

القيادة الرييفية

تعتبر القيادة إحدى الظواهر الاجتماعية الهامة الموجودة في جميع المجتمعات والتي تتواجد أينما وجدت العلاقات الاجتماعية

من المتطلبات الأساسية لنجاح الإرشاد الزراعي كأحد أهم الأجهزة التي تعمل في مجال التنمية الريفية وجود دعم ومساندة من أبناء المجتمع الريفي لهذا العمل، ولما كان من المستحيل أن يتعامل الإرشاد الزراعي مع كل أفراد المجتمع الريفي، لذا يصبح من الضروري الاستعانة بالقادة المحليين، حيث يمثل اشتراكهم في الأنشطة الإرشادية أمراً ضرورياً باعتبار أنهم أكثر الناس إلماماً بأحوال المجتمع وثقافته، وحاجاته، وعاداته، وتقاليده، بالإضافة إلى مساعدة العاملين ببرامج الإرشاد الزراعي على مختلف مستوياتهم في التعرف على موارد المجتمع واحتياجاته وذلك في ضوء الإمكانيات المحلية المتاحة

مفهوم القيادة

يعرف هيمان القيادة بأنها

" العملية التي يستطيع فرد ما بواسطتها أن يوجه أو يرشد أو يؤثر أو يتحكم في أفكار ومشاعر أو سلوك الآخرين "

ويعرف "تيد Tead" القيادة بأنها

" النشاط الذي يؤثر في الآخرين لجعلهم يتعاونون من أجل تحقيق هدف مشترك يرغبون في تحقيقه "

ويبدو من هذا التعريف التركيز على طبيعة القيادة من حيث هي نشاط مميز هدفه التأثير على سلوك أعضاء الجماعة لتجميع جهودهم في اتجاه الغايات المشتركة

عناصر القيادة:

1- القائد: وهو الطرف الذي يبادر بالفعل بصورة تهدف للتأثير على مواقف الأطراف الأخرى المشاركة في الموقف التفاعلي. وذلك في اتجاه فعل جماعي يعتقدون أنه يمكن أن يحقق غايات مشتركة تحقق اشباعات لحاجات موجودة لدى جزء أو كل الأطراف المتفاعلة، والقائد يمثل ركنا أساسيا في عملية القيادة ويقوم بدور كبير في نجاحها.

2- الأتباع: يمثل الأتباع ركنا هاما في الموقف القيادي ولا تكتمل بدونه عوامل ظهور القيادة، حيث أنهم جزء محوري في الفعل الاجتماعي المطلوب تشكيله بصورة تؤدي لتحقيق غايات معينة فشكل استجابة الأتباع المحتملين لمحاولات التأثير التي تصدر ممن يبادرون بالفعل هي التي تحدد في النهاية من هو القائد ومن هو التابع، وعلى القائد الناجح أن يأخذ في الاعتبار طبيعة ظروف وخصائص واحتياجات من يسعى للتأثير فيهم.

3- الموقف التفاعلي:

يمثل عنصرا شديدا الأهمية في تحديد شكل ظاهرة القيادة وتفاصيلها. سواء فيمن يصلح أن يقوم بهذا الدور للجماعة. فهناك مواقف متكررة وأخرى يندر حدوثها وبين هذا وذاك قد يتباين تكرار موقف معين في جماعة عنه في أخرى مشابهة لها. كذلك تختلف صفات الموقف وفقا لطبيعة الموقف هل هو اجتماعي أو تعليمي أو تروحي أو اقتصادي....، وتختلف المواقف من حيث البساطة والتعقيد. أو طبيعة هذا الدور والوظيفة التي يرتبط بها هذا الدور.

4- عملية الاتصال:

وهي العملية التي تلازم أي تفاعل اجتماعي. وقد نالت اهتماما كبيرا في سياق محاولات تفسير ظاهرة القيادة واستخدمت كأحد الأسس في تبنى مفهوم اكتساب مهارات القيادة من خلال عمليات التدريب.

