



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الارشاد الزراعي في مجال
الثروة الحيوانية - الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية
محافظات (نابلس، جنين ، طوباس ،طولكرم)

ايمن تيسير محمد ياسين

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1427هـ - 2007 م

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الارشاد الزراعي في مجال
الثروة الحيوانية - الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية
محافظات (نابلس، جنين ، طوباس ،طولكرم)

ايمن تيسير محمد ياسين

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1427هـ - 2007 م

وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الارشاد الزراعي في مجال
الثروة الحيوانية -الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية محافظات
(نابلس، جنين ، طوباس ،طولكرم)

إعداد:

ايمن تيسير محمد ياسين

بكالوريوس زراعة (إنتاج نباتي ووقاية نبات) من جامعة النجاح الوطنية
فلسطين

المشرف الرئيس : أ.د. جمال أبو عمر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
الإرشاد الزراعي من برنامج التنمية الريفية المستدامة - جامعة القدس.

1427 هـ - 2007 م



جامعة القدس

إجازة الرسالة

وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية -
الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية محافظات (نابلس، جنين ، طوباس ،طولكرم)

إعداد: ايمن تيسير محمد ياسين
الرقم الجامعي: 20111874

المشرف الرئيس : أ.د. جمال أبو عمر

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2006 / 9 / 13 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

1- أ.د. جمال أبو عمر	رئيس لجنة المناقشة	التوقيع.....
3- د. عبد الحميد البرغوثي	ممتحناً داخلياً	التوقيع.....
3- د. عايد سلامة	ممتحناً خارجياً	التوقيع.....

القدس - فلسطين

1427 هـ / 2007 م

الإهداء

إلى الذين ساروا مع الفجر ليخطوا لنا طريق العودة شهداء فلسطين.
إلى رمز البذل والعطاءروح والدي الحبيب.
إلى نبع الحنان والمحبةأمي الغالية.
إلى من هم عنوان سعادتي.....إخواني.
إلى أجمل هدية من السماء.....زوجتي وابنتي.
إلى الشموع التي تحترق لتضيء لنا طريقنا.....أساتذتي.

ايمن تيسير محمد ياسين

إقرار:

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي من برنامج التنمية الريفية المستدامة - جامعة القدس . وإنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد ، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي معهد أو جامعة .

التوقيع:

ايمن تيسير محمد ياسين

التاريخ: 13 / 09 / 2006

شكر وعرفان

الشكر والحمد لله رب العالمين على إتمام هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على نبيه الأمين محمد صلى الله عليه وسلم المعلم الأول.

أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الدكتور جمال أبو عمر المشرف على هذه الأطروحة لما بذل من جهد لإتمام هذا العمل ولما قدمه لي من توجيهات وإرشادات.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الدكتور معزوز علاونة والدكتور حسان أبو قاعود والمهندس الزراعي محمد اسعد والمهندس الزراعي جعفر نعييرات والمهندس الزراعي عبد الله العمري

والمهندس الزراعي زيد جوابرة لما قدموا لي من نصائح وإرشادات فنية وإحصائية لإعداد هذه الأطروحة.

كما أتقدم بالشكر إلى السيدة واضحة الطيبي لمساعدتها في تقديم بعض المراجع الخاصة بالدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ أحمد الشيخ علي لمساعدته في تدقيق نحوي ولغوي لهذه الأطروحة .

كما لا يفوتني أن اشكر جميع المهندسين الزراعيين لتعاونهم على تنفيذ أداة الدراسة في مديريات وأفرع وزارة الزراعة الفلسطينية التي تم زيارتها والشكر الجزيل لكل الأصدقاء والزملاء الذين ساعدوني على إنجاز هذه الدراسة.

ايمن ياسين

تعريفات

1. الفاعلية : توظيف ماهر للكفاءة بشكل يؤدي إلى تحقيق الهدف الذي تم توظيفها من اجله.(خضر، 2001).
2. الرسالة الإرشادية: المعلومات المرتبطة بفكرة جديدة والتي يرغب جهاز الإرشاد الزراعي في أن يستقبلها المزارع، ويفهمها ويطبقها في بيئته الريفية (محمد، 1991).
3. العام الزراعي : هي الفترة الممتدة ما بين بداية تشرين أول من العام لغاية نهاية أيلول من العام التالي.(الجهاز المركزي للإحصاء المركزي، 2004).

4. المساحة المزروعة : المساحة التي أعدت وزرعت بنوع أو أكثر من المحاصيل والتي تكون عادة صافية للمحاصيل المؤقتة وإجمالية للمحاصيل الدائمة. (الجهاز المركزي للإحصاء المركزي، 2004).
5. الإنتاجية الزراعية : معدل إنتاج وحدة المساحة (دغم) من المحصول بالكيلو غرام خلال الموسم الزراعي . (الجهاز المركزي للإحصاء المركزي ، 2004).
6. المستحدث : وهو كل ما يدرك على انه شيء جديد يختلف عما هو تقليدي وشائع استخدامه في محيط بيئته (الشدايدة ، 1999).
7. الاختصاصيون : الأشخاص الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تدريب المرشدين الميدانيين وتزويدهم بالخبرة العملية (الخياط ، 1997).
8. المرشدين الميدانيين: الأشخاص الذين يعملون في الإرشاد الزراعي على مستوى المنطقة أو القرية ، يتعاملون مع الجمهور مباشرة (الخياط ، 1997).
9. المرشدين الإداريين : الأشخاص الذين يشرفون على المرشدين الميدانيين وغيرهم من الموظفين ، بالإضافة إلى قيامهم بالوظائف الإدارية (الخياط ، 1997).
10. SPSS : اسم رزمة برنامج SPSS وهو اختصار ل Statistical Package for Social Sciences نظام كمبيوتر يحتوي مجموعة من الرزم الإحصائية، ويستخدم لمعالجة وتحليل البيانات التي تتعلق بالعلوم الاجتماعية (مشاركة، 1998).
11. ANOVA : مجموعة من التقنيات الإحصائية، تستخدم لاختيار الفروق بين المتوسطات لمجموعتين أو أكثر لنفس الاتجاه (مشاركة، 1998).
12. T- test : هو مقياس (فرضية إحصائية) يتم من خلاله تحديد الاختلاف بين المتوسطات لعينتين مستقلتين (مشاركة، 1998).
13. الانحراف المعياري : هو مقياس يحدد مدى تباعد أو تقارب القراءات عن وسطها الحسابي وهو الجذر التربيعي للوسط الحسابي لمربعات انحرافات القراءات عن

وسطها الحسابي. (مشاركة، 1998) وعادة يرمز للانحراف المعياري بالرمز

ع و هو :

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}}$$

14. جنس المرشد الزراعي : ويقصد به كون المرشد الزراعي ذكرا أم أنثى .

15. الأصل الاجتماعي: البيئة والمنطقة التي يعيش فيها المرشد الزراعي (بدوية، ريفية، مدينة).

16. المستوى التعليمي للمرشد الزراعي: المرحلة التعليمية للمرشد الزراعي المستهدف مقاسا بمعيار المرحلة الدراسية وحصوله على مؤهلات علمية (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر المرشدين الزراعيين حول درجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي ، ومستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية ، وكذلك التعرف على آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الثروة الحيوانية - الأغنام والماعز - . و المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي ، والأسباب التي تؤدي إلى ضعف العمل الإرشادي ، ودراسة العلاقة بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية والخصائص الشخصية والوظيفية للمرشدين الزراعيين والعوامل المؤثرة على مستوى الأداء من جنس المرشد والمؤهل العلمي والعمر ومكان سكن المرشد ومدة الخبرة الوظيفية وتلقي التدريب ، ودراسة العلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية والعلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي و المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والعلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي.

أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى أداء المرشدين الزراعيين بشكل عام لبعض المهام الإرشادية وأن جميع الممارسات لوظيفة مرشد زراعي ليس من بين المتخصصين في الإرشاد الزراعي ، وتعدد النشاطات التي يمارسها العاملون في الإرشاد ، كما بينت وجود علاقة ارتباطية بين تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي. وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي ، والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي ، وعدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين الذكور والإناث في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى أداء العاملين في الإرشاد والمؤهل العلمي وعمر المرشد الزراعي ومكان سكن المرشد ومدة الخبرة الوظيفية وتلقي التدريب .

وقد عمل استبانته خاصة لجميع العاملين في الثروة الحيوانية في منطقة الدراسة ، احتوت على مجالات مختلفة (الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشد الزراعي ، درجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي ، مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية، النشاطات الإرشادية للمرشدين الزراعيين في مجال الأغنام والماعز، المعوقات التي

تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي ، وأسباب ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي).

وقد أشارت التوصيات إلى القيام بالدراسات والأبحاث لرفع مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي، وتعزيز دور الإرشاد الذي يستهدف قطاع الأغنام والماعز في محافظات جنين، ونابلس، وطوباس، وطولكرم، كماً ونوعاً لزيادة فاعلية العمل الإرشادي، الأمر الذي ينعكس على استفادة مزارعي مربّي الأغنام وأخذ العوامل المؤثرة على فعالية أجهزة الإرشاد بعين الاعتبار وعلى رأسها زيادة عدد المرشدين في المنطقة، والالتزام بالزيارات الدورية للمزارعين.

Abstract

The viewpoint of extension agents in extension system in the field of livestock-sheep and goats-to the north of the governorates of the West Bank (Nablus,Jenin,Tubas and Tulkarm)

The objectives of this study were to investigate the view point of extension agents about the degree of achievement of fulfillment the objectives and tasks of extension by extension agents.

Also to investigate the sheep and goats extension agents' viewpoint on several aspects related to extension such as performance of extension agents and problems facing the animal extension sector and the relation between extension agents and the other factors such as gender, education, residence, age, experience in service and training.

As well-constructed questionnaire was employed in the study.

All of extension agents in the field of sheep and goats were interviewed.

The study showed the low performance of extension agents as low percent of them had previous training in the field.

The study showed a strong relation between degree of achievements and extension agents performance. Similar relation was observed between the low performance of extension agents and the obstacles facing the extension sectors.

Gender has no effect on performance of extension agents. Similar trend was observed in the relation between performance and ages, experience and previous training.

Several recommendations were given by the study, among these; more research is needed in relation to improve performance of agricultural agents.

The study showed that training should be made to fit needs for the extension agents.

Number of extension agents in the field of sheep and goats should be maximized as possible.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

يمثل القطاع الزراعي الفلسطيني القاعدة الإنتاجية الأساسية للاقتصاد الفلسطيني إذ يستوعب ما نسبته 15.9% من القوة العاملة الفلسطينية، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004). أما بالنسبة لقيم المؤشرات الاقتصادية المتعلقة بالقطاع الزراعي للعام 2004، فقد أظهرت النتائج أن قيمة الإنتاج الزراعي بلغت حوالي 856 مليون دولار، وتمثل هذه القيمة ما نسبته 9.2% من إجمالي الإنتاج المحلي الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

وتعتبر الثروة الحيوانية الجزء الأهم من القطاع الزراعي الفلسطيني حيث بلغ قيمة الإنتاج الحيواني 382 مليون دولار والذي يتضمن كل من إنتاج اللحوم والحليب، والبيض، بالنسب التالية: 58.2% و 28.1% ، و 9.4%، على التوالي من إجمالي قيمة الإنتاج الحيواني في الأراضي الفلسطينية، وتشكل قيمة الإنتاج الحيواني في الضفة الغربية ما نسبته 82.1% من قيمة الإنتاج الحيواني في الأراضي الفلسطينية، وبلغت هذه النسبة 17% في قطاع غزة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

و يتمتع قطاع الأغنام و الماعز بأهمية كبرى مقارنة بغيره من القطاعات الزراعية الأخرى، حيث بلغت أعداد الأغنام و الماعز (1,220,8009) مليون رأس . (الجهاز المركزي للإحصاء

الفلسطيني، 2004)، كما يساهم هذا القطاع بقيمة 11 % من الدخل الزراعي الفلسطيني (وزارة الزراعة، 2003).

وتنتشر في الضفة الغربية أربع سلالات من الأغنام والماعز وتضم الأغنام البلدية (العواسي) والأغنام المهجنة (العساف) إضافة إلى الماعز البلدي وجزء قليل جدا من الماعز الشامي (زيدان، 2004).

وذكر أبو عمر (1991) وزيدان (2004) أن الأغنام البلدية (العواسي) تمتاز بقدرتها على تحمل الظروف البيئية والمناخية الصعبة وإمكانية تربيتها بكل من نظامي التربية المكثفة والانتشارية، و تتراوح إنتاجية الرأس الواحد من الحليب في السنة من 60-120 لتر ضمن ظروف التربية العادية أو التقليدية وبحوالي 120-150 لتر ضمن ظروف التربية المكثفة في حين تبلغ نسبة التوائم لهذه السلالة حوالي 20-25% عند استعمال الهرمونات التناسلية، بينما تبلغ هذه النسبة في الأحوال العادية حوالي 5%.

وأما سلالة الأغنام المحسنة (العساف) والتي دخلت إلى الضفة الغربية والقطاع في بداية الثمانينات فتمتاز بصفات عديدة جعلتها محط أنظار العديد من الخبراء والمهتمين بفرع الأغنام حيث تمتاز بإنتاجيتها العالية من الحليب والتي تصل إلى حوالي 400 لتر سنويا (أبو عمر، 1991). ويمكن لهذه السلالة إعطاء ما معدله ثلاث ولادات لكل سنتين وبنسبة توائم قد تصل إلى 80%، وتمتاز المواليد بسرعة نموها وبلوغها الفطام على أوزان جيدة مقارنة مع السلالات الأخرى، إلا أنه ومع كل هذه المزايا فإن أغنام العساف بحاجة إلى طرق تربية خاصة ورعاية معينة لعدم قدرته على مجاراة الظروف الطبيعية والقاسية التي تمتاز بها المنطقة.

وقد بين أبو عمر (1991) أن الماعز البلدي يمتاز بقدرته العالية على تحمل الظروف البيئية القاسية ويبلغ معدل إنتاجه من الحليب حوالي 130 لتر سنويا وتبلغ نسبة التوائم حوالي 80 % وتتركز تربية هذا النوع في مناطق البدو في الضفة الغربية والقطاع ويعتمد على الرعي طوال العام، وأما الماعز المهجن (الشامي) فيؤبى عادة ضمن نظام التربية البيئية وذلك لعدم قدرته على تحمل ظروف المراعي القاسية، كما يبلغ إنتاجه من الحليب حوالي 270 لتر سنويا وتصل نسبة التوائم فيه حوالي 90%.

وفي مناطق الدراسة محافظات (جنين، طوباس، نابلس، وطولكرم) تشكل الأغنام والماعز جزء هام من الثروة الحيوانية (جدول 1.1)

جدول 1.1: أعداد الأغنام والماعز في منطقة الدراسة لعام (2004)

المحافظة	الاعداد	بلدي	أخرى
جنين	الأغنام	36593	70963
	الماعز	9636	40948
طوباس	الأغنام	56005	5670
	الماعز	4175	50
طولكرم	الأغنام	1874	35838
	الماعز	9586	216
نابلس	الأغنام	44115	31492
	الماعز	23997	8506

(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

وذكر القاسم (2001) و مبسلط (2003) أن قطاع الأغنام والماعز في الضفة الغربية يواجه مشاكل متعددة ومتنوعة ومن أهمها:

1. ارتفاع أسعار الأعلاف المركزة وقلة المراعي نتيجة مصادرة الأراضي وتحويل جزء كبير منها إلى أراضي عسكرية يحظر دخولها، ورداءة المراعي لاعتمادها على مياه الأمطار، والتي تتذبذب من سنة لأخرى مما يؤثر على نمو المراعي وبالتالي يؤثر على تغذية المواشي بشكل عام والأغنام بشكل خاص. ولأنها تعتمد في تغذيتها على عملية الرعي لذلك يقل إنتاجها وتصاب بالضعف والهزال وقد تموت أعداد منها أو قد يضطر أصحابها لبيعها من أجل ذبحها لعدم قدرتهم على إطعامها أو رعايتها.
2. الإهمال الشديد في التخلص من الأغنام ذات الصفات الإنتاجية السيئة ، أو الأغنام ذات الولادات القليلة، كذلك الاحتفاظ بعدد زائد من الذكور اللازمة لعمليات التلقيح والتي تتصف بصفات رديئة تنعكس على القطيع مع مرور الزمن.

3. النقص الحاد في الرعاية الصحية، ويرجع هذا إلى النقص في عدد الأطباء البيطريين وعدد العيادات الصحية البيطرية، والنقص في الأدوية واللقاحات البيطرية الخاصة في الأمراض الوبائية وغيرها، إضافة إلى ارتفاع أسعارها إن وجدت والشكوك التي تدور حول نجاعة استعمالها لاحتمال عدم صلاحيتها أو احتمال أن تكون مغشوشة، وكذلك الإدارة السيئة وسوء استخدام الأدوية البيطرية وتعدد وتنوع استعمالاتها .

4. رداءة الصفات الإنتاجية للسلاسل المحلية من الأغنام والماعز لعدم إجراء عمليات انتخاب وتحسين لصفاتها الإنتاجية على مر السنين الماضية.

5. ضعف البرامج الإرشادية التي تستهدف قطاع تربية الأغنام وخاصة في إيصال الرسائل الإرشادية للمزارعين، وضعف الإدارة السليمة للقطيع، وزيادة الإنتاجية وبرامج تحسين السلاسل.

6. النقص الحاد في مياه الشرب النظيفة والصحية، حيث تعتمد الأغنام في شربها على مياه الآبار والينابيع والتي تعتمد على مياه الأمطار التي تسقط في فصل الشتاء، وعند تعرض المنطقة للجفاف فإن مياه الآبار والينابيع تشح بشكل كبير مما ينعكس سلباً على مياه الشرب المخصصة للأغنام والماعز، كما أن الكثير من مياه الآبار والينابيع معرضة للتلوث وارتفاع نسبة الملوحة، ويؤدي تناول هذه المياه إلى تأثيرات سلبية على الأغنام والماعز مما يسبب لها الإصابة بالأمراض والطفيليات الداخلية، وقد يؤدي ذلك إلى نفوقها أو وقف نموها وعدم استفادتها من الغذاء.

