خلال توفير الخدمات الصحية ، والتعليمية في الأرياف .

3 - تقنيا وإداريا :

تعني التنمية التي تنقل المجتمع لمستوى عصر الصناعات التقنية النظيفية والتي تخدم اكبر قدر ممكن من الموارد الطبيعية ، وتنتج الحد الأدنى من الغازات والملوثات الضارة بالأوزون .

4 - بيئيا :

وتعني الإستخدام الأمثل للأرض الزراعية والموارد المائية في الغالم بما يؤدي الى مضاعفة المساحة الخضراء على سطح الكرة الأرضية .

هناك اربعة مكونات رئيسية لمفهوم التنمية المستدامة :

1 - العدالة

2 - التمكين

3 - الإنتاجية

4 - الإستمرارية

* خصائص التنمية المستدامة :

1 - ألا مركزية :

وتعني اللامركزية في التنمية هي الاساس للتنمية الحقيقية ، لأن مركزية التنمية تقود الى تحول الأيدي العاملة الى المناطق التي توجد بها العمل .

2 - أجماعية :

وتعني التوازن بين أفراد المجتمع من اجل تحقيق مصالحهم المشتركة .

3 - الإنسجام والتناغم مع الطبيعة :

اي ان يشعر الناس بانهم جزء من الطبيعة وإن الإهتمام بها يضمن لهم حياة جيدة .

4 - التنوع الحيوي :

ويتناول تطور الزراعة ولإنتاج والحيواني معا ، ذلك لما للمزرعة والحيوانات دور في التنمية.

5 - التحسين ولإتران :

ويعني الإهتمام بالعوائد المقيدة لأجل التسوية مع الإستخدام المرشد للمواد الطبيعية .

6 - الإستقلالية :

اي إستقلالية ان يركز المواطنين على مواردهم الذاتية في التنمية ةان لا يعولو على الحكومة كثيرا ، لأن الحكومة قد لا تستطيع ان تصل كل الريف .

2-3 6 مفهوم ومرتكزات التنمية الريفية المتكاملة :-

عرفت التنمية بأنها الجهد الذي يقصد به رفع مستوى المعيشة للأفراد من ذوي الدخل المنخفضة ، وغالبيتهم ينتمون الى المناطق الريفية بما يتيح لهم دفعات نمو متزايدة في المستقبل، ومن هذا التعريف المبسط تبرز ثلاثة قواعد اساسية لتحقيق برامج التنمية الريفية وهي :-

1 - رفع مستوى المعيشة للأفراد ، ويستدعي حشد وتوظيف الموارد المتاحة تحقيقها الى تحسين دخول سكان الريف وتطوير بيئتهم الإجتماعية مما يساعد على زيادة ورفع طاقات الإنتاجية .

2 - أهمية المساهمة النفسية في العمل التنموي للتحقق من خلقا دفعات متزايدة من النمو النسق مع العدالة في توزيع الدخل .

3 - التحقق من إستمرارية الجهد التنموي الذي يستدعي بالضرورة خلق الكفاءات المدربة ، والطاقات التنفيذية القادرة على اضافة الأطر والهيكل على المستويين العام والمحلي للعمل على الإستقلال الأمثل للموارد والطاققة .

الباب الثالث

منهجية البحث

3 - 1 محلية بحري :

الخرطوم بحري ، والذي يعرف محليا إقتصارا لدى السكان المحليين بمحلية بإسم محلية بحري ، وتقع من الناحية الشمالية لمدينة الخرطوم ، ضمن المثلث الحضري الذي يتكون منه العاصمة المثلثة السودانية .

تمتاز بما فيها من بنيات تحتية مختلفة وخدمات أساسية ، من المدارس ، مستشفيات ، طرق ، جسور ، مزارع .

يقطن محلية بحري بحري حوالي 1.184 نسمة تقريبا ، حسب تعداد السودان لعام 2008 ، ويمارس السكان مختلف المهن في الزراعة ، الصناعة ، والتجارة ، وغيرها .

عرفت محلية الخرطوم بحري بالنشاط الزراعي منذ زمن طويل عندما كانت المناطق الحازية للنيل الأزرق ، عبارة عن حقول ، ولا تزال تشكل قطاعا مهما .