نظريات القيادة - نظرية السمات:

البحوث المبكرة عن القيادة ركزت على دراسة شخصية القائد وسماته وخصائصه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، واعتبرت أن القيادة سمة موحدة يتميز بها القادة أينما وجدوا بصرف النظر عن نوع القائد أو الموقف.

فالقيادة تقوم على مجموعة من السمات يتمتع بها فرد معين، وأن من تتوفر فيه هذه السمات يكون لديه القدرة على القيادة، ويكون قائدا ناجحا في كل المواقف. فالقائد في ضوء هذه النظرية هو الذي يتسم بسمات معينة مثل الذكاء والقدرة على التعبير عن الأفكار والثقة بالنفس والنضج العقلي والعاطفي والمهارات الإنسانية والاجتماعية، وصفات أخرى تتعلق بتكوينه الجسدي والمظهري مثل طول القامة، وصحة البدن، وحسن المظهر، وأكثر حيوية وأوفر نشاطا....الخ.

ويوجه لهذه النظرية الكثير من الانتقادات على أساس أنه يصعب جدا أن يتواجد فرد يتمتع بمثل هذه السمات أو معظمها، بالإضافة أنها تفترض وجود صفات ثابتة يتميز بها القائد وتجعله يصلح للقيادة في جميع المواقف والظروف.

وبالرغم من هذه الانتقادات نجد أن هذه النظرية ما زال لها أساس واقعي خاصة في المجتمعات التقليدية أو النامية فلازلنا نجد أن سمات مثل عراقة الحسب والنسب والغنى والثروة والجاه والمكانة الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها بعض الأفراد في هذه المجتمعات تعتبر من أهم المقومات التي تسند على أساسها المناصب القيادية.

2- النظرية الموقفية

ترى هذه النظرية أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت الظروف لاستخدام مهاراته، وبالتالي فإن أي عضو في الجماعة قد يصبح قائدا لها في موقف يمكنه من القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف،

والفرد الذي يصلح أن يكون قائدا في موقف ما لا يكون صالحا للقيادة في موقف آخر.

أي أن الصفات المرغوب توافرها في القائد تختلف باختلاف الموقف الاجتماعي، ونوع العمل المراد تحقيقه، وحجم الجماعة وأهدافها.

بمعنى أن السمات أو الخصائص التي يجذب توافرها لدى القائد في موقف معين أو جماعة معينة قد تختلف تماما عن الخصائص التي يجذب توافرها في قائد آخر لموقف آخر أو لجماعة أخرى. فهذه النظرية تقدم مفهوما ديناميكيا للقيادة حيث لا ترتبط بالسمات الشخصية للفرد فقط، وإنما أيضا تقدم مفهوما ديموقراطيا للقيادة حيث لا تنحصر القيادة في عدد محدد من الأفراد ممن تتوافر فيهم سمات وقدرات معينة بل يمكن لأي شخص أن يكون قائدا في بعض المواقف.

3- النظرية الوظيفية

القيادة هي القيام بالوظائف الجماعية أي بالأعمال والأنشطة التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، وتحسين نوع التفاعل بين أعضائها، والحفاظ على كيان المجموعة وتماسكها والقيادة ممكن أن يقوم بها عضو واحد أو عدد كبير من أعضاء الجماعة من خلال تقسيم العمل وتحديد الأدوار لكل فرد فيها بما يضمن تماسكها وتحقيق أهدافها.

4- النظرية التفاعلية

تقوم على أساس التكامل بين كل المتغيرات الأساسية في عملية القيادة وهي شخصية وخصائص القائد والأتباع والمواقف كما يحددها طبيعة العمل والبناء الطبقي والثقافة، والجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها وخصائص الجماعة، ومتغيرات أخرى مثل إدراك القائد لنفسه وللآخرين، وإدراك الآخرين له، والإدراك المشترك بين القائد والآخرين للجماعة والموقف.