وتؤكد الدراسات والكتابات الإرشادية الزراعية على أن المسؤولي الرئيسية لجهاز الإرشاد الزراعي والعاملين هي تعليم وترشيد المزارعين وان هناك العديد من الطرق والوسائل التعليمية التي يمكن للعاملين في هذا المجال استخدامها لنقل وتوصيل الأفكار والمعلومات الزراعية للمزارعين .

تواجه تنظيمات العمل الإرشادي العربية مشكلات ومعوقات كثيرة، حيث أوضحت المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1978) أن المشكلات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي تتعلق بمفهوم الإرشاد، وتنظيم الجهاز الإرشادي ومستوياته، وأبعاد العمل الإرشادي ومصادر معلوماته، وعلاقته بالأجهزة المعاونة الأخرى، والعاملين الإرشاديين، والبرامج الإرشادية الزراعية، والطرق

والمعينات الإرشادية المستخدمة، وإمكانات الجهاز الإرشادي المادية والبشرية، وتقويم العمل الإرشادي، وتمويل الإرشاد الزراعي.

وحصرت دراسة العادلي والمعل (1987) بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية أن المشكلات التي تواجه العاملين الإرشاديين الزراعيين، في أربع فئات هي: مشكلات إدارية تنظيمية، ومشكلات نفسية، ومشكلات بيئية، ومشكلات اقتصادية.

تتصف البرامج الإرشادية في شمال الضفة الغربية بالضعف الواضح في تخطيطها وتنفيذها وكذلك العشوائية، وعدم وضوح الأهداف، وعدم القدرة على إيصال الهدف المرجو منها (الخياط، 1997).

ففي دراسة قام بها نعيرات (2004) في محافظة جنين أوضحت انخفاض كبير لبعض مؤشرات فاعلية تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية وخاصة المعينات الإرشادية التي يستخدمها المرشدين للتواصل مع المزارعين من نشرات وكتيبات، ومشاهدات، وندوات، وزيارات تبادلية بين المزارعين، إضافة إلى أن عدد زيارات المرشدين للمزارعين غير كافية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع الريماوي وآخرون (1996) الذي توصل في دراسته إلى انخفاض استفادة المزارعين من البرامج الإرشادية في الدول النامية بشكل عام، وأنها لا تتلاءم مع الظروف العادية المحلية ولا تتناسب مع احتياجات المزارعين الحقيقية.

وفي دراسة قام بها الزهراني وسرور (1996) للتعرف على مدى إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي والمتغيرات المؤثرة على وعيهم وإدراكهم للمعوقات. حيث أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك وعياً وإدراكاً مرتفعاً بمعوقات العمل الإرشادي الزراعي منها معوقات مرتبطة بالإعداد المهني والإرشادي ومعوقات متعلقة بالتعامل مع المزارعين ومعوقات اقتصادية ومعوقات قلة الإمكانيات والتسهيلات ومعوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية ومعوقات نفسية واجتماعية.

وفي دراسة للعوامل المؤثرة على كفاءة الزيارات الحقلية للمرشدين (المعل، 1992) خلصت الدراسة إلى أن الزيارات الميدانية من أهم وأكثر هذه الطرق شيوعاً واستخداماً ويعزى هذا إلى كثير من الميزات والخصائص التي تفردها هذه الطريقة على غيرها من الطرق الإرشادية الأخرى، حيث أكد الجميع على أن هذه الطريقة تتيح للمرشد الحصول على معلومات واقعية

ومحددة عن أوضاع المزرعة والمزارع، كما وأنها تدعم من ثقة المزارع بالمرشد والجهاز الإرشادي في المنطقة.

وقد تبين أن طرق الاتصال الفردي تحتل مكان الصدارة بين الطرق الإرشادية التي يتبعها المرشدون الزراعيون، وبصفة خاصة زيارة المرشد الزراعي للمزارع في مزرعته (صبري، 1981). كما أفاد غالبية المزارعين بأنها الطريقة التي يستوعبون منها غالبية المعارف التي ينقلها لهم جهاز الإرشاد الزراعي، وقد لوحظ ميدانيا بأنها أفضل الطرق حيث يتسنى للمرشد معرفة الكثير من الحقائق عن المزرعة والمزارع، ومع ذلك فهناك بعض نواحي القصور لهذه الطريقة منها الكلفة العالية نسبيا، حيث أنها مستهلكة لوقت وجهد المرشد.

أظهرت دراسة قام بها الزهراني (1992) أن جميع العاملين بالجهاز الإرشادي غير متخصصين أكاديميا في مجال الإرشاد الزراعي وان مستواهم التعليمي في المجالات الأخرى مرتفع وان نشأتهم في الغالب غير ريفية. كما أوضحت الدراسة أن مستوى أداء العاملين لمهامهم الإرشادية، ورضاهم عن عوامل المناخ التنظيمي كانت منخفضة، وقد وجدت علاقة ارتباطيه بين مستوى أداء العاملين وبعض خصائصهم الشخصية وبين مستوى الأداء وبعض عوامل المناخ التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية للعاملين بالجهاز الإرشادي لرفع مستوى أدائهم لمهامهم الإرشادية، وضرورة تميز العاملين في مجال الإرشاد الزراعي من حيث الراتب والحوافز والمكافآت وفرص الترقى والاهتمام بمشاكل واحتياجات المزارعين وفق برامج إرشادية تعد وتنفذ وتقوم علميا، والاستفادة من القادة المحليين في توصيل الأفكار الزراعية المستحدثة إلى المزارعين.

البحث والإرشاد الزراعي:

بدأت أنشطة البحث والإرشاد الزراعي في فلسطين منذ أيام الانتداب البريطاني واستمرت بعد عام 1948 حيث بدأ البحث والإرشاد الزراعي يمارس أنشطته بصورة أفضل خلال الستينات، ومع بداية الاحتلال للضفة الغربية وقطاع غزة تم تفعيل البحث والإرشاد الزراعي حتى منتصف السبعينات اتصف الإرشاد الزراعي في تلك الفترة انه لا يصب في أولويات المزارع الفلسطيني حيث عملت سلطات الاحتلال على تضيق الخناق على هذه الأنشطة من خلال تقليل الموازنات وإغلاق المحطات، وعدم توفر الإمكانيات اللازمة للمرشدين الزراعيين، مما أدى إلى فقد المرشدين الزراعيين الكفاءة لخدمة المزارعين، وعدم قناعة المزارعين بالإرشاد الزراعي والمرشدين الزراعيين.

أشار التقرير الخاص الذي قامت به المنظمة العربية للتنمية الزراعية (2000) إلى أن الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية عام 1967 قد أدى إلى التدهور والانحيار السريع للمؤسسات الزراعية الفلسطينية، وخاصة جهاز الإرشاد الزراعي والبحث العلمي فحتى عام 1976 تم تخفيض 50% من عدد موظفي الإرشاد الزراعي الذي كان موجودا عام 1972.

وفي بداية الثمانينات تركزت أساليب الإرشاد على الشكل النظري وليس العملي وظهور الإرشاد الزراعي للمؤسسات الجماهيرية (الإغاثة الزراعية والاتحاد التعاوني) مما اضطر المزارعين إلى اللجوء إلى الجمعيات التعاونية الزراعية والمنظمات غير الحكومية والجامعات لتقديم الخدمات الزراعية بما فيها البحث والإرشاد الزراعي ، وكما أن معظم الأنشطة البحثية أخذت طابع المسوحات أكثر من كونها تجارب بحثية ، كما بلغ عدد المرشدين الزراعيين في تلك الفترة 71 مرشدا زراعيًا ، ومارس المرشدون الزراعيون أعمالهم من خلال برامج محددة والعمل مع تجمعات المزارعين.

وبقي حال الإرشاد الزراعي الحكومي على هذا الوضع حتى قدوم السلطة الفلسطينية عام 1995 عندما أسست أول وزارة زراعة فلسطينية واستحدثت مديريات عديدة أهمها: المديرية العامة للإرشاد والإعلام والبحث التطبيقي الزراعي، وهي تمثل الجهاز الإرشادي على المستوى المركزي، وتضم ثلاث مديريات هي مديرية الإرشاد الزراعي والتدريب، وإدارة الإعلام، وإدارة البحث التطبيقي، وتضم كل إدارة منها عدد من الأقسام، وواكب ذلك إنشاء بعض الشركات والمؤسسات غير الحكومية العاملة في القطاع الزراعي في فلسطين، حيث عملت هذه الشركات على تسويق منتجات زراعية وإرشاد المزارع لكيفية التعامل مع هذه المنتجات إضافة إلى بعض المنظمات الأهلية التي تعمل في قطاع الإرشاد كالإغاثة الزراعية وغيرها.

يعاني البحث الزراعي من مشاكل لها علاقة بالبنية الأساسية لمركز البحوث حيث يفتقر مركز البحوث الفلسطيني إلى البنية التحتية الضرورية من الأجهزة والمعدات، ومشاكل ذات علاقة بالموارد البشرية والفنية حيث بلغ عدد الباحثين تسعة ، كما لا تغطي خبراتهم إلا جزءا محددًا في المجال الزراعي ومشاكل ذات علاقة بالمخصصات الزراعية.

دور الإرشاد الزراعي:

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد الأجهزة الاتصالية، بل أهم أجهزة التغيير التي تسهم في تحقيق التطور والتقدم الدائم في الريف (Newlein , 1983 , Mosher, 1960 ، شيبية، 2002) فهو ينقل آخر ما توصل إليه البحث العلمي الزراعي في صورة مبسطة من خلال رسائل إرشادية تتضمن المعلومات والأفكار حول المستحدث والجديد، كما يقوم بتدريب المزارع على كيفية الاستخدام والتطبيق العلمي لتلك الأفكار (عبد المقصود، 1980).

وبين الطنوبي وعمران (1997) أن الإرشاد الزراعي باعتباره عملية تعليمية يستهدف إحداث التغييرات المرغوبة في معلومات واتجاهات ومهارات الناس والتي تؤدي لإنتاج خبرات مزرعية ومنزلية أفضل، وبالتالي حياة عائلية أفضل.

إن التطور العلمي الكبير والمستمر في كافة المجالات الزراعية وما ينتج عنه من كم هائل من معلومات وأفكار ومستحدثات زراعية، لن يؤدي إلى تقدم زراعي حقيقي ما لم يواكبه نقل رشيد وفعال لتلك المعلومات العلمية والتكنولوجية لتترجم إلى أفعال واقعية وتطبيقات عملية يحفز المزارع على تنفيذها (عبد الغفار، 1976، Paulin , 1980 ، العضيبي، 2002).

والتكنولوجيا الحديثة لا تعني مجرد أدوات بل تشير أيضا لطرق استخدام تلك الأدوات والمعدات لذلك كان هناك حاجة ملحة وضرورية لوجود أجهزة إرشادية اتصالية مهمتها تسهيل انسياب المعلومات الزراعية المفيدة من منابعها ومصادر إنتاجها في صورة مبسطة ليسهل على المزارع استيعابها والتعامل معها، وكذلك يستدعي الأمر وجود أجهزة تعليمية تكون مهمتها تعليم و تدريب المزارعين على كيفية التطبيق والاستخدام السليم لكل ما ينقل إليهم من معلومات وأفكار (Hans&Mills , 1970، السكران، 2001).

وقد قام الريماوي وآخرون (1996) بدراسة بين فيها العديد من العوامل التي تسهم في معدل تبني المزارعين للتقنيات الحديثة أهمها:

1 - جهود العاملين في الإرشاد والتي تتوقف بدورها على توفر الكفاءة الفنية والصفات الشخصية المناسبة في المرشدين.

2 - مدى ملائمة التقنيّة (الرسالة الإرشادية) ومدى تلبيةها لحاجة المستهدفين والتي تنعكس على خصائص التقنية الحديثة.

3 - مدى ملائمة طرق الإرشاد (قناة الاتصال) ومدى مشاركة المستهدفين في إعداد وتنفيذ وتقييم فعاليات الإرشاد.

4 - مدى ملائمة البيئة المحيطة بالمزارع لإحداث عملية التغيير والتي تتصل بتوفر المرافق الاقتصادية العامة والخدمات الزراعية وإمكانيات المزارعين مثل نوع وحجم الحيازة والدخل الزراعي والعوامل الاجتماعية والثقافية مثل العمر والتعليم والخبرة والخصائص الاتصالية للأعضاء.

وتوصل نصار و آخرون (1988) في دراستهم إلى أن أهم العوامل المسؤولة عن التباين في درجة تبني الأفكار الزراعية المستحدثة هي:الاتصال بالإرشاد الزراعي.

أجزاء العملية الإرشادية:

1- المرسل (المُرشد) 2- الرسالة الإرشادية 3- قناة الاتصال 4- المستقبل (المزارع) 5- الأثر الإرشادي (نقل المعرفة، تغيير الاتجاهات، إكساب المهارات).

ويعتبر المرشد (المرسل) العنصر الأساس في العملية الإرشادية ويلعب المرشد دور الوسيط بين مصادر المعلومات الإرشادية والمزارعين وبذلك يقوم بدور المرسل في العملية الاتصالية بهدف نقل المعلومات والاتجاهات الإرشادية للمزارعين وإكسابهم المهارات المختلفة (الريماوي وآخرون، 1996).

وبين الطنوبي وعمران (1997) انه يتعين على المرشد إن يحرص على قدر من المرونة في علاقته مع أفراد المجتمع وعدم التورط في النزاعات الداخلية المحلية للمستهدفين وعدم التحيز وتسخير خدمات الإرشاد لجميع المزارعين.

2.1 مشكلة الدراسة

تتسم أوضاع نظم الإرشاد الزراعي الخاصة بقطاع الأغنام والماعز بالضعف والعجز في تحقيق الأهداف المرجوة منها، مما أدى إلى انخفاض مستوى إنتاج الأغنام والماعز وعدم إتباع الطرق

والتكنولوجيا الحديثة في التربية وذلك بسبب سوء أداء ومعرفة المرشدين الزراعيين، وعدم قيامهم بمهام الإرشاد ونقل التكنولوجيا بالشكل المناسب لمربي الأغنام والماعز ، كما أن عدم الاستقرار السياسي في فلسطين من أهم العوامل التي ساهمت في إضعاف هيكلية الإرشاد الزراعي بشكل عام والإرشاد الذي يستهدف قطاع الأغنام والماعز بشكل خاص ، مما أدى لافتقار المنظمات الإرشادية المختلفة (الرسمية والخاصة) للتمويل الكافي والتخطيط الجيد والعناصر البشرية القادرة والمؤهلة لتنفيذ وتخطيط البرامج الإرشادية بشكل فعال، لذا اتسمت الخدمات الإرشادية التي تقدمها المنظمات الإرشادية بالطابع العشوائي بسبب افتقارها للسياسات والبرامج الإرشادية المبنية على أسس متينة.

3.1 أهداف الدراسة

في إطار تحديد مشكلة الدراسة يمكن بلورة أهدافها فيما يلي:

أولاً: التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للمرشدين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية لمنطقة شمال الضفة الغربية .

ثانياً: التعرف على درجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

ثالثاً: التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

رابعاً: التعرف على آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الثروة الحيوانية - الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية.

خامساً: التعرف على المعوقات والمشكلات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

سادساً: التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى ضعف العمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

سابعاً: دراسة العلاقة بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية والخصائص الشخصية والوظيفية للمرشدين الزراعيين والعوامل المؤثرة على مستوى الأداء من جنس المرشد والمؤهل العلمي والعمر ومكان سكن المرشد ومدة الخبرة الوظيفية وتلقي التدريب.

4.1 أهمية الدراسة

إعداد الكوادر الفنية في مجال الأغنام و الماعز، و تزويدهم بالمعارف و المهارات اللازمة المتعلقة بهذا الموضوع. و عليه نرى أهمية و ضرورة دراسة وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الإرشاد الزراعي في مجال الأغنام و الماعز، حيث أن مثل هذه الدراسة سوف تساعد القائمين على تخطيط البرامج التدريبية المناسبة في هذا المجال، و من ثم تفتح الباب لمزيد من الدراسات المتعلقة بقطاع الأغنام و الماعز لما له من أهمية حيوية للقطاع الزراعي الفلسطيني.

5.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشدين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية-الأغنام و الماعز - في منطقة شمال الضفة الغربية.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية-الأغنام و الماعز - .

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية والخصائص الشخصية والوظيفية للمرشد الزراعي من جنس المرشد، عمر المرشد، المؤهل العلمي، مكان سكن المرشد، مدة الخبرة الوظيفية، تلقي التدريب للمرشد الزراعي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي ومكان سكن المرشد.

الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة بين تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية.

الفرضية السادسة: لا توجد علاقة بين تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي.

الفرضية السابعة: لا توجد علاقة بين تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي وأسباب ضعف الإرشاد الزراعي.

الفرضية الثامنة: لا توجد علاقة بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي وأسباب ضعف الإرشاد الزراعي.

6.1 منطقة الدراسة

فقد تم اختيار مناطق من شمال الضفة الغربية في فلسطين وهي محافظات جنين، نابلس، طوباس، طولكرم، نظرا لكونها مناطق غنية بتواجد الأغنام والماعز.

أما للحد الزمني فتمت تعبئة الاستمارات في العاشر من آذار حتى الخامس والعشرين من نيسان من العام 2005م).

وقد اعتمدت الدراسة على لقاء المهندسين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية وبالتالي فإن الدراسة تعكس وجهة نظر وموقف المهندسين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية في منظومة الإرشاد الزراعي.

الفصل الثاني

الاستعراض المرجعي

1.2 مناهج (نظم) الإرشاد الزراعي

تختلف منظمات الإرشاد في وظائفها وأهدافها حسب نوع التنظيم ومصدر التمويل ومدى مشاركة المستفيدين في تطوير البرامج ووضع السياسات (سوانسون، 1990). وطبقا لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية للعام 1991 فإن 90% من العمل الإرشادي في البلدان النامية يتبع مؤسسات القطاع العام. أما في الدول الصناعية فقد نشأت برامج الإرشاد في القطاع العام ولكن اتجه إلى التخصص.