النشاط الزراعي في محلية بحري هو نشاط موسمي ، حيث يتم زراعة الخضروات ، بالإضافة لمحاصيل الأعلاف ، والنشاط الأساسي زراعة الخضر في الموسم الشتوي ، ويزرع السكان الخضر ، والذرة نوالفول السوداني ، وتعتبر أيضا منطقة صناعية ، لوجود عدد من المجموعات الصناعية ، مثل ، مجموعة حجار ، ومجموعة أراك ، ومجموعة أميفارما .

3 - 2 مجتمع البحث :

وهم عبارة عن المرشدين الزراعيين ، العاملين بالوحدات المختلفة في محلية بحري الخرطوم ، والإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد ن من الرجال والنساء ، بمختلف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية داخل محلية بحري .

3 - 3 عينة البحث :

بعد أن حدد الباحث مجتمع البحث ، إستخدم طريقة العينة العشوائية ، البسيطة ، حيث تم إختيار 30 مبحوث ، من الذكور والإناث .

3 - 4 منهج البحث :

إستخدم الباحث منهج دراسة الحالة ، بإعتبارها أنسب منهج للبحث ،
ويستخدم في البحوث الإجتماعية .

3 - 5 أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحث نوعين من ادوات جمع المعلومات :

أ - الأدوات الأولية :

وهي عبارة عن إستبيان يحتوي على عدة أسئلة .

1 - الإستبيان يحتوي على بيانات تساعد الباحث للوصول على النتائج ومن
الى التوصيات .

2 - المقابلة .

3 - الملاحظة .

ب - الأدوات الثانوية :

1 - البحوث ذات الصلة

2 - المراجع

3 - المواقع الإلكترونية

3 - 6 طرق تحليل البيانات :

إستخدم الباحث ، الإحصاء الوصفي من خلال تفرغ وتيوب ، البيانات
وتجميعها ، ورصدها في جداول تكرارية ، ومن ثم تحليلها ومناقشتها ،
وإستخلاص النتائج ، ووضع التوصيات .

3 - 7 المعوقات التي واجهت الباحث :

أ - قلة الدراسات السابقة .

ب - صعوبات مالية .

ج - تزامن البحث مع مواعيد الإمتحانات .

الباب الرابع

التفسير وتحليل النتائج :-

- الجدول (1-4) يوضح التوزيع التكراري حسب النوع .

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	10	33.3%
أنثي	20	66.7%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول أعلاه ، يتضح لنا جليا طبيعة العلاقة ما بين نجاح البرامج الإرشادية من حيث التنفيذ ، الذي سيكون له التأثير في تحقيق اهدافه ، بالنسبة للموظفات ألمكلفات منهن القيام بهذه المهام ، في وسط مجتمع مازال يعاني في الكثير من القيود الإجتماعية والثقافية .

- الجدول من (2-4) يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر.

العمر	التكرارات	النسبة التوية
أقل من 25 سنة	—	—
30_26 سنة	14	47%
40_31 سنة	11	37%
أكثر من 40 سنة	5	16%

المجموع	30	100%
---------	----	------

.من خلال الجدول أعلاه ، يتبين لنا ، ان متوسط الأعمار مناسبة مقارنة بالتكاليف التي يمكن ان يوكل إليهم في تنفيذ البرامج الإرشادية ، مع مراعاة النوع.

- الجدول رقم (4-3) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الإجتماعية .

الحالة الإجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	15	50%
متزوج	15	50%
مطلق	—	—
أرمل	—	—
مهجور	—	—
المجموع	30	100%

.من خلال هذا الجدول يتأكد لنا ان هنالك مشكلة إجتماعية واضحة متعلق بالمرشدين ، وعلى الإدارات ذات الشأن بالتدخل العاجل لحل هذه المشسكلة ، حتى لا يؤثر على اداء البرامج الإرشادي.

- الجدول رقم (4-4) يوضح التوزيع التكراري حسب عدد الأفراد في الأسرة .

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
------------------	---------	----------------

30%	9	من 1 - 3
16%	5	4 - 6
7%	2	أكثر من 6 افراد
47%	14	لا يوجد
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه ، يوضح لنا عدد أفراد الأسرة للمبحوثين ، والنسبة الكبيرة من المرشدين غير متزوجين ، فلا بد للنظر لهذه المشكلة ومعالجتها بالطرق التي تناسبها .