فهذه النظرية تقوم على أساس أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي، فيجب على القائد أن يكون عضوا في الجماعة يشاركها معاييرها وقيمتها واتجاهاتها وأهدافها وآمالها، ومشكلاتها وسلوكها الاجتماعي.

أنواع القادة في العمل الإرشادي الزراعي:

أولا القادة المهنيين أو الفنيون أو المتخصصون:

وهم الهيئة الوظيفية بالجهاز الإرشادي مثل المديرون والمديرون المساعدون والأخصائيون والمرشدون الزراعيون وهذه الفئة بحكم وظائفهم وإلمامهم بسياسة الدولة التنفيذية، والإمكانات والاعتمادات المقدره يتولون الاشتراك في العمل التنفيذي وتقديم الخدمات الإرشادية نظير أجر مادي.

ثانيا القادة المحليون

وهم يعملون في الغالب دون مقابل مادي ويكتفون بالرضا عما يترتب عن نتائج أعمالهم من مساعدة أقرانهم وتقدم مجتمعاتهم الريفية المحلية والتغير الحادث وشعورهم بالدور الذي قاموا به في تحقيق ذلك التغير. "مجموعة من الأفراد يقيمون في المجتمع المحلي يستشعرون مشكلاته ويقومون بتشجيع أفرادهم على المشاركة والإسهام في علاج هذه المشكلات باستثمار أفضل لموارد البيئة المحلية".

وينقسم القادة المحليون من وجهة النظر الإرشادية إلى:

قادة الرأي

قادة العمل

1. **قادة العمل:** وهم الذين يقومون بوظائف وأنشطة محددة تتعلق بتنفيذ وتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، وتعمل بهم قوائم معينة بهدف الاستعانة بهم في الأعمال الإرشادية. ويضم هذا النوع:
 - أ- **القادة التنظيميون:** يشاركون في الأعمال التنظيمية والإدارية على مستوى التنظيمات الإرشادية المحلية.
 - ب- **قادة مهتمون بمجالات معينة:** لهم نشاط في مجال معين ويقومون بتعليمه للآخرين مثل زراع البساتين.
 - ج- **قادة النشاط:** يمكن أن يساهموا بنشاط معين مثل إقامة الحقول الإرشادية في مزارعهم.
 - د- **قادة تخطيط البرامج الإرشادية:** يساعدون في وضع خطة للبرنامج الإرشادي

2- قادة الرأي:

وهم الذين يتخذ عملهم القيادي صورة غير مباشرة وعادة ما يكونون من ذوى النفوذ بالمجتمع المحلى ولهم خصائص معينة مثل التمتع بمكانة اجتماعية أو اقتصادية مرتفعة أو مستوى عال من التعليم أو من ذوى السمعة الطيبة...الخ.

ومن أمثلتهم إمام المسجد ومأذون القرية والعمدة والمدرسين ومسئولي المنظمات والاتحادات الأهلية.

صفات القائد المحلى

تختلف صفات القائد الريفي المحلى باختلاف الموقف القيادي وحجم الجماعة وأهدافها. لكن هناك صفات عامة ينبغي أن يتحلى بها القائد المحلى ومن أهمها ما يلي:

1. الإيمان برسالة وأهداف وأهمية الإرشاد الزراعي في تطوير الريف.
2. الاستعداد للخدمة العامة عن قبول ورضا وبدافع شخصي.
3. الإلمام بظروف ومشاكل المجتمع المحلى.
4. الرغبة الصادقة لتحمل المسؤوليات والمهام القيادية مهما استلزم ذلك من تضحيات.
5. أن يكون من الزراع التقدميين المهتمين بالأخذ بالأساليب والطرق والأفكار المزرعية الأكثر عصرية.
6. أن يكون ذا شخصية مرموقة ومحبوبة بين أهالي القرية ولديه المقدرة على التأثير في الآخرين، وأن يتصف بالأخلاق الكريمة والسمعة الطيبة والثقة بالنفس والذكاء وحسن التصرف وتقدير الأمور، والقدرة على التعبير ومخاطبة الغير على قدر عقولهم وبالأسلوب الذى يفهمونه والمنطق الذى يؤمنون به.