ويقسم (الريماوي وآخرون، 1996) مناهج الإرشاد للقطاعات العام والخاص كما يلي:

أولا: مناهج الإرشاد للقطاع العام ويتضمن مناهج إرشادية عدة تتمثل في التالية:

1. المنهج العام للإرشاد: يعكس هذا المنهج الخصائص العامة لعدد من تنظيمات الإرشاد في الدول النامية التي كثيرا ما توصف بالأنظمة التقليدية، متعددة الأغراض أو الوظائف (الريماوي وآخرون، 1996). ويتسم هذا المنهج انه يشتمل على عدد محدود من الأخصائيين التقنيين ويكون التدريب فيه مقتصرًا على الموظفين الميدانيين.

2. مناهج التدريب والزيارة: يعتبر هذا المنهج كما بينها الريماوي وآخرون (1996) نظاما لتطوير إدارة خدمات الإرشاد من خلال وزارة الزراعة في إطار الم نهج التقليدي، ويعود اعتباره كمنهج مستقل إلى إتباع أسلوب منظم في عمليات التدريب والزيارة للمرشدين وممثلي المزارعين التي

تمثل عناصر لمنهاج متغير تستخدم مؤسسات دولية مثل برنامج الأمم المتحدة للتنمية، منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية بهدف محاولة التغلب على مشاكل المنهاج التقليدي للإرشاد. ومن بين الدول التي يطبق فيها هذا المنهاج جزئياً أو كلياً تركيا، الهند، إندونيسيا، بنغلادش، نيبال، سيريلانكا، تايلاند واليمن.

3. الإرشاد من خلال الجامعات: يعتبر نشوء الجامعات التي تهدف إلى تطبيق العلوم في المجالات الحياتية والتي تخدم المجتمع ظاهرة متميزة في التعليم العالي. وقد بدأت الولايات المتحدة في تأسيس الجامعات على أراضي ممنوحة من الدولة عام 1862 في نفس الوقت الذي تأسست فيه وزارة الزراعة وقبل أكثر من 50 عاماً بهدف إنشاء خدمات إرشادية (الريماوي وآخرون، 1996).

4. المناهج المتكاملة: يعتمد هذا المنهج على مبدأ أن جهود التنمية لا تتوقف على توفر الخدمات الإرشادية فحسب وإنما على توفير المدخلات والتمويل وأية عناصر أخرى تتصل بالتنمية الزراعية. كما يتوقف نجاح جهود التنمية وتحقيق زيادة الإنتاج على التنسيق بين أعمال المؤسسات ذات العلاقة بجهود التنمية وكثيراً ما يطبق هذا المنهج في الدول النامية في إطار مشاريع خارجية في مناطق جغرافية معينة. (الريماوي وآخرون، 1996).

ثانياً: مناهج الإرشاد في القطاع الخاص وتتمثل في التالي كما بينها الريماوي وآخرون (1996):

1. الشركات الزراعية: تتميز المؤسسات الخاصة بتوفر التمويل بشكل أفضل من القطاع العام وتستخدم طرق الاتصال المختلفة الفردية، الجماعية والجمهيرية كما تستخدم الإرشاد الرسمي للتعريف بمنتجاتها وإثارة الاهتمام حول استعمالها. وتركز الشركات جهودها على نقل التقنيات الجديدة وتوفير الخدمة الإرشادية على فئة محدودة من المزارعين التجاريين بهدف الحد من التكاليف وزيادة الربح. ولا يعتبر صغار المزارعين من المستهدفين بهذا النظام لكثرة عددهم وصغر حجم تعاملهم.

2. المنظمات غير الحكومية: تقدم هذه المنظمات أو الهيئات الخاصة التطوعية خدمات إرشادية لقطاعات معينة من المستهدفين، مثل المرأة والأقليات، وصغار المزارعين أو غير المالكين. ويتسم العاملون في هذه المنظمات بالمرونة والانفتاح في تقديم المساعدة للمستهدفين وفي أساليب الحصول على الموارد والخدمات اللازمة لتنفيذ البرامج الإنمائية. وبشكل عام توجه هذه

المنظمات برامجها لحل مشاكل معينة بمشاركة فاعلة من المستهدفين، ومن خلال تشجيعهم على تنظيم أنفسهم للعمل على معالجة مشاكلهم اعتمادا على الذات بشكل رئيسي. تقدم هذه المنظمات مساعدتها في مجالات الإرشاد من خلال نقل المعلومات وتوفير المشورة وإكساب المهارات. إلا أن التركيز على الجانب الفني وملائمة التقنيات ليس قويا مما يحد من إمكانية زيادة الإنتاج. وغالبا ما توفر هذه التنظيمات جانبا من التمويل وتوفير بعض المدخلات في إطار قروض سهلة. يعتمد تمويل هذه المنظمات على المساهمات الخارجية حيث توفر إطارا مؤسسيا للحصول على مساعدة الدولة، ومؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات الخارجية.

3. المنظمات الأهلية: تلعب المنظمات الأهلية دورا متزايد الأهمية وقد تعزز دور التعاونيات واتحادات المزارعين في مجال تقديم خدمات الإرشاد نظرا للحاجة إلى مزيد من المشاركة في تنظيم وتمويل خدمات الإرشاد كما حدث في فرنسا وهولندا والدول الاسكندنافية. وقد جاء هذا التطور في بعض الحالات امتدادا للدور التاريخي لمنظمات المزارعين في تقديم خدمات الإرشاد الذي سبق تأسيس مؤسسات الإرشاد العامة في بعض الدول الغربية ويعتمد نجاح هذه المؤسسات على قدرتها على توفير التمويل لعملياتها. وتعتبر الدنمرك وفنلندا أمثلة على مثل هذه النظم الإرشادية.

4. المستشارون الخاصون: يقدم المستشارون خدمات متخصصة فنية وإدارية للمزارع التجارية الكبيرة التي تنتج سلعا نقدية أو تصديرية هامة، وقد يكون المستشارون أفرادا ذوي مفهوم أو تأهيل عالي من العاملين أو المتقاعدين في مؤسسات متخصصة في مجالات فنية.

2.2 واقع الإرشاد الزراعي في فلسطين

منذ مباشرة وزارة الزراعة الفلسطينية مهامها بدأت بنشاطات وجهود مكثفة مع المجتمع الدولي بهدف إعادة تأهيل و تطوير القطاع الزراعي، فقد أولت الوزارة اهتماما كبيرا بالإرشاد الزراعي وبالخدمات الإرشادية من خلال إعداد سياسة واستراتيجية الإرشاد الزراعي في فلسطين بهدف تدعيم و تفعيل العملية الإرشادية و الوصول إلى الإرشاد الموجه و بناء المرشد المختص من خلال إعداد برامج إرشادية متخصصة لمحاصيل و منتجات زراعية بنائية و حيوية ذات ميزة نسبية بهدف زيادة القدرة التنافسية للمنتجات الزراعية سواء في الأسواق المحلية أو الأسواق الخارجية.

1.2.2 الإرشاد الزراعي الرسمي في فلسطين:

يوضح الخياط (1997) أن العوامل التي تؤثر على نجاعة الإرشاد الزراعي الرسمي في الضفة الغربية هي: نقص عدد المرشدين الزراعيين المخصصين لكل منطقة، ونوعية المرشدين الزراعيين من ناحية الخبرة العلمية والعملية والإمكانيات المتوفرة للمرشد، كما يوضح الخياط، (1997) انه منذ عام 1974 قامت سلطات الاحتلال بإغلاق الدائرة المركزية للبحث العلمي والإرشاد الزراعي وقامت بتقليص عدد المحطات الزراعية إلى ست محطات فقط، بالإضافة إلى تقليص عدد مختبرات التربة والمياه إلى مختبر مركزي واحد في نابلس، كما ألغت قسم التدبير المنزلي، وقسم التلقيح الصناعي. كما قلصت ميزانية الإرشاد بدرجة كبيرة (80%)، وأغلقت قسم الإعلام الزراعي، وتم تقليص عدد السيارات الحكومية إلى 11 سيارة في التسعينات، وخفضت المخصصات الكيلو مترية لسيارات الموظفين الخصوصية بنسبة (30%) مما كانت عليه في السابق.

يتجلى دور الدوائر الزراعية الرسمية في الإرشاد الزراعي من خلال العمل على زيادة الإنتاج وجودته وذلك عن طريق إدخال أصناف جديدة، وأساليب حديثة للزراعة مثل استخدام البيوت البلاستيكية، مقاومة الآفات المختلفة، عقد الندوات الزراعية وعمل جولات للمزارعين (الريس، 1993).

يقدم الإرشاد الزراعي الرسمي حالياً خدماته من خلال مديرية الإرشاد و الإعلام و البحث التطبيقي في وزارة الزراعة و مديرياتها المنتشرة في كافة المناطق الفلسطينية و البالغ عددها (17) مديرية يعمل فيها حوالي (315) مرشد زراعي و يحمل معظم المرشدين الزراعيين الشهادة الجامعية الأولى في التخصصات الزراعية كما أن (24) منهم يحملون الشهادة الجامعية الثانية، أما بالنسبة لسنوات الخدمة فان حوالي 5% من المرشدين تزيد خدماتهم عن 21 سنة و 85 % تقل خدماتهم عن 10 سنوات أما من تتراوح خدماتهم بين 11 - 20 سنة فتبلغ نسبتهم 10 % . (وزارة الزراعة ، 2005).

أما من حيث التوزيع الجغرافي فان أعداد المرشدين الزراعيين موزعة كما في الجدول(8.2.1)

جدول 1.2: أعداد المرشدين الزراعيين في فلسطين حسب المحافظة.

المحافظة	عدد المرشدين الزراعيين
أريحا	12
بيت لحم	11
جنين	33
الخليل	21
دورا	10
رام الله	15
سلفيت	8
طوباس	13
طولكرم	28
القدس	9
قلقيلية	11
نابلس	18
شمال غزة	31
غزة	18
غزة الوسطى	21
خان يونس	32
رفح	24

(وزارة الزراعة، 2005)

و تقدم خدمات الإرشاد الزراعي الرسمي مجاناً و يتم تقديم الخدمات الإرشادية بالاتصال المباشر مع المزارع أو من خلال مجموعات المزارعين كما و تقوم مؤسسات رسمية أخرى ببعض الأنشطة ذات العلاقة بالزراعة بشكل مباشر أو غير مباشر مثل سلطة البيئة، وسلطة المياه، ووزارة الصحة، ووزارة العمل و وزارة الشؤون الاجتماعية.

2.2.2 الإرشاد الزراعي غير الرسمي في فلسطين:

يوجد حالياً أربع شركات خاصة تقدم الخدمات الإرشادية و يعمل بها خمس مرشدين زراعيين بالإضافة إلى (13) جمعية و اتحاد زراعي يعمل بها (16) مهندسا زراعيًا و 6 معاهد أبحاث و مراكز خدمات و يعمل بها (50) مهندسا زراعيًا و يعمل قسم من المؤسسات في مجالات تخصصية محددة فيما يغطي القسم الآخر مجالات أخرى . كما يوجد هناك عدة مؤسسات أهلية وأجنبية تقدم خدمات في الإرشاد الزراعي منها اتحاد جمعيات الإغاثة الزراعية الفلسطينية (PARC)، المركز العربي للتطوير الزراعي، مركز العمل التنموي (معا)، خدمات الإغاثة الكاثوليكية (CRS)، اتحاد لجان العمل الزراعي، صندوق التنمية الفلسطيني، المركز الفلسطيني لتطوير المشاريع الصغيرة، والجمعية الاسبانية (ACH).

3.2 واقع الإرشاد الزراعي في منطقة الدراسة في مجال الأغنام والماعز

تعتبر منطقة الدراسة من أكثر مناطق فلسطين تواجد للأغنام والماعز حيث يوجد بها حوالي 379664 رأس وهذا العدد الكبير يحتاج إلى طاقم من المرشدين من ذوي الخبرة في مجال الأغنام والماعز، ذلك إن مربي الأغنام والماعز يحتاجون إلى نقل خبرات لهم من المرشدين الزراعيين باستمرار، وبما أن منطقة الدراسة تفتقر إلى الخبرات في مجال الأغنام والماعز حيث تحوي منطقة الدراسة على الأعداد التالية من المرشدين الزراعيين (جنين 33، طوباس 13، طولكرم 28، ونابلس 18) (وزارة الزراعة، 2005)، ومن جميع هؤلاء المرشدين الزراعيين يوجد 29 مرشد زراعي يعمل كمرشد زراعي في الثروة الحيوانية وليسوا من ذوي الخبرة الكافية في مجال الأغنام والماعز، منهم خمسة فقط مخصصين في مجال الأغنام والماعز، يعتبر الإرشاد في هذا القسم ضعيف، كما لا توجد لقاءات مستمرة بين مرشدي الأغنام والماعز والمربين إلا عند الضرورة وبالتالي لا توجد جولات للمربين باستمرار.

وكل هذا يدل على أن الإرشاد في هذا المجال ضعيف وأنه بحاجة إلى اهتمام كبير من قبل المعنيين من أجل الوصول إلى إنتاجية عالية.

4.2 تأهيل العاملين في الإرشاد في الكفاءة (قبل وأثناء الخدمة)

يتطلب أداء العاملين في الإرشاد لمهامهم و القيام بالأدوار المتعددة المتوقعة منهم أن يكونوا مؤهلين على جميع مستوياتهم لأداء المهام الإرشادية الأساسية قبل التحاقهم بخدمات الإرشاد. كما يتعين أن

يتوفر لدى مؤسسات الإرشاد إمكانية تعزيز الكفاءة المهنية للعاملين أثناء خدمتهم لأنه يتعين الاستمرار في عملية التدريب لتحديث معلومات المرشدين و لتأهيلهم للقيام بدور حلقة الوصل بين مراكز البحث و المزارعين (الريماوي، وآخرون، 1996).

وقد بين الريماوي وآخرون (1996) أن عملية التدريب والتأهيل في الجوانب التعليمية للإرشاد و العلوم الزراعية الاقتصادية و الاجتماعية تشمل.

1- التدريب قبل العمل وتشمل:

- أ. تأهيل اختصاصي الإرشاد الزراعي.
- ب. التأهيل الجامعي في علوم الزراعة.

2- التدريب التمهيدي أو الاستهلاكي.

3- التدريب أثناء الخدمة.

أولاً: التدريب قبل العمل:

يعرف التدريب قبل العمل بأنه: النشاطات التعليمية التي تستهدف إعداد الأفراد للعمل الإرشادي (الريماوي، وآخرون، 1996).

لكن العادلي (1982) عرف التدريب قبل الخدمة أنه جميع المقررات التعليمية والأكاديمية والتدريبية التي تسبق مزاولة المهنة الإرشادية، وعادة ما يتم هذا المستوى من التدريب في المعاهد العليا والمراكز المتخصصة في التدريب .

و قد أصبح التعليم الجامعي قبل العمل أساسيا في كثير من الدول التي قطعت شوطا في التنمية و مع أن مسؤولية هذا التدريب لا تقع على جهاز الإرشاد غير أنه يتعين على إدارة الإرشاد أن تنسق أعمالها مع مؤسسات التعليم للتأثير على الخطط والبرامج التعليمية التي تقدمها لطلبتها لإعداد الخريجين للعمل الإرشادي بشكل يتماشى مع الاحتياجات الوطنية (الريماوي، وآخرون، 1996).

أ. تأهيل اختصاصي الإرشاد الزراعي:

أشار رزق، وآخرون (2002) أن التأهيل الأكاديمي قبل عمل اختصاصي الإرشاد في المجالات الأساسية يشمل:

1 علوم الزراعة الأساسية المتصلة بجوانب الإنتاج النباتي و الحيواني وتشمل: الإنتاج النباتي بفروعها، الوقاية من النبات بفروعها، التربة، الري، الإنتاج الحيواني، التغذية، التناسل، صحة الحيوان.

2 نظريات الإرشاد ويشمل ذلك مبادئ الإرشاد، وتعليم الكبار، وتنظيم مؤسسات الإرشاد وإعداد، وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وتبني وسائل الزراعة الحديثة الإعلام الزراعي، وطرق الإرشاد، والمعينات الإرشادية، والمشاريع الميدانية الإرشادية.

3 علوم الاقتصاد و الإحصاء الزراعي وتشمل إدارة المزارع، والتسويق، والتعاون والاقتصاد المنزلي، واقتصاديات البيئة، ومبادئ الإحصاء، وتصميم التجارب.

4 علوم الاجتماع والتي تشمل المجتمع الريفي والتنمية الريفية وعلم النفس الاجتماعي ومناهج البحث الاجتماعي.

5 علوم الكمبيوتر و مجالات استخدامها في أعمال الإرشاد.

ب. التأهيل الجامعي في علوم الزراعة:

عادة ما يتوفر للخريجين من الكليات الزراعية في الدول النامية تعليم نظري مناسب اعتمادا على مواد تعليمية أجنبية قد لا تتماشى مع ظروف الزراعة المحلية، غير أن الخريجين يفتقرون للتدريب العملي بشكل كاف يؤهلهم للتعامل مع قضايا الزراعة المحلية في مجال اختصاصهم ولذلك يتعين ربط بين الجوانب النظرية و التطبيقية بحيث يتماشى التعليم الزراعي مع الأسلوب العلمي في حل مشاكل المزارعين لإعداد العاملين الإرشادين لأداء مهامهم التعليمية في مجال نقل التكنولوجيا وذلك من خلال تنفيذ برامج ريادية للحصول على خبرة مباشرة تحت ظروف عمل المزارعين للتعايش مع مشاكلهم. (رزق، وآخرون، 2002)

كما يمكن إلحاق الطلبة بمرشدين ذوي خبرة لفترة تمتد من أسابيع إلى أشهر (6-16 أسبوعا خلال الصيف غالبا) بحيث يخضع المتدربون لإشراف مراقبين من المؤسسة التعليمية من خلال زيارات دورية لتقييم المشاكل و أداء الطلبة و المرشدين المدربين.