- الجدول رقم (4- 5) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب دخولهم الشهرية .

النسبة المئوية	التكرارات	أدخل الشهري
13.4%	4	أقل من 2 ألف
10%	3	من 2- 3 ألف
76.6%	23	اكثر من 3 ألف
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يوضح دخول المرشدين ، ويبدو إنه على المستوى المعقول، وايضاً على الجهات المعنية النظر في دخول المرشدين ، لأن المهامات الموجهة اليهم مكلفة وكثيرة ، وزيادة عددهم لو أمكن ذلك .

الجدول رقم (4 - 6) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب مستوياتهم التعليمية .

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
—	—	أساس

ثانوي	—	—
جامعي	17	56.7%
فوق الجامعي	13	43.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول أعلاه يبدو من خلال التفسير للمرشدين حيث المستوى التعليمي الذي أمامنا لا بأس به ، ولكن لزيادة فعالية العمل الإرشادي ، لا بد من تكثيف الورش التدريبية للمرشدين لتطوير قدراتهم .

- الجدول رقم (4 - 7) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب تخصصاتهم .

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
إرشاد	23	76.6%
وقاية	1	3.2%
محاصيل	3	10%
بساتين	1	3.2%
إقتصاد	—	—
مدارس مزارين	—	—
إنتاج حيواني	2	7%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح من خلال تخصصات المرشدين نجد نسبة كبيرة منهم في تخصصهم ، بينما الآخرين من تخصصات مختلفة، والتالي يتطلب تدريبهم لزيادة فاعلية البرامج الإرشادية ، ومن الأفضل ان يكونوا من الإرشاد فقط.

- الجدول رقم (4 - 8) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب خبرتهم في مجال العمل الإرشادي .

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة في مجال العمل
16%	5	سنتين
54.6%	16	2 - 5 سنة
16%	5	10 سنة
13.4	4	أكثر من 10 سنة
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح مستوى خبرات المرشدين من حيث السنين ، نجد أنها جيدة، ولزيادة فعالية البرامج الإرشادية يجب تكليف من خبرتهم في مجال الإرشاد من 2 - 5 في المهام التنفيذية ، لمساعدة من أقل منهم في الخبرة ، والإستفادة أكثر في إطار الخبرة ، ولنقل هذه الخبرات فيما بعد الى المستوى التخطيطي .

الجدول رقم (4 - 9) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب رأيهم في معوقات العمل الإرشادي.

النسبة المئوية	التكرارات	هل ادى العمل الإرشادي دورة في تنمية المجتمع الريفي
63%	19	لا
37%	11	نعم
100%	30	المجموع

. من خلا الجدول اعلاه ، يتضح لنا ان هناك قصور بصورة كبيرة لقيام العمل الإرشادي بدورة تجاه المجتمع الريفي ، ولا بد من القيام بالإجراءات الإصلاحية المطلوبة ، حتى تؤدي دوره المطلوب .

- الجدول رقم (4 - 10) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب طعية المشكلة .

النسبة المئوية	التكرارات	إذا كانت الإجابة بلا اين المشكلة
27%	8	إدارية
10%	3	إجتماعية
63%	19	لا توجد
100%	30	المجموع

من خلال الجدول يوضح لنا المشاكل الإدارية والإجتماعية الموجودم بالإدارات ، وضرورة النظر والمراعاة لهذه الجوانب لانها الطرق التي تجعل المجتمعات المستهدفة مهينة للتجاوب والتفاؤل مع برامج العمل الإرشادي .

- الجدول رقم (4 - 11) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المدى الزمني التي فيه برامج العمل الإرشادي .

النسبة المئوية	التكرارات	المدى الزمني
30%	9	شهرية

—	—	موسمية
—	—	سنوية
70%	21	كل الإحتمالات

من خلال الجدول أعلاه ، لتحقيق اهداف برامج العمل الإرشادي المدى الزمني للخطط يجب ان تكون حسب طبيعة الأهداف والمنطقة المستهدفة لتنفيذ تلك الخطط.

الجدول رقم (4-12) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب طريقة وضع الخطط .