طرق التعرف على القادة المحليين

1-طريقة القيادة الرسمية

الأشخاص الذين يشغلون مناصب السلطة الرسمية في المنظمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والسياسية والتطوعية هم قادة ويعتبرون مراكز قوة وتأثير في المجتمع المحلي وهم الذين يتخذون القرارات الرئيسية في المجتمع،

- تكتشف هذه الطريقة القادة الظاهرين في المجتمع المحلي الموجودين في المنظمات العامة والخاصة مثل أعضاء المجالس المحلية، وممثلي المصالح الحكومية وأئمة المساجد، وأعضاء اللجان المختلفة. ويمكن استخدام هذا المنهج في تحديد قادة المجتمع على المستوى المحلي والمستوى الإقليمي والمستوى القومي

ويؤخذ على هذا المنهج أنه يؤدي إلى تحديد عدد كبير من القادة وذلك لكثرة عدد المنظمات والجماعات خاصة التطوعية، كذلك فهو يهمل القادة الذين لا يشغلون وظائف رسمية.

2- طريقة السمعة أو الشهرة

يتم تحديد القادة على أساس أحكام يصدرها أفراد ذوي معرفة بحياة المجتمع المحلي وهم من يعرفون بالإخباريين ليحددوا من يعتقدون أنهم قادة يؤثرون في سلوك أفراد مجتمعهم ويوجهون أنشطتهم ويتم الحصول من هؤلاء الإخباريين على قائمة بأسماء مراكز القوة والنفوذ والتأثير في المجتمع المحلي، ثم ترتيبهم حسب شهرتهم أو سمعتهم فيما يتعلق بقدرتهم على التأثير في الشؤون المحلية.

ومن الانتقادات التي توجه إلى هذا المنهج:

- اعتماده على قدرة الأفراد الذين يتم سؤالهم على ترشيح القادة فقد لا يكون الفرد المرشح من ذوي التأثير في الشؤون العامة بالمجتمع،
- كما قد يكون هناك بعض الأفراد ذوي التأثير بكفاءة ولكن لا يدركهم الأفراد.

3- طريقة المشاركة الاجتماعية

القيادة هنا تعنى المشاركة الفعالة في أنشطة المجتمع المحلي، وغالبا ما تجمع معلومات عن مشاركة الفرد في أنشطة متعددة ثم تصنف هذه المعلومات طبقا لتدرج ومقياس المشاركة الاجتماعية بحيث نحصل على درجة لكل شخص ومن خلال هذه الدرجات يمكن تحديد الأفراد الأكثر نشاطا كقادة محليين.

4- طريقة اتخاذ القرار أو تحليل الموضوع

القيادة هنا تعنى المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات ويتم التعرف على القادة من خلال تحليل وتتبع تاريخ قرار محدد وتحديد الأفراد الذين اشتركوا في إنجازه. ويتوقع أن يختلف القادة باختلاف موضوع أو مجال القرارات في المجتمع المحلي.

ويؤخذ على هذه الطريقة:- تأخذ وقتا طويلا والبيانات الناتجة يصعب مقارنتها بالبيانات الناتجة من الطرق الأخرى.

- اختيار قرار محدد له عدة مخاطر هي: القرار قد لا يمثل الجو العام للقرارات أو الموضوعات الموجودة بالمجتمع المحلي، كذلك القادة الذين يتم التعرف عليهم قد لا يمثلوا القوة الحقيقية في المجتمع المحلي.

5- طريقة التأثير الشخصي أو قيادة الرأي

القيادة هنا هي ممارسة التأثير الشخصي في آراء وسلوك الآخرين، والقادة هم من يلجأ إليهم الأفراد بشكل متكرر طلبا للمشورة والنصح وهؤلاء القادة يشار إليهم بقيادة الرأي،

وتوجد أربع أساليب رئيسية لتحديد قادة الرأي:

1- **الأسلوب السسيومتري:** وفيه يتم سؤال الأفراد لتعيين الشخص الذي يقصدونه لطلب النصيحة والمعلومات عن موضوع معين مثل الأفكار الجديدة وقادة الرأي هم أعضاء النظام الاجتماعي الذين يتلقون أكبر عدد من الاختيارات.