ثانيا: التدريب التمهيدي أو الاستهلاكي

يستهدف التدريب في بداية الخدمة تهيئة العاملين الجدد لأداء مهامهم ويهدف هذا التدريب: إلى

تعريفهم بالمؤسسة التي سينضمون إليها و علاقاتها مع المؤسسات الأخرى و المهام التي ستوكل إليهم و لذلك يسمى هذا النوع من التدريب بالتدريب التمهيدي (رزق، وآخرون، 2002) ويشمل ما يلي:

- 1- التعرف على تنظيم وهيكلية الجهاز الإرشادي: نشأته، وتطوره على الأنظمة و التعليمات، وإجراءات، ومهام جهاز الإرشاد.
- 2- التعرف على مراكز البحث العلمي ومهامها، ومسؤوليته، وعلاقتها مع مؤسسة الإرشاد.
- 3- عرض السياسات الزراعية، والنشاطات الاقتصادية الاجتماعية و السياسية ذات العلاقة بالعمل الإرشادي للمؤسسات الأخرى (مثل مؤسسات التسويق، والتعاون، و الإقراض والجامعات) .
- 4- تحديد الوصف الوظيفي للمرشد بشكل دقيق ومحدد و القواعد التي ستحكم عمله و السلوك المهني والأدبي المتوقع منه، والتعريف بالموارد المتاحة لأداء العمل الإرشادي و الأعمال المكتبية و الإدارية والتي تشمل حفظ المعلومات اللازمة و إعداد التقارير والتدريب على استخدام الأدوات و الأجهزة المستعملة في التعليم و التدريب واستخدام وسائل الاتصال العامة و تستهدف هذه النشاطات إتاحة الفرصة للعاملين الجدد للاعتماد على النفس و تعزيز الالتزام الأدبي لتكريس أنفسهم لخدمة أهداف المؤسسة الإرشادية.
- 5- التدريب على جوانب تتعلق بالعلوم الزراعية و الاجتماعية ذات العلاقة بالظروف المحلية و الموارد الزراعية الوطنية خاصة للدارسين في أقطار أجنبية.

وقد يشمل التدريب الاستهلاكي إلحاق المرشدين المعينين حديثا بمرشدين ذوي خبرة لأغراض تعريفهم و تدريبهم عمليا على النشاطات الإرشادية قبل تكليفهم بأعمال إرشادية مستقلة كما تنظم دول أخرى برنامجا تدريبيا لعدة أشهر لمساقات هامة تتصل بطبيعة العمل الإرشادي يستلزم هذا، توفير التدريب للمرشدين من غير المتخصصين بالإرشاد على نظريات الإرشاد، وتنمية المجتمع، ومبادئ الاقتصاد والإحصاء، والإدارة المزرعية (رزق، وآخرون، 2002) .

ثالثاً: التدريب أثناء الخدمة

هو إشراك العاملين في مجال الإرشاد الزراعي في أية أنشطة تدريب بعد ان تحددت مسؤولياته المهنية في المركز الوظيفي الذي يشغله بهدف الارتفاع بطاقته وجدارته الإرشادية وتوسع فهمه لفلسفة الإرشاد وطرقه وكيفية التعامل مع مسترشديه (العادلي، 1982).

يهدف هذا التدريب إلى تعزيز كفاءة المرشدين أثناء أدائهم لعملهم ولذلك فإنه يتوجه للتعليم بشكل دوري ومنظم حسب احتياجات العاملين و يعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه برنامج مخطط لرفع مستوى مهارة العاملين في الإرشاد و تطوير قدراتهم على أداء الأعمال الموكولة إليهم ، ويكتسب المرشدون خبرات كبيرة خلال عملهم الأمر الذي يمثل صورة من صور التدريب خلال العمل من خلال الممارسة العملية غير أن كثيراً من التغيرات تطرأ على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية و التكنولوجية و تستدعي تحديث و تطوير معلومات المرشدين لمجاراة التطورات العلمية و إطلاعهم على مجالات التقدم في العلوم الزراعية وإدارة المزرعة و الاستفادة من تجارب المجتمعات الأخرى في التنمية للاستفادة منها و تعكس نتائج دراسة منظمة الأغذية والزراعة الدولية التي سبقت الإشارة إليها ضرورة تحسين نوعية المرشدين من خلال التركيز على حملة الدرجات العلمية وتوفير التدريب أثناء الخدمة لتحسين فعالية الإرشاد ولذلك فإن فعالية مؤسسات الإرشاد تتوقف على وجود وحدة فاعلة للتدريب لمتابعة تنظيم نشاطات التدريب أثناء الخدمة بشكل منتظم كجزء لا يتجزأ من مهام إدارات الإرشاد وتشمل التدريب أثناء الخدمة جوانب تطوير المهنة و التدريب الفني ويستهدف التطوير المهني النشاطات التي تعد لتعزيز و تنمية الروح المهنية في العمل الإرشادي و المحافظة على كفاءة الجهاز الفني. كما يركز هذا التدريب على إتاحة الفرصة للمرشد ليتعلم من الخبرات الزراعية الجديدة التي أصدرتها مراكز البحوث الزراعية وكليات الزراعة، ومعرفة سيكولوجي العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التعليمية والاتصالية للمرشد (رزق، وآخرون، 2002)

5.2 المشكلات التي تؤثر على أداء الإرشاد الزراعي

هنالك العديد من المشاكل التي تعيق العمل الإرشادي وبالتحديد في الدول النامية ويعتبر سوانسون وآخرون (1990) أن أكثر المشاكل التي تعيق العمل الإرشادي تتلخص بالنقاط التالية:

1. مشكلات تكنولوجية: أهمها عدم توافر التكنولوجيا الملائمة التي يمكن تقديمها للمزارعين . وإن تم توفيرها فإن قدرة المزارعين على استخدامها بكفاءة يعتبر تحدياً هائلاً أمام الإرشاد وترجع صعوبة هذه المهمة إلى ارتفاع عدد صغار المنتجين (المزارعين الذين ينبغي أن تصلهم خدمات الإرشاد)، وإلى قلة الموارد (البشرية منها والمادية) المتاحة لهيئات وأجهزة الإرشاد الوطنية، وما يمكن أن يترتب على إتباع استراتيجيات إرشادية غير ملائمة أو نشر التكنولوجيا التي لا تتلاءم مع الأوضاع السائدة من نتائج اجتماعية بالغة الخطورة. كما أن ضعف أو غياب العلاقات المتبادلة بين الإرشاد والبحوث. ليس هناك تدفق مستمر للمعلومات ما بين إدارات وأجهزة الإرشاد من ناحية وهيئات ومؤسسات البحوث الزراعية الوطنية من ناحية أخرى.

2. مشكلات التدريب الفني: يفتقر موظفو الإرشاد الميدانيين إلى التدريب العملي في مجالات تطبيق التكنولوجيا.

3. مشكلات التنقل والحركة: يفتقر موظفو الإرشاد الميدانيين إلى وسائل النقل الكافية التي تمكنهم من الوصول إلى المزارعين بالشكل الفعال.

4. مشكلات المعدات والمعينات الإرشادية: يفتقر موظفو الإرشاد إلى المعدات والأدوات الأساسية اللازمة للتدريب وإعلام مثل وسائل الإيضاح الأساسية التي تستخدم في التدريس، والنشرات والمواد التي تستخدم في البيانات العملية الإرشادية ووسائل الاتصال الحديثة مثل التواصل عبر الانترنت والبريد الإلكتروني وأساليب التعليم عن بعد.

5. المشكلات التنظيمية: حيث يعهد إلى موظف الإرشاد بمهام أخرى كثيرة إلى جانب العمل الإرشادي.

6.2 الوضع الزراعي في فلسطين

يعتبر القطاع الزراعي العمود الفقري للاقتصاد الفلسطيني من خلال مساهمته في توفير فرص عمل لسكان الريف مصدراً رئيسياً للغذاء والأمن الغذائي لسكان الريف من خلال المنتجات التقليدية (الألبان، الخضروات، وزيت الزيتون) وخاصة إنتاج الاقتصاد المنزلي على مستوى العائلة وتوفير الدخل النقدي للعائلات الريفية من خلال بيع المنتجات الزراعية كما وتساهم الزراعة في محاربة الفقر ويساهم من تقليل عبء الوضع الراهن، حيث ساهمت الزراعة في تقليل نسبة الفقر من 12% إلى 17%. (الجهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، 2003)

كما يساهم القطاع الزراعي بشكل جزئي في خلق بدائل للمنتجات المستوردة والمساعدات الغذائية غير الثابتة من الخارج مما يساهم في تقليل اعتماد المناطق الفلسطينية على هذه المنتجات وخاصة خلال الحصار، كما يساهم في الناتج المحلي الإجمالي إضافة إلى مساهمته الكبيرة في الصادرات السلعية الوطنية. إلا أن القطاع الزراعي واجه العديد من المشاكل و المعوقات خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي حيث ورثت السلطة الفلسطينية بنية تحتية زراعية مدمرة و خدمات زراعية مساندة ضعيفة.

تشير النتائج إلى أن المساحة المزروعة في الأراضي الفلسطينية بلغت خلال العام الزراعي 2002/2003 ما مقداره 1815 ألف دنم، منها 90.9% في الضفة الغربية مقابل 9.1% في قطاع غزة، أما من حيث عدد المواشي، فتشير النتائج أن هناك ما مجموعه 3.235 ألف رأس بقر، و1.220.800 مليون رأساً من الأغنام والماعز. ومن جهة أخرى بلغت أعداد الدجاج البياض 2.895 مليون طير. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)

7.2 الثروة الحيوانية في فلسطين

1 - الأبقار: بالنسبة لإجمالي عدد الأبقار في الأراضي الفلسطينية خلال العام الزراعي 2002/2003 فقد بلغ 33235 رأساً من مختلف السلالات والأعمار. منها 27176 رأساً في الضفة الغربية و 6059 رأساً في قطاع غزة. ويلاحظ تركيز الأبقار في محافظات الخليل، ونابلس، وجنين على الترتيب، أما من حيث سلالات الأبقار فقد تركزت تربية الأبقار البلدية في طوباس، بينما تركزت الأبقار الهولندية في الخليل. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

2- الأغنام والماعز: بلغ إجمالي عدد الأغنام 828678 رأساً من كل السلالات البلدية والمهجنة (الأمهات والمواليد) منها 779595 رأساً في الضفة الغربية و 49083 رأساً في قطاع غزة. وتعتبر محافظة الخليل أكثر المناطق تربية للأغنام إذ بلغت نسبة الأغنام فيها 27.0% من إجمالي أعداد الأغنام في الأراضي الفلسطينية، يليها محافظات جنين، نابلس وبيت لحم على التوالي. أما من حيث أعداد الماعز فقد بلغ إجمالي العدد 392122 رأساً (بلدي ومهجن) منها 96.3% في الضفة الغربية، و3.7% في قطاع غزة، و تركزت تربية الماعز في كل من الخليل، بيت لحم، وجنين على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)

3- الدواجن: بلغ إجمالي عدد الدجاج اللحم في الأراضي الفلسطينية 37065 ألف طير عام 2003/2002 منها 70.2% في الضفة الغربية، و29.8% في قطاع غزة، وبلغ عدد الدجاج اللحم في محافظة الخليل 9645 ألف طير أي ما نسبته 26% من إجمالي الدجاج اللحم في الأراضي الفلسطينية يلي ذلك محافظات خانيونس، ورام الله، والبيرة، أما فيما يتعلق بالدجاج البياض فقد بلغ العدد الإجمالي في الأراضي الفلسطينية 2895 ألف طير، منها 1.892 ألف طير في الضفة الغربية، و1.003 ألف طير في قطاع غزة، وشكل عدد الدجاج البياض في محافظة غزة ما نسبته 23.6% من إجمالي الدجاج البياض في الأراضي الفلسطينية يليها محافظات غزة، ورام الله، والبيرة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)

4- النحل: بلغ إجمالي عدد خلايا النحل عام 2002 في الأراضي الفلسطينية 47900 خلية نحل منها 43467 خلية حديثة، و4433 خلية قديمة (بلدية) وتعتبر محافظة جنين أكثر المحافظات تربية للنحل، حيث بلغت نسبة خلايا النحل فيها 13.6% من إجمالي أعداد خلايا النحل في الأراضي الفلسطينية، يليها محافظتي شمال غزة وطولكرم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

5- الثروة السمكية: بلغت كمية الأسماك المصطادة عام 2002 في الأراضي الفلسطينية 2627 طن، جميعها من محافظات قطاع غزة، وتركز صيد الأسماك في محافظة غزة حيث بلغت كمية الأسماك المصطادة فيها، ما نسبته 72.4% من إجمالي كمية الصيد (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

8.2 قطاع الأغنام والماعز في الضفة الغربية وقطاع غزة

في ظل الظروف المعيشية الصعبة التي يمر بها الشعب الفلسطيني من اغلاقات وبطالة وتدني دخل، لجأ الكثير من المواطنين وخاصة في الريف للعمل الزراعي وذلك لتوفير لقمة العيش، وإيجاد دخل لسد قسم من حاجاتهم الضرورية (أبو عرة، 2005).

وبناء على ذلك ازدادت أعداد الثروة الحيوانية في الضفة الغربية وقطاع غزة وازدادت مساهمتها في الإنتاج الزراعي بشكل كبير (جدول 1.2)، حيث كانت المساهمة في بداية السبعينات حوالي 36%، ثم ارتفعت إلى 49% في بداية التسعينات في الضفة الغربية، بينما ارتفعت خلال نفس الفترة في قطاع غزة من 20% إلى 30% (أبو عمر، 1996).

جدول 2. 2: التغيرات في أعداد الأغنام والماعز خلال عدة سنوات، في الأراضي الفلسطينية.

العام	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
أعداد الأغنام	445.151	634.489	504.903	537.998	504.078	566.409	615.838	758.293	828.678
أعداد الماعز	252.235	272.636	267.101	252.258	295.033	308.845	313.583	355.387	392.122

(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)

تشير البيانات الواردة في الجدول (1.2) إلى تذبذب في أعداد الأغنام والماعز من عام 1995 وحتى عام 1998، أما من بداية 1999 وحتى 2003 فهناك زيادة مستمرة في أعداد الأغنام والماعز.

وبين زيدان (2004) أن لفرع الأغنام أهمية كبرى في الاقتصاد المحلي إذا ما قورن مع غيره من فروع الثروة الحيوانية، ويعتبر قطاع الأغنام من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الاقتصاد المنزلي على مستوى الأسرة، لما توفره من احتياجات ضرورية وأساسية.

ولحماية الثروة الحيوانية والارتقاء في مستوى إنتاجها من اللحوم والحليب، يتطلب ذلك خطة زراعية وإرشادية في هذا المجال تعمل على تطوير وضع السلالات المحلية لكل من الأغنام والماعز لزيادة إنتاجها من الحليب واللحوم، وكذلك العمل على تحسين المستوى الغذائي المقدم لها، وتحسين الخدمات الصحية والإرشادية بشكل مكثف، لأن نقص هذه الخدمات يقلل من الاستثمار في هذا القطاع (نعيرات، 2004).

تشكل الثروة الحيوانية جانبا كبيرا مهما في الإنتاج الزراعي وتساهم في حل مشكلة الأمن الغذائي، وتحتل الأغنام والماعز مرتبة متقدمة في هذا المجال ذلك لان منتجاتها تشكل مصدرا أساسيا لغذاء الإنسان من اللحوم الحمراء والحليب ومنتجات الألبان المختلفة (أبو عرة، 2005).

ويقدر الإنتاج المحلي من اللحوم الحمراء بحوالي (36758) طن وهذا يغطي ما نسبته 35% من الاحتياجات الاستهلاكية المحلية، وتتم تغطية الجزء المتبقي عن طريق الاستيراد من إسرائيل أو من خلالها. ويقدر الإنتاج الكلي من الحليب بحوالي (184827) طن وهذا يساهم في تغطية ما نسبته (60%) من الاستهلاك المحلي ويتم تغطية النقص الحاصل منه، باستيراد الحليب الطازج المصنع

والحليب المعلب والحليب المجفف من الدول المجاورة أو من إسرائيل . (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

9.2 وضع الأغنام والماعز في منطقة الدراسة

يعاني قطاع الأغنام والماعز في منطقة الدراسة من العديد من المشاكل مثل سوء ظروف التربية ، حيث تعيش معظمها في ظروف قاسية وفي حظائر مغطاة أو مكشوفة، معرضة للشمس، وفي كلتا الحالتين فإن هذه الحظائر إما أن تكون مزدحمة وسيئة التهوية وتحتوي على الكثير من الحشرات الضارة والطفيليات الخارجية، أو أن هذه الحظائر غير صحية ولا تقي الأغنام والماعز برودة الشتاء القارص وحر الصيف الشديد، وتكون معرضة للتيارات الهوائية الباردة أو الحارة مما يسبب لها الكثير من الأمراض التنفسية وغيرها من الأمراض الأخرى ، والمعروف أن سوء الأحوال الجوية يقلل من الإنتاج كثيرا.

ومن الملاحظ أن هناك نوعين من المربين ، المربون الحقيقيون وهم مربون بالفطرة والوراثة والمالكون لقطعانهم ، وهم متفرغون كلياً لتربية أغنامهم إذ تعتبر مصدر دخلهم الرئيسي. هذا النوع من المربين يعتمدون في تربية أغنامهم على الخبرات الفطرية المتوارثة التي غالباً ما تكون مغلوبة أو منقوصة ، أما النوع الثاني هم المربون غير الحقيقيون وهم مربون بحكم الظروف. إذ يقومون بتربية نوع أو أكثر من الحيوانات بسبب ظروف اقتصادية أو اجتماعية ، وهم في الغالب غير متفرغين لتربية حيواناتهم يعتمدون غالباً في حل مشاكلهم على المربون الحقيقيين على اعتبار أنهم ذوو خبرة ودراية في التربية كلياً أو جزئياً.

يملك المزارعين في منطقة الدراسة 282550 رأس من الأغنام البلدية والمهجنة والعساف. إلا أن تربية الأغنام البلدية هي الأكثر شيوعاً بمنطقة الدراسة، حيث تصل أعداد الأغنام البلدية إلى 111630 رأس (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)، ويصل معدل سعر رأس الغنم البلدي إلى 130 دينار، ومعدل قيمة إنتاج الحليب للرأس 39 ديناراً. إلا أن معدل تكاليف الإنتاج السنوي تصل إلى 53 ديناراً/رأس أما مصدر الأعلاف الرئيسي (الخشنة والمركزة) فهو مستورداً إسرائيل. من أسباب ارتفاع أعداد الأغنام البلدية المرباة في منطقة الدراسة هو تحمل هذه الأصناف لظروف الجفاف السائدة في المنطقة بالإضافة إلى مقاومتها للأمراض.