النسبة المئوية	التكرارات	طريقة وضع الخطة الإرشادية
60%	18	من أعلى الى أدنى
17%	5	من أدنى الى أعلى
23%	7	المشاركة
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه ، يوضح طريقة وضع الخطط ، فيجب ان تكون طريقة وضع متكاملة ومتداخلة، والمشاركة لتحقيق اهداف برامج العمل الإرشادي بالصورة المطلوبة .

- الجدول رقم (4 - 13) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب وسائل تنفيذ العمل الإرشادي .

النسبة المئوية	التكرارات	وسائل تنفيذ العمل الإرشادي
77%	23	الزيارات الإرشادية ، والحقول الإيضاحية، والندوات
3%	1	الزيارات الإرشادية والحقول الإيضاحية
17%	5	الزيارات الإرشادية والندوات
3%	1	الزيارات الإرشادية فقط
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه ، يتضح لنا أهمية كل هذه الوسائل ولكن لضمان نجاح هذه الوسائل ، يجب ويتطلب من الإدارات الإرشادية المراعاة للجوانب الزمانية والمكانية .

- الجدول رقم (4 - 14) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المصادر التي تمول الوحدات الإرشادية .

النسبة المئوية	التكرارات	مصادر تمويل الوحدات الإرشادية
—	—	المزارعين
—	—	البنوك

الوزارة	28	93%
صندوق دعم الزراعة	2	7%
المزارعين ،الوزارة	—	—
المجموع	30	100%

. من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع المبحوثين ، حول المصادر الممولة ، نلاحظ ، هي ان هنالك مصدرين فقط هي التي تمول برامج العمل الإرشادي ، ولزيادة فعالية برامج العمل الإرشادي ، لابد من خلق مصادر متعددة ومتنوعة .

- الجدول رقم (4- 15) يوضح توضيح التوزيع التكراري حسب مشاركتهم في وضع خطط برامج العمل الإرشادي .

مرحلة المشاركة في وضع الخطط	التكرارات	النسبة المئوية
التخطيط	5	17%
التنفيذ	7	23%
المتابعة	1	3%
التقييم	—	—
كل الإحتمالات السابقة	17	57%
المجموع	30	100%

. من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح توضيح المبحوثين حسب مشاركتهم ، في وضع خطط برامج العمل الإرشادي ، نلاحظ ان هناك مرشدين

يشاركون في اكثر مرحل وهذا قد يؤثر ، سلبا على برامج العمل الإرشادي ، لذلك يجب توظيف المرشدين حسب مقدراتهم وخبرتهم في مجال العمل الإرشادي .

- الجدول رقم (4- 16)يبين التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب عدد البرامج الإرشادية التي نفذت في الوحدات الإرشادية المختلفة .

عدد البرامج التي نفذت	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من برنامجين	3	10%
من 2 - 5 برامج	8	27%
من 6 ت 10 برامج	4	13%
أكثر من 10 برنامج	15	50%
المجموع	30	100%

. من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد البرامج من فى الإرشادية التي نفذت ، كثيرة ولكن يجب الإدارات ان تسجل الزيارات الميدانية ، ليتأكد من البرامج الإرشادية قد نفذت بالصورة المطلوبة .

- الجدول رقم (4- 17) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب طرق الإدارة المستخدمة في متابعة وتنفيذ برامج الإرشاد.

طرق الإدارة المستخدمة في المتابعة	التكرارات	النسبة المئوية
مباشر	24	80%
غير مباشر	6	20%
المجموع	30	100%

من خلال أعلاه ، الذي يوضح توزيع المبحوثين على حسب طرق الإدارة المستخدمة في المتابعة، وكلا الطريقتين مناسبة ولكنها غير مفعلة ، وعدم فعاليتها سيؤثر على تحقيق الاهداف المرجوة، من برامج العمل الإرشادي.

- الجدول رقم (4-18) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب الوسائل المستخدمة في المتابعة الإدارية.

الوسائل المستخدمة في المتابعة الإدارية	التكرارات	النسبة المئوية
الهاتف	5	17%
المكاتبات	13	43%
الزيارات الميدانية	8	27%
كل الإحتمالات	4	13%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يؤكد لنا استخدام كل الوسائل للمتابعة الإدارية ، لكن الوسيلة الأفضل والأضمن هي الزيارات الميدانية لأن المتابعة تكون لصيقة ومباشرة .

- الجدول رقم (4_ 19) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب الفترة الزمنية للمتابعة الإدارية .