2- **تقديرات الإخباريين** ذوى الرأي والمعلومات الذين لديهم معرفة خاصة عن أنماط التأثير في المجتمع لتحديد قادة الرأي في موضوع معين أو عدة موضوعات.

3- **أسلوب التقدير الذاتي:** وتقوم على أساس سؤال المبحوث سلسلة من الأسئلة لتحديد مدى اعتبار نفسه قائد رأى. وهذه الطريقة تعتمد على دقة تحديد الأشخاص لقدراتهم الذاتية والتأثيرية فهذا الأسلوب يقيس إدراك الشخص لقدراته في مجال قيادة الرأي ومدى تأثير ذلك على سلوكه.

4- **الملاحظة:** وفيها يمكن تمييز وتسجيل سلوك الاتصال في النظام الاجتماعي للتعرف على أنواع القيادات المختلفة.

طرق تدريب القادة

هناك طرق تدريب رسمية وأخرى شخصية (غير رسمية)، ومن الصعب الفصل بين بعضها البعض حيث أنه يوجد تداخل بينهما.

الطرق الرسمية هي تلك الطرق التي يصممها وينظمها شخص أو هيئة ما بغرض تنمية القيادة لدى الآخرين. ومنها المحاضرة ، مناقشات الجماعة الصغيرة، الرحلات الميدانية، الممارسة تحت الإشراف، ورش العمل

أما **الطرق غير الرسمية** فهي الطرق التي يلجأ إليها الفرد ويستعملها في تنمية المهارات القيادية بصورة ذاتية أو شخصية.

ومنها ملاحظة الآخرين أثناء قيامهم بأداء المهام القيادية،

والقراءة وتعنى دراسة الموضوعات المتعلقة بالقيادة والتي قد توجد في الكتب والنشرات والتحدث مع الآخرين من القادة وأعضاء الجماعة فيما يهم المجموعة من موضوعات.

الطرق الرسمية

1- المحاضرة:

من أقدم الطرق وأكثرها شيوعا. وتستخدم لزيادة المعرفة النظرية التي يجب اكتسابها قبل الممارسة أو قبل جلسات التدريب بالمشاركة. وعندما يكون هناك عدد كبير من المتدربين أو قلة الوقت المتاح للتدريب. ويؤخذ عليها أنها لا تتطلب المساهمة النشطة من المشاركين، كما أنها لا تناسب التدريب في مجال المهارات التي تحتاج إلى الممارسة. وهى أيضا ذات قيمة محدودة عند الرغبة في تغيير السلوك أو الاتجاهات.

2- مناقشات الجماعة الصغيرة:

وتعرف بأنها "تبادل الأفكار والآراء وجهها لوجه بين أعضاء جماعة صغيرة نسبيا (عادة من خمسة إلى عشرين) وهى تتضمن أكثر من المحادثة العشوائية التلقائية التي تحدث عندما تلتقي جماعات صغيرة ذلك أن لها منهاجا وبناءا، وتتيح الحد الأقصى من التفاعل المتبادل بين الأعضاء.

3- الرحلات الميدانية:

وفيها يزور القادة المحليين أو المرتقبين الجماعات والمنظمات الأخرى ليتعرفوا عليها ويشاهدوا طريقة عملها بقصد زيادة معارفهم وخبراتهم.

4- الممارسة تحت الإشراف:

وفيها تعطى للقادة المحليين بعض المسؤوليات لمباشرتها تحت إشراف المرشد الزراعي أو أحد المختصين، وتفيد هذه الطريقة في تنمية مهارات القائد وزيادة ثقته بنفسه.

5- ورش العمل:

وهي طريقة للتعلم وحل المشكلات مفيدة لكل الجماعات المهنية وغير أهل المهنية.