كما يملك المزارعون في منطقة الدراسة 97114 رأس من الماعز (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004). ويصل معدل سعر رأس الماعز البلدي إلى 110 دينار، ومعدل قيمة إنتاج الحليب للرأس 34 ديناراً. إلا أن معدل تكاليف الإنتاج السنوي تصل إلى 162 ديناراً/رأس.

تشير الإحصائيات إلى وجود ارتفاع تدريجي لأعداد الأغنام البلدية من بداية الثمانينات حتى عام 1996، وبعد عام 1996 بدأت لأعداد الأغنام البلدية بالانخفاض التدريجي حتى عام 2003 (جدول 2.2) ويرجع السبب في ذلك إلى دخول سلالات الأغنام المحسنة في التربية بعد عام 1987 واستبدال المزارعين الأغنام البلدية بالأغنام المحسنة بشكل تدريجي إلى أن وصل عدد الأغنام المحسنة عام 2003 حوالي 73950 رأس وأصبح عدد الأغنام المحسنة في محافظة جنين يفوق عدد الأغنام البلدية في السنوات الأخيرة، كما يلاحظ أيضاً توجه المزارعين في محافظة جنين لتربية الماعز البلدية أكثر من الماعز المحسنة.

جدول 3.2: أعداد الأغنام وسلالاتها وأصنافها خلال عدة سنوات في محافظة جنين

السنة	1981	1984	1987	1990	1993	1996	1999	2003
أغنام بلدية	39630	45180	64680	64000	74300	76700	63000	62290
أغنام محسنة	0	0	6215	4590	8200	9000	11800	73950
ماعز بلدي	18350	25350	21360	23650	26050	33700	18216	32650

(وزارة الزراعة الفلسطينية، 2003)

كما تشير إحصائيات إنتاجية الأغنام والماعز من اللحوم والحليب في منطقة الدراسة موضحة في الجدول (3.2)، يلاحظ أن أكثر الإنتاج للحوم والحليب في منطقة الدراسة جاء في المرتبة الأولى في محافظة جنين تلاها نابلس، طوباس، طولكرم.

جدول 4.2: إنتاج الأغنام والماعز من اللحوم والحليب في منطقة الدراسة حسب المحافظة والنوع
2003-2002 .

حليب(طن)		لحوم(طن)		النوع
ماعز	أغنام	ماعز	أغنام	المحافظة
4249	7529	1048	3064	جنين
355	4371	88	1757	طوباس
823	2640	203	1074	طولكرم
2730	5292	673	2154	نابلس

(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003)

الفصل الثالث

منهجية البحث

1.3 المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهج الذي اتبع في الدراسة من حيث تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة البحثية وأسلوب وإدارة جمع البيانات من أفراد العينة والمصادر الثانوية التي جمعت منها بعض البيانات، ومعالجة البيانات بالطرق الإحصائية للوصول إلى النتائج وتعميمها بغرض الاستفادة منها ووضعها موضع التطبيق الفعلي للاستفادة منها لإحداث التغيير الإيجابي في مجال الإرشاد الزراعي في الضفة الغربية.

2.3 منهج البحث

عند اختيار منهج بحثي معين هناك مجموعة من العناصر التي يجدر أخذها بعين الاعتبار كطبيعة وحدات التحليل، غرض الدراسة وموضوعها ومكان إجرائها (عبيدات، 1998).

وفيما يتعلق بتحديد هذه العناصر على صعيد هذه الدراسة نشير إلى ما يلي:-

لقد كانت وحدات التحليل هي الأفراد (المهندسين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية)، أما بخصوص شكل التحليل فكانت العينة الإحصائية، وفيما يتعلق بغرض الدراسة فقد كان النظر إلى الواقع الحالي للإرشاد والمرشدين للثروة الحيوانية في قطاع الأغنام والماعز وإمكانية تطوير

العاملين في هذا القطاع، أما عن أماكن إجراء هذه الدراسة فكانت في المناطق الشمالية للضفة الغربية (نابلس، جنين، طوباس، طولكرم).

3.3 أسلوب وأداة جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة كأداة في جمع البيانات وقد تم تصميم استبانته خاصة روعي في إعدادها أن تكون الأسئلة واضحة ومحقة لأهداف الدراسة، حيث تضمنت أسئلة اختيار (انظر الاستمارة، مرفقة في الملحق رقم 1.5).

يضم الجزء الأول من الاستبانة العوامل المستقلة، ويبلغ عددها تسعة عوام ل وهي عبارة الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشدين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية في شمال الضفة الغربية محافظات جنين، نابلس، طولكرم، طوباس وهذه العوامل هي جنس المرشد الزراعي، المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، الموطن الأصلي، عمر المرشد الزراعي، مدة الخبرة الوظيفية، عدد سنوات العمل كمرشد زراعي، المسمى الوظيفي، وفترة تلقي التدريب في مجال الإرشاد (الأغنام والماعز) .

أما الجزء الآخر من الاستبانة (الجزء التابع) فيقسم إلى خمسة مجموعات، المجموعة الأولى تتعلق بدرجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي وتتكون من تسعة أسئلة، بينما المجموعة الثانية تتعلق بمستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية، وتتكون من احد عشر سؤال، والمجموعة الثالثة تتعلق بالنشاطات الإرشادية للمرشدين الزراعيين في مجال الأغنام والماعز، وتتكون من خمسة عشر سؤالاً والمجموعة الرابعة تتعلق بالمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي وتتكون من أربعة عشر سؤالاً، والمجموعة الخامسة تتعلق بأسباب ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي وتتكون من ستة أسئلة.

تم جمع بيانات الدراسة من المهندسين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية المستهدفين في الفترة الممتدة ما بين (العاشر من آذار حتى الخامس والعشرين من نيسان من العام 2005م).

4.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المهندسين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية في المحافظات الأربعة من شمال الضفة الغربية والمسجلين بوزارة الزراعة الفلسطينية للعام 2005.

5.3 عينة الدراسة وجمع البيانات

تم اختيار جميع أفراد المجتمع الدراسي وعددهم 29 مهندسا زراعيًا من سجلات وزارة الزراعة على كل من يقع مسماه الوظيفي مهندس زراعي في الثروة الحيوانية في المحافظات التي تشملها الدراسة .

أما بالنسبة إلى عدد الاستبيانات في كل محافظة كما في الجدول (3-1):

جدول 1.3: توزيع الاستبيانات في منطقة الدراسة.

العدد	المحافظة
14	جنين
5	طوباس
5	طولكرم
5	نابلس
29	المجموع

6.3 أساليب تحليل البيانات معالجتها

بعد جمع البيانات من المهندسين الزراعيين في الثروة الحيوانية العاملين في وزارة الزراعة الفلسطينية بواسطة استبانته تم إعدادها مسبقا واطلاع المختصين عليها لأخذ رأيهم.

كما تم تفرغها في سجلات خاصة، ومن ثم إعطاء الإجابات التي تم الحصول عليها قيمة رقمية تتناسب مع المقاييس التي استخدمت في تحليل المتغيرات التي شملتها الدراسة، وتم استخدام المنهجين الوصفي والتحليلي في تحليل بيانات الدراسة بما يتلاءم مع أهدافها، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

استخدام المنهج الوصفي لوصف أفراد عينة الدراسة عن طريق استخراج التكرار والنسب المئوية لكل فئة من فئات المتغيرات التي احتوت عليها الدراسة، وضمت كذلك النزعة المركزية (المتوسط)، ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري) وكذلك اتبع المنهج التحليلي للتعرف على طبيعة العلاقات بين المتغيرات الهامة في الدراسة.

حيث تم إجراء الاختبارات التالية:-

1. استعمل معامل ارتباط الرتب (بيرسون) لتحديد قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات النوعية في عينة الدراسة ، ولتحديد وجود فرق معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، وتم استخدام هذا الارتباط بين تحقيق المرشد لأهداف برنامج الإرشاد الزراعي و (مستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية ، المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي، والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد). وبين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي

2. استخدم اختبار (T) الإحصائي لمقارنة الفروقات بين المتوسطات الحسابية للمتغيرات التي تتكون من مستويين. في حساب العوامل المؤثرة على مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي وهي متغير الجنس.

3. استخدم أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروقات بين المتوسطات الحسابية التي تتكون من أكثر من مستويين في حساب العوامل المؤثرة على مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي مثل عمر المرشد ، المؤهل العلمي ، مكان سكن المرشد ، مدة الخبرة الوظيفية ، تلقي التدريب للمرشد. وبين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي ومكان سكن المرشد. وبين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومكان سكن المرشد الزراعي.

قسمت الإجابات على فقرات الاستبانة في المجالات، درجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي، المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي، إلى خمس درجات. كما هي موضحة في الجدول (2.3)

جدول 2.3: توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجالات درجة تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ، والمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين

الفقرة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الصياغة الموجبة	5	4	3	2	1
الصياغة السالبة	1	2	3	4	5

أما فيما يتعلق بمستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية فقسمت إلى خمسة مستويات.

جدول 3.3: توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجال مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية

الفقرة	ممتاز	جيد جدا	جيد	مقبول	ضعيف
الصياغة الموجبة	5	4	3	2	1
الصياغة السالبة	1	2	3	4	5

ما يتعلق بأسباب ضعف الإرشاد الزراعي وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي فقسمت إلى خمس درجات.

جدول 4.3: توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجال أسباب ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي

الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	لا أوافق بشدة
الصياغة الموجبة	5	4	3	2
الصياغة السالبة	1	2	3	4

اعتبرت العلامة العظمى لكل فقرة هي (5) والعلامة الدنيا لكل فقرة (1) إلا في حالة الإجابة السلبية فإنها تكون معكوسة. أما ما يتعلق باستجابات آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية قسم سلم الإجابات بنعم أو لا.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

1.4 المقدمة

يتضمن هذا الباب استعراضا لنتائج تحليل بيانات الدراسة ونتائجها وذلك في ضوء كل من الأهداف والفرضيات التي سبق ذكرها.

1.2.4 الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشد الزراعي:

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية للخصائص الاجتماعية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة وفيما يلي بيان ذلك.

1.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير المحافظة:

يوضح الجدول (4-1) عدد أفراد العينة، ونسبتهم المئوية وذلك تبعا لمتغير المحافظة، يلاحظ أن عدد المرشدين الزراعيين في محافظة جنين بلغ 14 (48.3%) مرشد، وهذا يمثل أكبر عدد من المرشدين الزراعيين، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين في باقي المحافظات طوباس، طولكرم، ونابلس 5 مرشد (17.2%) لكل محافظة.

أي أن حوالي نصف المرشدين الزراعيين في محافظة جنين. وهذا يرجع إلى أن محافظة جنين يتواجد فيها أكثر عدد من الأغنام والماعز حيث بلغت 158140 رأس. وبإجراء مقارنة بين عدد المرشدين الزراعيين وأعداد الأغنام والماعز في منطقة الدراسة يتبين انه 1:13092 أي مرشد واحد لكل 13092 رأس من الأغنام والماعز.

بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين في مجال الثروة الحيوانية في اسرائيل 31 مرشد منهم 12 مرشد زراعي متخصص في الابقار، 4 اغنام وماعز، 10 دجاج، 3 ثروة سمكية (وزارة الزراعة الاسرائيلية)، وبلغ عدد الاغنام والماعز في اسرائيل 518 الف راس (الاحصاءات العامة الاسرائيلية، 2005)

جدول 1.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير المحافظة

المحافظة	العدد	النسبة المئوية
جنين	14	48.3
طوباس	5	17.2
طولكرم	5	17.2
نابلس	5	17.2
المجموع	29	100

2.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير الجنس:

يوضح الجدول (4-2) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا لمتغير الجنس، يلاحظ أن عدد المرشدين الزراعيين من الذكور بلغ 26 (89.7%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من الإناث 3 (10.3%) مرشدات. أي أن معظم المرشدين الزراعيين من الذكور وان نسبة بسيطة من المرشدات الزراعيات من الإناث.

جدول 2.4 : توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
89.7	26	ذكر
10.3	3	أنثى
100	29	المجموع

3.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير المؤهل العلمي:

توضح البيانات في الجدول (3-4) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا للمؤهل العلمي للمرشدين، بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي مؤهل دبلوم بلغ 2 (6.9%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي مؤهل بكالوريوس بلغ 22 (75.9%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي مؤهل ماجستير 5 (17.2%) مرشد. أي أن أكثر من ثلاث أرباع المرشدين الزراعيين هم من الجامعيين المؤهلين للعمل. وهذا يشير إلى إمكانية تطوير الإرشاد من خلال التدريب ورفع كفاءة المرشدين، حيث أن لديهم القدرة العلمية على التدريب وتطوير العمل الإرشادي.

بينما بلغت نسبة المرشدين الزراعيين في اسرائيل، ذوي مؤهل علمي بكالوريوس 40%، وماجستير 50%، ودكتوراه 10%.

جدول 3.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
6.9	2	دبلوم
75.9	22	بكالوريوس
17.2	5	ماجستير
100	29	المجموع

4.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير التخصص:

يوضح الجدول (4-4) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية حسب متغير التخصص، بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي تخصص إنتاج حيواني بلغ 22 (75.9%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي تخصص شعبة عامة 2 (6.9%) مرشدين، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي تخصص تنمية ريفية 1 (3.4%) مرشد، وبلغ عدد المرشدين من ذوي تخصص علوم بيئية 2 (6.9%) مرشدين، بينما بلغ عدد المرشدين من ذوي تخصص زراعة 2 (6.9%) مرشد. أي أن أكثر من ثلاث أرباع المرشدين الزراعيين ذوي تخصص إنتاج حيواني. وهذا يرجع إلى أن العلوم والهندسة الزراعية تدرس حالياً في خمسة جامعات هي النجاح، والخليل، والأزهر، والقدس المفتوحة وجامعة القدس، والتي تمنح درجة البكالوريوس للملتحقين في هذه البرامج كما أن البرامج والتخصصات المطروحة هي تخصصات محدودة في الإنتاج النباتي والحيواني والتصنيع الغذائي وأحياناً في تخصص الاقتصاد الزراعي كما هو في جامعة النجاح حيث توقف العمل به ولم يخرج هذه التخصص سوى فوج واحد فقط

جدول 4.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية
إنتاج حيواني	22	75.9
شعبة عامة	2	6.9
تنمية ريفية	1	3.4
علوم بيئية	2	6.9
دبلوم زراعة	2	6.9
المجموع	29	100

5.1.2.4 المرشدين الزراعيين في حسب متغير الموطن الاصلي:

يوضح الجدول (4-5) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا للموطن الأصلي للمرشدين الزراعيين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من سكان المدينة 7 (24.1%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من سكان القرية 19 (65.5%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين

من سكان المخيم 3 (10.3%) مرشدين. وهذه النتيجة تشير إلى أن ما يقارب ثلثي المرشدين الزراعيين من سكان القرية يقيمون في الريف.

جدول 5.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير الموطن الأصلي

النسبة المئوية	العدد	الموطن الأصلي
24.1	7	مدينة
65.5	19	قرية
10.3	3	مخيم
100	29	المجموع

6.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير العمر:

يوضح الجدول (4-6) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الفئة العمرية (أقل من 35) 19 (65.5%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الفئة العمرية ما بين (35-45) 9 (31.4%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الفئة العمرية (أكثر من 45) 1 (3.4%) مرشد. أي أن ما يقارب من ثلثي المرشدين الزراعيين من ذوي الفئة العمرية أقل من 35 سنة، وهذه النتيجة تشير إلى البناء الحديث لأجهزة الإرشاد الزراعي في السلطة الفلسطينية، حيث تم تعيين العاملون في الإرشاد حديثاً ولم يكتسبوا خبرة من المرشدين السابقين، وذلك بسبب قيام سلطات الاحتلال منذ عام 1974 بممارسات أثرت على الإرشاد الزراعي منها تقليص عدد المرشدين الزراعيين المخصصين لكل منطقة وكذلك إغلاق الدائرة المركزية للبحث العلمي والإرشاد الزراعي والمحطات الزراعية ومختبرات التربة والمياه والتلقيح الصناعي والإعلام الزراعي وتقليص ميزانية الإرشاد الزراعي إلى 80%. مما أدى إلى انقطاع بناء الخبرة بين المرشدين السابقين والمرشدين الجدد.

جدول 6.4: توزيع المرشدين الزراعيين في حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 35	19	65.5
35-45	9	31.1
أكثر من 45	1	3.4
المجموع	29	100

7.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية:

يوضح الجدول (4-7) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا لمتغير مدة الخبرة الوظيفية للمرشد الزراعي، حيث بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات 8 (27.6%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات 16 (55.2%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة الوظيفية ما بين (عشرة سنوات وأقل من 15) 2 (6.9%) مرشدين، في حين بلغ عدد المرشدين من ذوي الخبرة الوظيفية أكثر من خمسة عشر سنة 3 (10.3%) مرشدين. وهذا يشير إلى أن أكثر من نصف المرشدين الزراعيين من ذوي سنوات الخبرة الوظيفية ما بين خمس سنوات إلى عشر سنوات، يرجع إلى أن معظم العاملون في الإرشاد الزراعي قد تم تعيينهم حديثا عند قدوم السلطة الفلسطينية وهذا ما دلت عليه النتيجة 6.2.4 حيث أن أكثر من نصف المرشدين الزراعيين من الفئة العمرية الأولى أقل من 35 سنة.

جدول 7.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية

مدة الخبرة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	8	27.6
من 5 سنوات إلى أقل من 10	16	55.2
من 10 سنوات إلى أقل من 15	2	6.9
أكثر من 15 سنة	3	10.3
المجموع	29	100

8.1.2.4 المرشدين الزراعيين في حسب متغير عدد سنوات العمل كمرشد:

يوضح الجدول (4-8) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا لمتغير عدد سنوات العمل كمرشد. نلاحظ أن عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة كمرشد اقل من 5 سنوات 11 (37.9%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة كمرشد من خمس سنوات إلى اقل من عشر سنوات 14 (48.3%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين من ذوي الخبرة كمرشد ما بين (عشرة سنوات و اقل من 15) 2 (6.9%) مرشدين ، في حين بلغ عدد المرشدين من ذوي الخبرة كمرشد (أكثر من 15 سنة) 2 (6.9%) مرشدين. وهذه النتيجة تشير إلى أن ما يقارب نصف المرشدين الزراعيين من ذوي عدد سنوات العمل كمرشد ما بين خمس سنوات إلى عشر سنوات.