النسبة المئوية	التكرارات	الفترة الزمنية للمتابعة الإدارية
7%	2	يومي
20%	6	أسبوعي
73%	22	شهري
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه ، يبين لنا الفترة الزمنية للمتابعة الإدارية ، ولضمان نجاح برامج العمل الإرشادي يجب ان تكون المتابعة اسبوعية اكثر من هي شهرية ، وذلك لتقويم او معالجة اي عرقلة يمكن ان تعيق الخطة .

- الجدول رقم (4 - 20) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين على حسب تقييم العلاقة بين الخطط وطبيعة المنطقة.

النسبة المئوية	التكرارات	العلاقة بين الخطط وطبيعة المنطقة
10%	3	ضعيفة جدا
20%	6	ضعيفة
50%	15	مناسبة

20%	6	متكاملة
100%	30	المجموعة

. من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب ، تقييم العلاقة بين الخطط وطبيعة المنطقة ، نلاحظ ان النسب الأكبر من قبل المبحوثين تؤكد لنا ، مناسبة العلاقة ، لكنها يجب ان تكون متكاملة .

الجدول رقم (4 - 21) ، يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين ، على حسب الأساليب المتبعة للتقييم .

النسبة المئوية	التكرارات	الأساليب المتبعة في التقييم
—	—	الإستبيان
53%	16	التقارير
—	—	المتابعة
47	14	كل الإحتمالات
100%	30	المجموع

.من خلال الجدول أعلاه ، الذي يوضح توزيع المبحوثين على حسب الأساليب المستخدمة والمتبعة لتقييم تنفيذ برامج العمل الإرشادي، نلاحظ أنه من الأفضل استخدام كل هذه الأساليب لنقيم بدقة ، واهمها المتابعة والتقارير .

الباب الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج :

من خلال الدراسة التحليلية للمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في تنمية المجتمع الريفي توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- توصلت الى ان العاملين او المرشدين الموظفين في الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ، والوحدات المختلفة ان نسبة 66.7% من النساء ، بينما 33.3% منهم من الرجال ، وهذا يوضح لنا جليا طبيعة العلاقة ما بين نجاح البرامج الإرشادية خاصة من حيث التنفيذ ، والتابعة الذي يكون له الأثر تحقيق اهدافه للمكلفات منهن القيام بذلك ، في مجتمع لا زال يعاني في الكثير من القيود الإجتماعية والثقافية .

- وجدت الدراسة من خلال المدخول السنوية للمرشدين ان نسبة 76,6% اكثر من 7 الف ، و 10% منهم متن 5 - 7 الف ، و 13,4% منهم اقل من 7 الف ، لذلك يجب العناية بشؤون المرشدين النظر في دخولهم وتحفيزهم ايضا ، لأن التكاليف الموجهة لهم كثيرة ، إضافة الى زيادة عدد المرشدين لتحقيق اهداف العمل الإرشادة .

- توصلت الدراسة الى ان هناك هناك معوقات تقف امام العمل الإرشادي لتحقيق اهدافه ، من خلال آراء المبحوثين ، 10% منها إدارية ، و 27% منها إجتماعية ، وبالتالي ضرورة النظر والمراعاة لهذه الجانبين ، وبالخصوص الجانب الإجتماعي التي لا تقل اهمية عن الجانب الإداري ، لانها تجعل المجتمعات المستهدفة مهينة للتجاوب والتفاؤل مع برامج العمل الإرشادي .

- توصلت الدراسة ان في عملية وضع الخطط لبرامج العمل الإرشادي بنسبة كبيرة تكون من أعلى الى أدنى ، ولكن يجب ان تكون هناك نوع من التكامل ، والمشاركة في وضع الخطط بين الأطراف المختلفة التي تعنيهم البرنامج المعين لتحقيق الأهداف بالصورة المطلوبة ، حتى لا يشعروا يحث أي من الأطراف بالعزلة ، وعدم الإعتبار.

5 - 2 الخلاصة :

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في تنمية المجتمع الريفي ، بكل جوانبه الحياتية لمختلفة .