جدول 8.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير عدد سنوات العمل كمرشد

عدد سنوات العمل كمرشد	العدد	النسبة المئوية
اقل من خمس سنوات	11	37.9
من 5 سنوات إلى اقل من 10	14	48.3
من 10 سنوات إلى اقل من 15	2	6.9
أكثر من 15 سنة	2	6.9
المجموع	29	100

9.1.2.4 المرشدين الزراعيين حسب متغير فترة تلقي التدريب:

يوضح الجدول (4-9) عدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية وذلك تبعا لمتغير فترة تلقي التدريب يبلغ عدد المرشدين الزراعيين الذين تلقوا تدريبا قبل الخدمة 4 (13.8%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين الذين تلقوا تدريبا أثناء الخدمة 10 (34.5%) مرشد، في حين بلغ عدد المرشدين الزراعيين الذين تلقوا تدريبا قبل وأثناء الخدمة 10 (34.5%) مرشد، بينما بلغ عدد المرشدين الزراعيين الذين لم يتلقوا تدريبا نهائيا 5 (17.2%) مرشد. وهذه النتيجة تشير إلى بذل مزيد من الجهود نحو تنظيم دورات تدريبية منتظمة للمرشدين الزراعيين عامة مع التركيز على تدريب الأفراد الذين لم تتح لهم فرصة التدريب على الإطلاق، وزيادة الاهتمام بتدريب المهندسين الزراعيين الجدد عند بداية التحاقهم بالخدمة لتهيئتهم لممارسة الأعمال التي سوف توكل إليهم

مستقبلا ولتعريفهم بطبيعة العمل وتنظيمه. وهذا يستتبع ضرورة رسم سياسة تدريبية محددة ومتوازنة للعاملين الإرشاديين لما للتدريب من نتائج ايجابية على كفاءة العاملين، ولإكسابهم قدرات لمواجهة معوقات العمل.

جدول 9.4: توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير فترة تلقي التدريب

فترة تلقي التدريب	العدد	النسبة المئوية
قبل الخدمة	4	13.8
أثناء الخدمة	10	34.5
قبل وأثناء الخدمة	10	34.5
لم أتلقي تدريب	5	17.2
المجموع	29	100

2.2.4 تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي:

يوضح الجدول (4-10) تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لكل هدف، يلاحظ أن درجة تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي كانت كبيرة على الفقرات (يغطي الإرشاد الزراعي عدة مجالات تتصل بالحياة الريفية مثل النشاطات الزراعية والاقتصاد المنزلي، وتنمية المجتمع المحلي) بمتوسط حسابي (3.68)، ونسبة مئوية (73.6%) (زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنتجين) بمتوسط حسابي (3.68)، ونسبة مئوية (73.6)، بينما كانت درجة تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي متوسطة على الفقرات (توفير مستوى أعلى من الاكتفاء الذاتي) بمتوسط حسابي (3.34) ونسبة مئوية (66.8%) و(تطبيق نتائج البحوث الزراعية لزيادة دخولهم) بمتوسط حسابي (3.03) ونسبة مئوية (60.6%) و(المساهمة في تحقيق أهداف السياسات الزراعية) بمتوسط حسابي (3.10) ونسبة مئوية (62%) و(مساهمة قطاع الزراعة والريف في التنمية الاقتصادية) بمتوسط حسابي (3.37) ونسبة مئوية (67.4%). في حين كانت درجة تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي قليلة على الفقرة (تنمية الصادرات الزراعية والموارد الزراعية) بمتوسط حسابي (2.82) ونسبة مئوية (56.4%).

جدول 10.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي

الرقم	الهدف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التطبيق
1.	يغطي عدة مجالات تتصل بالحياة الريفية مثل النشاطات الزراعية، و الاقتصاد المنزلي ، وتنمية المجتمع المحلي	3.68	±0.71	73.6%	كبيرة
2.	توفير مستوى أعلى من الاكتفاء الذاتي	3.34	±0.89	66.8%	متوسطة
3.	زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنتجين	3.68	±1.03	73.6%	كبيرة
4.	تطبيق نتائج البحوث الزراعية لزيادة دخولهم	3.03	±1.11	60.6%	متوسطة
5.	رفع المستوى المعيشي والثقافي والاجتماعي للمربين	3.34	±1.04	66.8%	متوسطة
6.	المساهمة في تحقيق أهداف السياسات الزراعية	3.10	±1.01	62%	متوسطة
7.	مساهمة قطاع الزراعة والريف في التنمية الاقتصادية	3.37	±0.90	67.4%	متوسطة
8.	تنمية الصادرات الزراعية والموارد الزراعية	2.82	±1.00	56.4%	قليلة
9.	تحقيق الأمن الغذائي	3.44	±0.86	68.8%	متوسطة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

3.2.4 مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية:

يوضح الجدول (4-11) بعض المهام الإرشادية للمرشدين الزراعيين، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومستوى الأداء لكل مهام من المهام الإرشادية، يلاحظ أن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية كان قوي على المهام (توصيل المعلومات الفنية للمزارعين) فكان متوسطها الحسابي (3.72) ونسبة مئوية (74.4%)، (تخطيط البرامج الإرشادية) بمتوسط حسابي (3.71) ونسبة مئوية (74.2%)، بينما مستوى أداء المرشدين الزراعيين متوسط على المهام (تبصير المزارعين بالمشكلات غير المحسوسة) بمتوسط حسابي (3.24) ونسبة مئوية (64.8%)، في حين كان مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية ضعيف على المهام (تنفيذ القوانين الزراعية) بمتوسط حسابي (2.25) ونسبة مئوية (50.2%)، و(التنسيق مع المنظمات الأهلية) بمتوسط حسابي (2.65) ونسبة مئوية (53%)، و تنفيذ البرامج الإرشادية بمتوسط حسابي (2.96) ونسبة مئوية (59.2%)، و تقويم البرامج الإرشادية بمتوسط حسابي

(2.68) ونسبة مئوية (53.6%)، و تدريب وتنمية القيادات المحلية بمتوسط حسابي (2.68) ونسبة مئوية (53.6%)، ومستوى أداء ضعيف جدا على المهام نقل مشكلات المزارعين لمراكز البحوث بمتوسط حسابي (2.37) ونسبة مئوية (47.4%)، و تعريف الشباب الريفي بدورهم في المجتمع بمتوسط حسابي (2.48) ونسبة مئوية (49.6%)، و تنمية قدرات الشباب الريفي بمتوسط حسابي (2.34) ونسبة مئوية (46.8%).

ويعزى انخفاض مستوى أداء العاملين في الإرشاد بشكل عام إلى تعدد المهام التي يزاولها الإرشاديون كما بينت النتائج 5.4. وضعف العمل الإرشادي كما دلت النتائج 7.4 وان العاملين في الإرشاد غير متخصصين في مجال الإرشاد الزراعي، وان الدورات التي يلتحقون بها تركز على المعلومات الفنية الزراعية فقط. وأن المهام الإرشادية التي حصلت على تدني في مستوى أدائها نجدها تدرس بشكل موسع في تخصص الإرشاد الزراعي، وهذا يشير إلى ضرورة القيام بدراسات أخرى للتعرف على أسباب تدني مستوى أداء المرشدين لبعض المهام الإرشادية، وهذا يستتبع ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية تعكس كفاءة المرشد الزراعي في عمله الحقل مع المزارعين وقدراته الاتصالية مع الشباب الريفي والقيادات المحلية ومركز البحث والمنظمات الاهلية، والاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لانطلاق لبرامج تدريبية هادفة تسد النقص أو القصور في معارف ومهارات الأفراد كما ونوعا في مجالات العمل الذي يزاولونها فعلا.

جدول 11.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية.

الرقم	المهام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأداء
1.	توصيل المعلومات الفنية للمزارعين	3.72	±0.88	74.4%	قوي
2.	تنفيذ القوانين الزراعية	2.51	±0.87	50.2%	ضعيف
3.	تبصير المزارعين بالمشكلات غير المحسوسة	3.24	±0.91	64.8%	متوسط
4.	نقل مشكلات المزارعين لمراكز البحوث	2.37	±1.26	47.4%	ضعيف جدا
5.	التنسيق مع المنظمات الأهلية	2.65	±1.37	53%	ضعيف
6.	تخطيط البرامج الإرشادية	3.71	±1.28	74.2%	قوي
7.	تنفيذ البرامج الإرشادية	2.96	±1.14	59.2%	ضعيف
8.	تقويم البرامج الإرشادية	2.68	±1.07	53.6%	ضعيف
9.	تدريب وتنمية القيادات المحلية	2.68	±1.22	53.6%	ضعيف
10.	تعريف الشباب الريفي بدورهم في المجتمع	2.48	±1.18	49.6%	ضعيف جدا
11.	تنمية قدرات الشباب الريفي	2.34	±1.04	46.8%	ضعيف جدا

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات

4.2.4.4 آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الأغنام والماعز:

يوضح الجدول (4-12) النشاطات التي يقوم بها المرشدين الزراعيين، يلاحظ أن هناك فروق في استجابات آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية التي يقومون بها، وهذه النشاطات إرشاد المربين للتقنيات الحديثة في التربية العدد 26 (89.7%)، تقديم المشورة للمربين العدد 28 (96.6%)، الرد على استفسار المربين العدد 27 (93.1%)، القيام بزيارات للمربين في مزارعهم العدد 25 (86.2%)، الإشراف على إدارة قسم الإرشاد العدد 15 (51.7%)، المشاركة في اللجان المحلية العدد 12 (41.4%)، إقامة حقول إرشادية لدى المربين العدد 21 (72.4%)، إقامة ندوات إرشادية العدد 24 (82.8%)، تدريب العاملين الإرشاديين العدد 20 (69%)، تصميم وتنفيذ النشرات الإرشادية العدد 22 (75.9%)، التدريب على إدارة المزرعة العدد 24 والنسبة 82.8%، صحة الحيوان العدد 24 (82.8%)، تغذية الحيوان العدد 25 (86.2%)، نشاطات إدارية العدد 24 (82.8%).

وهذا يعني تعدد المهام التي يزاولها الإرشاديون مما يقلل من جهودهم التعليمية الإرشادية وتدني في مستوى أدائهم لمهامهم الإرشادية كما دلت النتائج 4.4 ويلقي عليهم أعباء تحد من فعالية العمل الإرشادي وهذا ما يتعارض مع مبدأ التخصص في العمل، ويجب التفكير في التوصيف الوظيفي لفئات العاملين الإرشاديين، وأن تضع إدارة الأجهزة الإرشادية ، الأنظمة التي تكفل وتضمن تشغيل العاملين في الإرشاد في الوظائف التي تتناسب مع أعدادهم وخبراتهم الإرشادية ضمانا للإفادة المزارعين.

جدول 12.4: آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الأغنام والماعز

الرقم	النشاط	نعم		لا	
		العدد	النسبة المئوية %	العدد	النسبة المئوية %
1	إرشاد المربين للتقنيات الحديثة في التربية	26	89.7	3	10.3
2	تقديم المشورة للمربين	28	96.6	1	3.4
3	الرد على استفسار المربين	27	93.1	2	6.9
4	القيام بزيارات للمربين في مزارعهم	25	86.2	4	13.8
5	الإشراف على إدارة قسم الإرشاد	15	51.7	14	48.3
6	المشاركة في اللجان المحلية	12	41.4	17	58.6
7	إقامة حقول إرشادية لدى المربين	21	72.4	8	27.6
8	إقامة ندوات إرشادية	24	82.8	5	17.2
9	تدريب العاملين الإرشاديين	20	69	9	31
10	تصميم وتنفيذ النشرات الإرشادية	22	75.9	7	24.1
11	التدريب على إدارة المزرعة	24	82.8	5	17.2
12	صحة الحيوان	24	82.8	5	17.2
13	تغذية الحيوان	25	86.2	4	13.8
14	نشاطات إدارية	24	82.8	5	13.8

5.2.4 المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي:

يوضح الجدول (4-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل نوع من المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي، يلاحظ أن درجة المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين كبيرة جدا على (معوقات اقتصادية) بمتوسط حسابي (4.10) ونسبة مئوية (82%) و (معوقات قلة الامكانيات والتسهيلات) بمتوسط حسابي (4.27) ونسبة مئوية (85.4%)، و (عدم توفر وسائل مواصلات كافية للمرشدين) بمتوسط حسابي (4.37) ونسبة مئوية (87.4%) و (تدني رواتب المرشدين الزراعيين وقلة الحوافز) بمتوسط حسابي (4.20) ونسبة مئوية (84%) وقلة وجود مختبرات بمتوسط حسابي (4.51) ونسبة مئوية (90.2%). بينما كانت درجة المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين كبيرة على الفترات (معوقات الإعداد المهني) بمتوسط حسابي (3.62) ونسبة مئوية (72.4%) و(عدم كفاءة البحث الزراعي) بمتوسط حسابي (3.86) ونسبة مئوية (77.2%) و(قلة وسائل الإيضاح المتوفرة للمرشدين) بمتوسط حسابي (3.62) ونسبة مئوية (72.4%) و(ضعف أنشطة التأهيل قبل الخدمة بمتوسط حسابي (3.58) ونسبة مئوية (71.6%) و(ضعف التنسيق بين أجهزة الإرشاد الحكومي والأهلي) بمتوسط حسابي (3.82) ونسبة مئوية (76.4%). وتشير النتائج إلى أن درجة المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين متوسطة على الفترات (معوقات مرتبطة بالتعامل مع المزارع) بمتوسط حسابي (3.37) ونسبة مئوية (67.4%) و (معوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية) بمتوسط حسابي (3.44) ونسبة مئوية (68.8%) و(معوقات نفسية واجتماعية) بمتوسط حسابي (3.86) ونسبة مئوية (60.6%) و(ضعف التدريب أثناء الخدمة بمتوسط حسابي (3.37) ونسبة مئوية (67.4%). وتعكس هذه النتيجة أهمية الأخذ في الاعتبار في تخطيط البرامج التدريبية للعاملين الإرشاديين، على تنويع عقد البرامج لملاقاة المتدربين الإرشاديين وإحتياجاتهم، وكذلك يجب التخطيط للمحتوى التدريبي لمراعاة الإحتياجات المعرفية للعمل على سد الثغرات الفنية وإمكانية ان يتابع الإرشاديون كل جديد سواء في المحتوى الإرشادي والاجتماعي والاقتصادي والفني.

جدول 13.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي

الرقم	نوع المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة المشكلة
1	معوقات الإعداد المهني للإرشاديين	3.62	±0.90	72.4%	كبيرة
2	معوقات مرتبطة بالتعامل مع المزارع	3.37	±0.97	67.4%	متوسطة
3	معوقات اقتصادية	4.10	±1.14	82%	كبيرة جدا
4	معوقات قلة الإمكانيات والتسهيلات	4.27	±0.84	85.4%	كبيرة جدا
5	معوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية	3.44	±0.98	68.8%	متوسطة
6	معوقات نفسية واجتماعية	3.03	±1.29	60.6%	متوسطة
7	عدم توفر وسائل مواصلات كافية للمرشدين	4.37	±1.01	87.4%	كبيرة جدا
8	عدم كفاءة البحث الزراعي	3.86	±1.02	77.2%	كبيرة
9	تدني رواتب المرشدين الزراعيين وقلة الحوافز	4.20	±1.14	84%	كبيرة جدا
10	قلة وسائل الإيضاح المتوفرة للمرشدين	3.62	±1.14	72.4%	كبيرة
11	ضعف أنشطة التأهيل قبل الخدمة	3.58	±0.98	71.6%	كبيرة
12	ضعف التدريب أثناء الخدمة	3.37	±1.11	67.4%	متوسطة
13	ضعف التنسيق بين أجهزة الإرشاد الحكومي والأهلي	3.82	±1.28	76.4%	كبيرة
14	قلة وجود مختبرات	4.51	±0.82	90.2%	كبيرة جدا

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات

6.2.4 أسباب ضعف الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية:

يوضح الجدول (4-14) الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل سبب .

نلاحظ أن درجة أسباب ضعف الإرشاد الزراعي كبيرة جدا على الفقرات (ضعف في خبرات المرشحين في مجال تنظيم الإنتاج والتسويق) بمتوسط حسابي (4.0) ونسبة مئوية (80%) و(ضعف في عملية تقييم أداء المرشدين "جودة الخدمة والاتصال مع المجتمع") بمتوسط حسابي (4.03) ونسبة مئوية (80.6%) و(ضعف الحوافز للمرشدين) بمتوسط حسابي (4.24) ونسبة مئوية (84.8) و(ضعف دور التنظيمات الزراعية في عملية تقييم الاحتياجات الإرشادية بمتوسط (4.37) ونسبة مئوية (82.2%)، بينما كانت درجة الأسباب التي تؤدي إلى الإرشاد الزراعي كبيرة على الفقرات (ضعف أساليب الإرشاد) بمتوسط حسابي (3.51) ونسبة مئوية (76.4%) و (ضعف الخطط الإرشادية وعدم ارتباطها بسياسات التنمية والجدوى الاقتصادية) بمتوسط حسابي (3.82) ونسبة مئوية (76.4%).

تعكس هذه النتائج أن هناك وعي وإدراك مرتفع للمرشدين الزراعيين بأسباب ضعف الإرشاد الزراعي مما يسهل من تفهم طبيعة تلك الأسباب، والعمل على إزالتها ليأخذ العمل الإرشادي طريقه إلى تحقيق أهدافه بفاعلية بما يعود بالنفع على المستفيدين من الخدمة الإرشادية وبالتالي ينعكس أداء الإرشاد الزراعي على إنتاج الثروة الحيوانية، ومساهمتها في القطاع الزراعي بشكل خاص، والتنمية الريفية بشكل عام.

يعزى ضعف العمل الإرشادي بشكل عام إلى المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي كما دلت النتائج 6.4 وتعدد المهام التي يزاولها العاملون في الإرشاد كما دلت النتائج 5.4. وتدني في مستوى أداء العاملين في الإرشاد كما دلت النتائج 4.4. ووجود علاقة طردية بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي كما دلت النتائج 19.4 .

جدول 14.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة أسباب ضعف الإرشاد الزراعي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة السبب
1	ضعف في خبرات المرشحين في مجال تنظيم الإنتاج والتسويق	4.0	0.80	80%	كبيرة جدا
2	ضعف في عملية تقييم أداء المرشدين (جودة الخدمة والاتصال مع المجتمع	4.03	1.01	80.6%	كبيرة جدا
3	ضعف الحوافز للمرشدين (ارتباط التطور المهني مع التطور المادي)	4.24	0.95	84.8%	كبيرة جدا
4	ضعف أساليب الإرشاد	3.51	1.12	70.2%	كبيرة
5	ضعف الخطط الإرشادية وعدم ارتباطاتها بسياسات التنمية والجدوى الاقتصادية	3.82	1.03	76.4%	كبيرة
6	ضعف دور التنظيمات الزراعية في عملية تقييم الاحتياجات الإرشادية	4.37	0.67	87.4%	كبيرة جدا

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

7.2.4 العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وجنس المرشد:

يوضح الجدول (4-15) اختبار (T) للمجموعات المستقلة بمتغير الجنس ومستوى أداء المرشدين الزراعيين يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وبنسبة المرشد فكانت قيم مستوى الدلالة عليها أكبر من (0.05) حيث بلغت (0.21) وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين الذكور والإناث في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية.

جدول 15.4: نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية وجنس المرشد

معنوية*	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		الجنس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.21	1.26	.327	2.272	0.79	2.867	مستوى الأداء

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

8.2.4 العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وعمر المرشد:

يوضح الجدول (4-16) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين في الإرشاد تبعاً لمتغير عمر المرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وعمر المرشد فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) ، حيث بلغت (0.37) . وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية تعزى لمتغير عمر المرشد، وذلك بسبب إلى أن أكثر من 65% من المرشدين الزراعيين من الفئة العمرية أقل من 35 سنة كما دلت النتائج 6.2.4

جدول 16.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء حسب متغير العمر

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مستوى الأداء
0.37	1.02	0.62	2	1.27	بين المجموعات	
		0.60	26	15.75	داخل المجموعات	
			28	17	المجموع	

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

9.2.4 العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية والمؤهل العلمي للمرشد:

يوضح الجدول (4-17) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين في الإرشاد تبعاً للمؤهل العلمي للمرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات.

يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية والمؤهل العلمي للمرشد فكانت قيم مستوى الدلالة عليها أكبر من (0.05) حيث بلغت (0.06). وهذا يشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية تعزى للمؤهل العلمي للمرشد. وذلك بسبب أن أكثر من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين هم من الجامعيين المؤهلين للعمل يحملون درجة البكالوريوس كما دلت نتائج 3.2.4.

جدول 17.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء حسب متغير المؤهل العلمي

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.060	3.14	1.65	2	3.30	بين المجموعات	مستوى الأداء
		0.52	26	13.69	داخل المجموعات	
			29	17.00	المجموع	

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

10.2.4 العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ومكان سكن المرشد الزراعي:

يوضح الجدول (4-18) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى أداء

العاملين في الإرشاد تبعاً لمكان سكن المرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات.

يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ومكان السكن للمرشد فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.81). وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية تعزى لمكان السكن للمرشد.

جدول 18.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء حسب متغير مكان السكن

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.81	0.20	0.130	2	0.26	بين المجموعات	مستوى الأداء
		0.644	26	16.74	داخل المجموعات	
			28	17.00	المجموع	

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

11.2.4 العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ومدة الخبرة الوظيفية للمرشد:

يوضح الجدول (4-19) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين في الإرشاد تبعاً لمتغير مدة الخبرة الوظيفية للمرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات. يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ومدة الخبرة الوظيفية للمرشد فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.92) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية تعزى لمدة الخبرة الوظيفية للمرشد. وهذا يعزى إلى أن أكثر من 80% من المرشدين مدة الخبرة الوظيفية لهم أقل من 10 سنوات كما دلت النتائج 7.2.4.

جدول 19.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.92	0.16	0.10	3	0.32	بين المجموعات	مستوى الأداء
		0.66	25	16.67	داخل المجموعات	
			28	17.00	المجموع	

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

12.2.4: العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وتلقي التدريب

يوضح الجدول (4-20) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين في الإرشاد تبعاً لمتغير فترة تلقي التدريب للمرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات. يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وتلقي التدريب فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) ، حيث بلغت (0.23) . وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي تعزى لمتغير تلقي التدريب، وهذا يعني أن التدريب لا يلقى احتياجات المرشدين ووجهات عملهم.

جدول 20.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء حسب متغير تلقي التدريب

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.23	1.52	0.87	3	2.62	بين المجموعات	مستوى الأداء
		0.57	25	14.37	داخل المجموعات	
			28	17.00	المجموع	

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

13.2.4 العلاقة بين المشاكل والمعوقات ومكان سكن المرشد الزراعي:

يوضح الجدول (4-21) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في المشاكل والمعوقات التي تواجه العاملين في الإرشاد تبعاً لمتغير مكان سكن المرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات. يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشاكل والمعوقات في مجال الإرشاد الزراعي ومكان السكن للمرشد فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.38). وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في المشاكل والمعوقات في مجال الإرشاد الزراعي تعزى لمكان سكن المرشد.

جدول 21.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في المشاكل والمعوقات حسب متغير مكان السكن

المعنوية*	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة
0.38	بين المجموعات	0.99	2	0.49	1.0
	داخل المجموعات	12.90	26	0.49	
	المجموع	13.90	28		

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

14.2.4 العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي و مكان السكن المرشد:

يوضح الجدول (4-22) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي تبعاً لمتغير مكان سكن المرشد الزراعي حيث تم استخراج مصدر التباين داخل وخارج المجموعات، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسطات المربعات. يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي و مكان سكن المرشد الزراعي، فكانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.37). وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق في تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي تعزى لمتغير مكان السكن المرشد.

جدول 22.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في أهداف الإرشاد الزراعي حسب متغير مكان السكن المرشد

المعنوية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.37	1.02	0.62	2	1.27	بين المجموعات	أهداف
		0.60	26	15.75	داخل المجموعات	الإرشاد
			28	17	المجموع	الزراعي

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

15.2.4: العلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية

يوضح الجدول (23.4) معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق المرشد لأهداف برنامج الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية. يلاحظ وجود علاقة إيجابية بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية فقد بلغ معامل الارتباط (0.51) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.004). وهذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة طردية بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي. أي كلما زاد مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي زاد تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي. وتعكس النتيجة السابقة على أن نجاح الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه يعتمد بصفه أساسية على فعالية أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية.

جدول 23.4: معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية

المعنوية*	معامل الارتباط	المجال
*0.004	0.51	العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد ومستوى الأداء

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

16.2.4: العلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي و المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي

يوضح الجدول (24.4) معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق المرشد لأهداف برنامج الإرشاد الزراعي والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي. يلاحظ عدم وجود علاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل والمعوقات. فقد بلغ معامل الارتباط (-0.27) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05). وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي.

جدول 24.4: معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي

المعنوية*	معامل الارتباط	المجال
00.15	-0.27	العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل والمعوقات

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

17.2.4: العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي واسباب ضعف الإرشاد الزراعي

يوضح الجدول (25.4) معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق المرشد لأهداف برنامج الإرشاد الزراعي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي. يلاحظ عدم وجود علاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد. فقد بلغ معامل الارتباط (-0.36) وهو غير دال إحصائياً. وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة بين أهداف الإرشاد الزراعي و الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية.

جدول 25.4: معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والأسباب التي تؤدي ضعف الإرشاد الزراعي

المعنوية*	معامل الارتباط	المجال
00.055	-0.36	العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والأسباب التي ضعف الإرشاد

* معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

18.2.4: العلاقة بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي واسباب ضعف الإرشاد الزراعي.

يوضح الجدول (26.4) معامل الارتباط بيرسون بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي يلاحظ وجود علاقة ايجابية بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي. فقد بلغ معامل الارتباط (0.44) عند مستوى معنوية (0.015). وهذا يعني زيادة المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي.

جدول 26.4: معامل الارتباط بيرسون بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي

المجال	معامل الارتباط	المعنوية*
العلاقة بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي	0.44	*0.015

* معنوية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

3.4 أهم النتائج

أولاً: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف برنامج الإرشاد الزراعي ، وكلما زاد تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي يؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي.

ثانياً: وجود فروق في أداء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الأغنام والماعز ، وأغلبية المرشدين الزراعيين يقومون بنشاطات إدارية وفنية.

ثالثاً: انخفاض مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي بشكل عام في قطاع الأغنام والماعز وعدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين الإرشاديين والعوامل المستقلة من جنس المرشد، العمر، والمؤهل العلمي ، مكان سكن المرشد ، مدة الخبرة الوظيفية، وتلقي التدريب للمرشد الزراعي.

رابعاً: عدم وجود فروق في مستوى أداء العاملين الذكور والإناث في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية.

خامساً: إدراك المرشدين الزراعيين بالمشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي كذلك الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية- الأغنام والماعز- في محافظات شمال الضفة الغربية.

4.4 التوصيات

استناداً إلى النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة هناك عدد من التوصيات موجة لأجهزة الإرشاد الزراعي وفي مقدمتها بطبيعة الحال إدارة أجهزة الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة.

1. وضع برامج تدريبية لتدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج قبل التحاقهم بالخدمة لتهيئتهم لممارسة الأعمال التي سوف توكل إليهم مستقبلاً ولتعريفهم بطبيعة العمل وتنظيمه.

2. تعزيز دور الإرشاد الذي يستهدف قطاع الأغنام والماعز في محافظات جنين، و نابلس، وطوباس، وطولكرم، كماً ونوعاً لزيادة فاعلية العمل الإرشادي، الأمر الذي ينعكس على استفادة المزارعين مربي الأغنام.

3. على القائمين بتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية التي تستهدف قطاع الأغنام والماعز في محافظات جنين، و نابلس، وطوباس، وطولكرم، ان يركزوا على توفير برامج يكون الهدف منها تحفيز المرشدين الزراعيين في هذا المجال على تنمية مهاراتهم الإرشادية.

4. أخذ العوامل المؤثرة على فعالية أجهزة الإرشاد بعين الاعتبار وعلى رأسها زيادة عدد المرشدين في المنطقة، والقيام بالزيارات الدورية للمزارعين.

5. لمواجهة معوقات العمل الإرشادي يتطلب رسم سياسة تدريبية محددة ومتوازنة للعاملين الإرشاديين قبل وأثناء الخدمة كذلك توفير وسائل الإيضاح وتوفير المختبرات وزيادة أنشطة البحث الزراعي والعمل على تبادل الخبرات الإرشادية بين أجهزة الإرشاد الحكومي والقطاع الخاص والإشراف على الإعداد المهني للمرشدين .

6. القيام بالدراسات والأبحاث لرفع مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي.

أولاً - المراجع العربية:

1. أبو عرة، هاشم، (2005): إدارة التناسل والتلقيح، مشروع تطوير الثروة الحيوانية فلسطين.
2. أبو عمر، جمال. (1991): تربية الأغنام في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز الدراسات الريفية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
3. أبو عمر، جمال. (1996): الأعلاف في فلسطين، مركز الدراسات والبحوث الفلسطينية، نابلس.
4. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2003): الإحصاءات الزراعية لعام 2001-2002، رام الله، فلسطين.
5. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2004): الإحصاءات الزراعية لعام 2002-2003، رام الله، فلسطين.
6. الرئيس، م. (1993): واقع احتياجات الإرشاد الزراعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، الندوة الأولى، جامعة بير زيت، مؤسسة أنيرا.
7. الريماوي، اش.، حماد ح. ج.، الصبيحي، خ.ع (1996): مقدمة في الإرشاد الزراعي، دار حنين للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
8. الزهراني، خ. ح، سرور، ع. ع. (1996): دراسة مدى إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي الزراعي بالمملكة العربية السعودية مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، المجلد الثامن، (3-23).
9. الزهراني، خ. ح. (1992): دراسة فعالية أداء المهام الإرشادية للعاملين بالجهاز الإرشادي وعلاقتهم بخصائصهم الشخصية والمناخ التنظيمي بالمنطقة الوسطى في المملكة العربية السعودية، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، (5-23).

10. السكران، م. (2001): اتجاهات الزراعة نحو البرنامج الزراعي التلفزيوني واثـر البرامج على معارف الزراع ومهاراتهم بمحافظة الخريـج بالمملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، العدد الثاني عشر، جامعة الملك سعود. ص. 6.
11. الطنوبي، م.ع، عمران، ص. س. (1997): أساسيات تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية الزراعيـة، جامعة عمر المختار، الطبعة الأولى، البيضاء، ليبيا.
12. العادلي، ا.س. (1982): الإرشاد الزراعي في المجتمعات الريفية المستحدثة، المؤسسة المصرية العامة لاستزراع وتنمية الأراضي، القاهرة.
13. العادلي، أ.أ، المعقل، ع.أ (1987): المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية.
14. العضيبي، ع. (2002): دراسة المستوى المعرفي للمرشدين الزراعيين بأهم الآفات الحشرية التي تصيب نخيل التمر في منطقة الرياض، جامعة الملك سعود، العدد الرابع عشر، المملكة العربية السعودية ص ص 4-12.
15. القاسم، ا. (2001): الواقع الزراعي الفلسطيني، معهد الأبحاث التطبيقية (أريج)، القدس.
16. المعقل، ع. (1992): دراسة العوامل المؤثرة على كفاءة الزيارات الحقلية للمرشدين بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، المجلد الرابع، 187-203.
17. المنظمة العربية للتنمية الزراعية. (1978): مسح شامل لأجهزة الإرشاد الزراعي في البلاد العربية، جامعة الدول العربية، الخرطوم، المجلد الأول.
18. المنظمة العربية للتنمية الزراعية. (2000): الوضع الراهن لتربية نحل العسل في الوطن العربي. جامعة الدول العربية.

19. رزق، ا. صالح، ا. الرشودي، ا. (2002): إرشاد زراعي، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ص ص 47 - 54 س.
20. زيدان، ه.ك. (2004): الدليل العملي في إدارة مزارع الأغنام والماعز، جمعي ة التنمية الزراعية (الإغاثة الزراعية)، مشروع خدمات تطوير القرى، فلسطين.
21. سوانسون، س.س. (1990): تدريب موظفي الإرشاد قبل الخدمة. الطبعة الثانية. منظمة الأغذية والزراعة. روما.
22. شيبية، ش. (2002): بعض الجوانب المرتبطة بتبني المزارعين في محافظة الخريج لبعض طرق الري، جامعة الملك سعود، العدد الرابع عشر، جامعة الملك سعود. ص.146
23. صبري، م. (1981): دراسة تحليلية للطرق الإرشادية الزراعية بمنطقة القسيم، بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، المجلد الثالث. ص ص 31-46.
24. عبد الغفار، ط.ع. (1976): دراسة تحليلية عن الوعي التنموي والاتجاهات نحو العمل الإرشادي الزراعي بين الزراع في قرية ظهر التمساح بمركز ايتاي البارود في محافظة البحيرة، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
25. عبد المقصود، ب.م. (1980): الإرشاد الزراعي، دار الوفاء للطباعة والنشر المنصورة.
26. عبيدات، ع.ع (1998): البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. الطبعة السادسة دار الفكر. عمان. ص ص 221 - 223
27. مبسلط، ج. (2003): قطاع الثروة الحيوانية يترنح بين ضيق المراعي وارتفاع أسعار الحبوب وممارسات الاحتلال، اتحاد الفلاحين، فلسطين.
28. مشاركة، ر.ع. (1998): برنامج التحليل الإحصائي، مكتبة الراتب العلمية، عمان.

29. نصار، ص، عبد المقصود. ر. (1988): تبني الممارسات التكنولوجية الزراعية بين مزارعي النخيل بمنطقة القسيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة أسيوط للعلوم الزراعية ، مجلد(17)، العدد الثالث، كلية الزراعة، جامعة أسيوط.

30. وزارة الزراعة الفلسطينية، (2003): الإدارة العامة للتخطيط، الإحصاءات الزراعية، رام الله، فلسطين.

31. وزارة الزراعة الفلسطينية، (2005): الإدارة العامة للإرشاد والتنمية الريفية، دائرة الإعلام الزراعي، رام الله، فلسطين.

ثانياً - المراجع الإنجليزية:

- 1.Hans, G. ,Wright, C. (1970): Character & Social Structure, low, Brydone ltd., London.
2. Mosher, A. (1960): Getting Agriculture Moving, Fredrick A. Praeger Publisher, New York.
- 3.Newline, J.A. (1983): Agriculture Extension, Denver Press, Denver Colorado, U.S.A.
4. Pauline,A. (1980): Handbook of the Information system & services, School of U.S.A. . Information Studies, Syracus University.
5. Swanson, B. , Farner, B. , Bahal, R. (1990): The Current Status of Agricultural Extension Worldwide, Report of the Global Consultation on agriculture Extension,Food & Agricultural Organization,Rome.

ثالثاً- الرسائل الجامعية:

1. الخياط، ف.ش. (1997): تقييم نظم الإرشاد الزراعي الفلسطيني في منطقتي طولكرم وقلقيلية للسنوات العشر الأخيرة من الاحتلال، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية.
2. الشدايدة، ا.ن. (1999): الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في الأردن وعلاقتها ببعض العوامل، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
3. خضر، خ.ح. (2001): مدى فاعلية معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بدافعية الإنجاز للطلبة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
4. محمد، ز.ع. (1991): بعض العوامل المؤثرة على استفادة المرأة الريفية من رسالات إرشادية زراعية بمحافظة القليوبية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
5. نعييرات، جعفر. (2004): مؤشرات فاعلية تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية المتعلقة بقطاع الأغنام والماعز في محافظة جنين، من وجهة نظر المزارعين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس - ابو ديس، فلسطين.