- توصلت الدراسة ان من اهم المعوقات والمشكلات التي تواجه العمل الإرشادي للقيام بدوره في تنمية المجتمع الريفي ، تكمن في الجانب الإداري بنسبة كبيرة ، ويليهما الجانب الإجتماعي ، وبالتالي لابد من زيادة فعالية وتنشيط الإدارات التي تقوم بتخطيط البرامج الإرشادية ، بالتزامن مع رفع قدرات وتنمية المرشدين العاملين بهذه الإدارات ، بدءاً بالوزارة ، والإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ، والوحدات الإرشادية المختلفة ، لتحقيق الأهداف المنشودة .

- ايضا توصلت الدراسة ان المصدر الوحيد التي تمول الوحدات الإرشادية لتنفيذ برامج العمل الإرشادي هي الوزارة فقط ، وبالتالي يجب ان تتعدد مصادر التمويل ، وعلى الوحدات الإرشادية ان تحت المزارعين ، على تكوين مجموعات لهم ، وإتحادات ' لان الوزارة وحدها قد لا تستطيع تقدم كل ما مطلوب .

- ترى الدراسة ان التخصص في مجال العمل له دوره المباشر في تحقيق اهداف اي مؤسسة ، وبالتالي يجب ان يتم استعاب العاملين او الموظفين في الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ، والوحدات الإرشادية المختلفة من هم في الإرشاد الزراعي فقط ، وتكثيف الدورات التدريبية لهم ، ان من ا لدراسة إتضح ان هنالك عدد من العاملين في هذا المجال من تخصصات اخرى ، وقد يكون لهم دور في إعاقه برامج العمل الإرشادي .

5 - 3 التوصيات :

بناءً على تحليل البيانات للمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في تنمية المجتمع الريفي ، توصلت الدراسة الى التوصيات التالية :-

الى الإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد:

1 - لزيادة فعالية العمل الإرشادي ، وتحقيق أهدافه لا بد من رفع قدرات ، وتكثيف الورش التدريبية للمرشدين .

2 - التخصص له دوره المباشر في تحقيق اهداف برامج العمل الإرشادي ، فيجب ان يكون الموظفين بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد ، والوحدات الأخرى متخصصين في الإرشاد .

4 - توظيف المرشدين حسب مقدراتهم ، ومستوياتهم العلمية ، والمعرفية ، والخبرات وخاصة في مراحل وضع الخطط ، بدءاً بالتحضير ، والتنفيذ ، والمتابعة ، والتقييم

الى الوحدات الإرشادية المختلفة :

1- وسائل تنفيذ العمل الإرشادي لابد ان تراعي للخصائص الزمانية والمكانية ، والاجتماعية ، والاقتصادية .

2- العمل على خلق مصادر متعددة ومتنوعة لتمويل الوحدات الإرشادية المختلفة وحث المزارعين وتكوين صناديق ، ومجموعات لهم .

3- الزيارات الميدانية ، هو الوسيلة الأفضل في المتابعة الإدارية ، واكثر فاعلية من الهاتف ، والمكاتبات .

4- العلاقة ما بين وضع الخطط ، وطبيعة المناطق المنفذة فيها يجب على أقلها ان تكون مناسبة ، ومن الأفضل ان تكون متكاملة .

الى وزارة الزراعة :

- 1 - العمل على التعامل مع مشكلات المرشدين الإجتماعية ، والبحث عن سبل الحل الأمثل لها .
- 2 - تطوير قدرات ومهارات المرشدين وتأهيلهم .
- 3- ضرورة إصلاح ومعالجة المشكلات أو المعوقات الإدارية والإجتماعية في الإدارة .

5 - 4 المراجع والدراسات السابقة :

- 1 - دور المرأة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في إطار مفهوم النوع والتنمية .
- إعداد / أسماء مدثر الفكي البشير / فبراير 2005م.
- 2 - أساسيات التنمية الريفية .
- تأليف / عبدالله التوم عبدالله / أمدرمان : مطبعة الحرية 2005م.
- 3 - التنمية الريفية .
- إعداد /د/ إبراهيم إبراهيم ربحان
- إعداد /د/ محمد محمود بركات
- 4 - أساسيات علم الإرشاد الزراعي .
- تأليف /د/ أحمد السيد العادي
- الخرطوم : دار المطبوعات الجديدة 2008م
- 5 - الإرشاد الزراعي .
- إعداد /د/ محمد عمر الطنوبي
- إعداد /د/ مؤيد صفاء الدين حسين
- إعداد /د/ أحمد الهنيدي رضوان
- الطبعة الأولى : جامعة عمر المختار 1995