رابعاً- المعلومات الثانوية:

1. إتحاد مربي المواشي. (PGF)
2. جمعية التنمية الريفية (الإغاثة الزراعية) (PARC).
3. وزارة الزراعة الفلسطينية.
4. وزارة الزراعة الاسرائيلية.
5. مكتب الاحصاءات العامة الاسرائيلية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس - ابو ديس

برنامج الدراسات العليا

قسم التنمية الريفية المستدامة

استبانة رقم ()

إستبانة بعنوان:

وجهة نظر المرشدين الزراعيين في منظومة الإرشاد الزراعي في مجال الثروة
الحيوانية -الأغنام والماعز - لمنطقة شمال الضفة الغربية محافظات، (نابلس، جنين،
طوباس،طولكرم)

إعداد: الطالب

ايمن تيسير ياسين

إشراف:

أ. د. جمال ابو عمر

المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذه الاستبانة لأغراض تعليمية بحثة ونتعهد بعدم استغلالها
خارج إطار الدراسة.

شكرا لتعاونكم

المحتويات:

- 1) الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشد الزراعي.
- 2) درجة تحقيق المرشد الزراعي لأهداف الإرشاد الزراعي.
- 3) مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية.
- 4) النشاطات الإرشادية للمرشدين الزراعيين في مجال الأغنام والماعز.
- 5) المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي.
- 6) أسباب ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي.

1) الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشد الزراعي.

المحافظة : 1. جنين..... 2. طوباس..... 3. طولكرم..... 4. نابلس.....

1.1 الجنس:

1. ذكر..... 2. أنثى.....

2.1 المؤهل العلمي:

1. دبلوم..... 2. بكالوريوس..... 3. ماجستير... 4. دكتوراة.....

غير ذلك حدد

3.1 التخصص الدراسي:

4.1 الموطن الأصلي أو النشأة:

1. حضري..... 2. ريفي.....

5.1 العمر:

1. اقل من 25 سنة.....

2. (25-34) سنة.....

3. (35-44) سنة.....

4. أكثر من 45 سنة.....

6.1 مدة الخبرة الوظيفية:

1. اقل من 5 سنوات.....

2. (من 5 حتى 9) سنوات.....

3. (من 10 حتى 14) سنة.....

4. (14) سنة فأكثر.....

7.1 عدد سنوات العمل كمرشد:

1. اقل من 5 سنوات

2. (5 - 9) سنوات

3. (10 - 14) سنة

4. 15 فأكثر

8.1 تلقي التدريب في مجال الإرشاد (الأغنام والماعز):

1 قبل الخدمة..... 2- أثناء الخدمة..... 3- قبل وأثناء الخدمة.....

(2) درجة تحقيق المرشد الزراعي أهداف الإرشاد الزراعي:

1	2	3	4	5	أهداف الإرشاد الزراعي	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	البند	
					يغطي عدة مجالات تتصل بالحياة الريفية مثل النشاطات الزراعية، و الاقتصاد المنزلي ، وتنمية المجتمع المحلي.	1
					توفير مستوى أعلى من الاكتفاء الذاتي	2
					زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنتجين	3
					تطبيق نتائج البحوث الزراعية لزيادة دخولهم	4
					رفع المستوى المعيشي والثقافي والاجتماعي للمزارعين	5
					المساهمة في تحقيق أهداف السياسات الزراعية	6
					مساهمة قطاع الزراعة والريف في التنمية الاقتصادية	7
					تنمية الصادرات الزراعية والموارد الزراعية	8
					تحقيق الأمن الغذائي	9

(3) مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية:

مستوى الأداء					المهام الإرشادية	
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جدا	ممتاز		
					1 توصيل المعلومات الفنية للمزارعين	
					2 تنفيذ القوانين الزراعية	
					3 تبصير المزارعين بالمشكلات غير المحسوسة	
					4 نقل مشكلات المزارعين لمراكز البحوث	
					5 التنسيق مع المنظمات الأهلية	
					6 تخطيط البرامج الإرشادية	
					7 تنفيذ البرامج الإرشادية	
					8 تقويم البرامج الإرشادية	
					9 تدريب وتنمية القيادات المحلية	
					10 تعريف الشباب الريفي بدورهم في المجتمع	
					11 تنمية قدراتهم الشباب الريفي	

4) النشاطات الإرشادية للمرشدين الزراعيين في مجال الأغنام والماعز:

لا	نعم	النشاطات في مجال الإرشاد الزراعي
		1 إرشاد المربين لتقنيات الحديثة في التربية
		2 تقديم المشورة للمربين
		3 الرد على استفسار المربين
		4 القيام بزيارات للمربين في مزارعهم
		5 الإشراف على إدارة قسم الإرشاد
		6 المشاركة في اللجان المحلية
		7 إقامة حقول إرشادية لدى المربين
		8 إقامة ندوات إرشادية
		9 تدريب العاملين الإرشاديين
		10 تصميم وتنفيذ النشرات الإرشادية
		11 التدريب على إدارة المزرعة
		12 صحة الحيوان
		13 تغذية الحيوان
		14 نشاطات إدارية
		15 إذا كان يوجد نشاطات غير ذلك أذكرها
		(A)
		(B)
		(C)

(5) المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد

الزراعي:

المعوقات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1					معوقات الإعداد المهني للإرشاديين
2					معوقات مرتبطة بالتعامل مع المزارع
3					معوقات اقتصادية
4					معوقات قلة الإمكانيات والتسهيلات
5					معوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية
6					معوقات نفسية واجتماعية
7					عدم توفر وسائل مواصلات كافية للمرشدين
8					عدم كفاءة البحث الزراعي
9					تدني رواتب المرشدين الزراعيين وقلة الحوافز
10					قلة وسائل الإيضاح المتوفرة للمرشدين
11					ضعف أنشطة التأهيل قبل الخدمة
12					ضعف التدريب أثناء الخدمة
13					ضعف التنسيق بين أجهزة الإرشاد الحكومي والأهلي
14					قلة وجود مختبرات

(6) أسباب ضعف الإرشاد الزراعي وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي:

أعراض بشدة	أعراض	لا ادري	أوافق	أوافق بشدة	أسباب ضعف الإرشاد الزراعي
					1 ضعف في خبرات المرشدين في مجال تنظيم الإنتاج والتسويق
					2 ضعف في عملية تقييم أداء المرشدين (جودة الخدمة والاتصال مع المجتمع
					3 ضعف الحوافز للمرشدين (ارتباط التطور المهني مع التطور المادي
					4 ضعف أساليب الإرشاد
					5 ضعف الخطط الإرشادية وعدم ارتباطاتها بسياسات التنمية والجدوى الاقتصادية
					6 ضعف دور التنظيمات الزراعية في عملية تقييم الاحتياجات الإرشادية

ملحق 1.6 الجداول المرفقة

1.6 إحصائيات محافظة جنين لعام 2005

المساحة العمرانية للمدينة: 6800 دنم

ارتفاع المدينة عن سطح البحر: 300 متر

معدل سقوط كمية الأمطار سنويا: 472 ملم.

مجموع عدد المرشدين الزراعيين: 33 مرشد زراعي.

المساحة	الموضوع	
350223 دنم	المساحة الكلية	
109694 دنم	المحاصيل الحقلية	
355 دنم	المروي	البستنة الشجرية
211020 دنم	البعليّة	
18199 دنم	الزيتون	
18129 دنم	المروي	الخضار
11025 دنم	البعليّة	
العدد	الموضوع	
7099 خلية	خلايا النحل	
3653 رأس	مجموع عدد الأبقار	
4611 ألف	لاحم	الدجاج
54 ألف	بياض	
36593 رأس	بلدي	الأغنام
70963 رأس	آخر	
9636 رأس	بلدي	الماعز
4094 رأس	آخر	

المصادر:

- وزارة الزراعة الفلسطينية
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

6 . 2 إحصائيات محافظة طوباس لعام 2005

المساحة العمرانية للمدينة: 1600 دنم
ارتفاع المدينة عن سطح البحر: 330 متر
معدل سقوط كمية الأمطار سنويا: 429 ملم.
مجموع عدد المرشدين الزراعيين: 13 مرشد زراعي.

المساحة	الموضوع	
97964 دنم	المساحة الكلية	
59380 دنم	المحاصيل الحقلية	
772 دنم	المروي	البستنة الشجرية فاكهة مثمرة وغير مثمرة
16376 دنم	البعليّة	
872 دنم	الزيتون	
76624 دنم	المروي	الخضار
4560 دنم	البعليّة	
العدد	الموضوع	
1340 خلية	خلايا النحل	
2143 رأس	مجموع عدد الأبقار	
3000 ألف	لاحم	الدجاج
16 ألف	بياض	
56005 رأس	بلدي	الأغنام
5670 رأس	آخر	
4175 رأس	بلدي	الماعز
50 رأس	آخر	

المصادر:

- وزارة الزراعة الفلسطينية
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

6 . 3 إحصائيات محافظة طولكرم لعام 2005

المساحة العمرانية للمدينة: 5000 دنم

إرتفاع المدينة عن سطح البحر: 110 متر

معدل سقوط كمية الأمطار سنويا: 605 ملم.

مجموع عدد المرشدين الزراعيين: 28 مرشد زراعي.

المساحة	الموضوع	
156293 دنم	المساحة الكلية	
110727 دنم	المحاصيل الحقلية	
3950 دنم	المروي	البستنة الشجرية
130314 دنم	البعليّة	
23300 دنم	الزيتون	
9500 دنم	المروي	الخضار
799 دنم	البعليّة	
العدد	الموضوع	
4502 خلية	خلايا النحل	
1414 رأس	مجموع عدد الأبقار	
1192 ألف	لاحم	الدجاج
194 ألف	بياض	
1874 رأس	بلدي	الأغنام
35838 رأس	آخر	
9586 رأس	بلدي	الماعز
216 رأس	آخر	

المصادر:

- وزارة الزراعة الفلسطينية
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

6 . 4 إحصائيات محافظة نابلس لعام 2005

المساحة العمرانية للمدينة: 12700 دنم
 إرتفاع المدينة عن سطح البحر: 550 متر
 معدل سقوط كمية الأمطار سنويا: 662 ملم.
 مجموع عدد المرشدين الزراعيين: 18 مرشد زراعي.

المساحة	الموضوع	
239106 دنم	المساحة الكلية	
30790 دنم	المحاصيل الحقلية	
2991 دنم	المروي	البستنة الشجرية
200286 دنم	البعلية	
7321 دنم	الزيتون	
4397 دنم	المروي	الخضار
637 دنم	البعلية	
العدد	الموضوع	
4725 خلية	خلايا النحل	
6622 رأس	مجموع عدد الأبقار	
2704 ألف	لاحم	الدجاج
34 ألف	بياض	
44115 رأس	بلدي	الأغنام
31492 رأس	آخر	
23997 رأس	بلدي	الماعز
8506 رأس	آخر	

المصادر:

- وزارة الزراعة الفلسطينية
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.1	أعداد الأغنام والماعز في منطقة الدراسة لعام (2004).....	3
1.2	أعداد المرشدين الزراعيين في فلسطين حسب المحافظة.....	17
2.2	التغيرات في أعداد الأغنام والماعز خلال عدة سنوات، في الأراضي الفلسطينية.....	26
3.2	أعداد الأغنام وسلالاتها وأصنافها خلال عدة سنوات في محافظة جنين... إنتاج الأغنام والماعز من اللحوم والحليب في منطقة الدراسة حسب المحافظة والنوع 2003-2002	28
4.2	توزيع الاستبانات في منطقة الدراسة.....	29
1.3	توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجالات درجة تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ، والمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.....	32
2.3	توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجال مستوى أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية.....	34
3.3	توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبانة في مجال أسباب ضعف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين في الإرشاد الزراعي.....	34
4.3	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير المحافظة.....	35
1.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير الجنس.....	37
2.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير المؤهل العلمي.....	38
3.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير التخصص.....	38
4.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير الموطن الأصلي.....	39
5.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير العمر.....	40
6.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية.....	41
7.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير عدد سنوات العمل كمرشد.....	41
8.4	توزيع المرشدين الزراعيين حسب متغير فترة تلقي التدريب.....	42
9.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.....	43
10.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.....	44

	ودرجة تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي	
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أداء	11.4
46	العاملين لبعض المهام الإرشادية.....	
	أراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الأغنام	12.4
47	والماعز.....	
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية	13.4
49	للمشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي.....	
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة أسباب	14.4
51	ضعف الإرشاد الزراعي.....	
	نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في مستوى أداء العاملين لبعض المهام	15.4
52	الإرشادية وجنس المرشد.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء	16.4
52	حسب متغير العمر.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء	17.4
53	حسب متغير المؤهل العلمي.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء	18.4
54	حسب متغير مكان السكن.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء	19.4
55	حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الأداء	20.4
55	حسب متغير تلقي التدريب.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في المشاكل	21.4
56	والمعوقات حسب متغير مكان السكن.....	
	نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لدلالة الفروق في تحقيق أهداف	22.4
57	الإرشاد الزراعي حسب متغير مكان السكن للمرشد.....	
	معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي	23.4
57	ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية.....	
	معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والمشاكل	24.4
58	والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي.....	

58	معامل الارتباط بيرسون بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي	25.4
59	معامل الارتباط بيرسون بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي و الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الإرشاد الزراعي.....	26.4

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
68	إستمارة الدراسة	1
77	إحصائيات محافظات جنين، طوباس، طولكرم، نابلس لعام 2005	2
81	خرائط محافظات جنين وقراها، طولكرم وقراها ، نابلس وقراها..	3

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
.....	الغلاف الداخلي.....
.....	عنوان الرسالة.....
.....	اجازة الرسالة.....
.....	الاهداء.....
أ	الاقرار.....
ب	الشكر والتقدي.....
ج	التعريفات.....
هـ	الملخص بالعربي.....
ز	الملخص بالانجليزية.....
1	الفصل الأول: الإطار النظري والتمهيدي للدراسة.....
1	1.1 مقدمة الدراسة.....
9	2.1 مشكلة الدراسة.....
10	3.1 أهداف الدراسة.....
11	4.1 أهمية الدراسة.....
11	5.1 فرضيات الدراسة.....
12	6.1 منطقة الدراسة.....
13	الفصل الثاني: الاستعراض المرجعي.....
13	1.2 مناهج (نظم) الإرشاد الزراعي.....
15	2.2 واقع الإرشاد الزراعي في فلسطين.....
16	1.2.2 الإرشاد الزراعي الرسمي في فلسطين.....
18	2.2.2 الإرشاد الزراعي غير الرسمي في فلسطين.....
18	3.2 واقع الإرشاد الزراعي في منطقة الدراسة في مجال الأغنام والماعز....

18	4.2	تأهيل العاملين في الإرشاد في الكفاءة (قبل وأثناء الخدمة).....
22	5.2	المشكلات التي تؤثر على أداء الإرشاد الزراعي في فلسطين.....
23	6.2	الوضع الزراعي في فلسطين.....
24	7.2	الثروة الحيوانية في فلسطين.....
25	8.2	قطاع الأغنام والماعز في الضفة الغربية وقطاع غزة.....
27	9.2	وضع الأغنام والماعز في منطقة الدراسة.....

30 الفصل الثالث: منهجية البحث.....

30	1.3	المقدمة.....
30	2.3	منهج البحث.....
31	3.3	أسلوب وأداة جمع البيانات.....
32	4.3	مجتمع الدراسة.....
32	5.3	عينة الدراسة وجمع البيانات.....
32	6.3	أساليب تحليل العينات ومعالجتها.....

36 الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها.....

36	1.4	المقدمة.....
36	1.2.4	الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرشد الزراعي.....
36	1.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير المحافظة.....
37	2.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير الجنس.....
38	3.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير المؤهل العلمي.....
39	4.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير التخصص.....
39	5.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير الموطن الأصلي.....
40	6.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير العمر.....
41	7.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير مدة الخبرة الوظيفية.....
42	8.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير عدد سنوات العمل كمرشد.....
42	9.1.2.4	المرشدين الزراعيين حسب متغير فترة تلقي التدريب.....

43	2.2.4	تحقيق المرشدين الزراعيين لأهداف الإرشاد الزراعي.....
44	3.2.4	مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية.....
46	4.2.4	آراء المرشدين الزراعيين حول النشاطات الإرشادية في مجال الأغنام والماعز.....
48	5.2.4	المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي
49	6.2.4	اسباب ضعف الإرشاد الزراعي في مجال الثروة الحيوانية
51	7.2.4	العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وجنس المرشد.....
52	8.2.4	العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وعمر المرشد.....
53	9.2.4	العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية والمؤهل العلمي للمرشد.....
53	10.2.4	العلاقة بين في مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية ومكان سكن المرشد الزراعي.....
54	11.2.4	العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي ومدة الخبرة الوظيفية للمرشد.....
55	12.2.4	العلاقة بين مستوى أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لبعض المهام الإرشادية وتلقي التدريب.....
56	13.2.4	العلاقة بين المشاكل والمعوقات ومكان سكن المرشد الزراعي.....
56	14.2.4	العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي ومكان السكن.....
57	15.2.4	العلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي ومستوى أداء العاملين لبعض المهام الإرشادية.....
58	16.2.4	العلاقة بين تحقيق المرشد لأهداف الإرشاد الزراعي و المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي.....
58	17.2.4	العلاقة بين تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي واسباب ضعف الإرشاد الزراعي.....
59	18.2.4	العلاقة بين المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي واسباب ضعف الإرشاد الزراعي.....
60	3.4	أهم النتائج

62المراجع

62المراجع العربية

66المراجع الإنجليزية

67الرسائل الجامعية

68ملاحق الدراسة

84فهرس الجداول

87فهرس الملاحق

88فهرس المحتويات