6 - الإرشاد الزراعي المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث .
- تأليف /د/ محمد عوض صال
النشر الخرطوم : دار السداد للطباعة 2005م

5 - 5 الملاحق :-

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم : الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

إستمارة إستبيان

حول المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي فى تنمية

المجتمع الريفى

دراسة حالة - محلية بحرى

(هذه المعلومات تستخدم لأغراض البحث والدراسة

فقط)

ب- أثنى **1 / النوع :** أ- ذكر

2 / العمر: أقل من 25 سنة ب/ 26 - 30 سنة
ج/ 31 - 40 سنة د/ أكثر من 40 سنة

3 / الحالة الإجتماعية :

أ ب ج د
أرمل مهجور طلق

4 / عدد أفراد الأسره :

أ/ من ب/ 4 - ج/ أكثر من د/ لا يوجد

5 / الدخل الشهري:

أ/ من 5 ألف ب- 7 ألف ج/ أكثر من 7 ألف

6 / المستوى التعليمي:

أ ب ج د
الجامعي ثانوي جامعي فوق

7 / التخصص:

أ/ إرشاد ب/ وقايه ج/ إقتصاد
د/ م هـ/ بساير و/ س زراعية

8/ الخبرة فى مجال العمل الإرشادى:

أ/ سنتين ب/ من 2 سنه ج/ 10
د/ 10 فأكثر

9/ هل أدى العمل الإرشادى دورة فى تنمية المجتمع الريفى؟

أ/ نعم ب/ لا

10/ إذا كانت الإجابة بلا أين تكمن المشكلة؟

أ/ إدارية ب/ إجتماعية

11/ ماهو المدى الزمنى التى تخطط فيه الوحدة الإرشادية

برامج العمل الإرشادى؟
أ/ شهرية ب/ موسمية ج/ س
د/ كل الإحتمالات السابقة

12/ ماهى طريقة وضع الخطط الإرشادية فى الوحدة بالنسبة

لبرامج العمل الإرشادى
أ/ من أعلى الى أدنى ب/ من أدنى الى أعلى ج/ المشاركة

13/ ماهى وسائل تنفيذ برامج العمل الإرشادى فى الوحدة

الإرشادية؟

أ/ الزيارات الإرشادية والحقول الإيضاحية الندوات ب/ الزيارات

الإيضاحية والحقول الإيضاحية ج/ الزيارات بادية والندوات

د/ الزيارات الإرشادية فقط

14/ ماهى المصادر التى تمول الوحدة الإرشادية فى تنفيذ

خططها لبرنامج العمل الإرشادى؟

أ/ المزارعين ب/ البنوك ج/ الوزارة

د/ صندوق د/ المزارعين + الوزارة

15/ فى مرحلة تشارك فى وضع خطط برامج العمل الإرشادى

فى الوحدة الإرشادية؟

أ/ التخطيط ب/ التنفيذ ج/ المتابعة

د/ التقييم ه/ كل الإحتمالات السابقة

16/ كم عدد البرامج الإرشادية التى نفذت فى الوحدة؟

أ/ أقل من برناه ب/ من 2 - ج

ج/ من 6- 10 بر د/ أكثر من برنامج

17/ ماهى طرق الإدارة المستخدمة فى متابعة تنفيذ برامج

العمل الإرشادى فى الوحدة؟

أ/ مباشرة / غير مباشرة

18/ ماهى الوسائل المستخدمة فى المتابعة الإدارية لتنفيذ

برامج الإرشادى؟ الهاتف /
المكاتبات ج/ الزيارات الميدانية

19/ ماهى الفترة الزمنية للمتابعة الإدارية فى تنفيذ برامج

العمل الإ ؟ /أ/ يومية /ب/
إسبوعية ج/ شهرية

20/ ماهو تقييمك للعلاقة ما بين الخطط الموضوعه وطبيعة

بلقة؟
أ/ ضعيفة جداً ب/ ضعيفة ج/ مناسبة
د/ متكامله

21/ ماهى الأسايب المتبعه للتقييم ومدى تنفيذ برامج العمل

الإرشادى؟
أ/ الإستبيان ب/ تقارير ج/ متابعه د/
كل الإحتمالات