



مبادئ الإرشاد الزراعي

كود المقرر 02337

اعداد

أ.د/ أمل عبد الرسول فايد أ.د.م/ علي محمود عبد الحليم

د/ألفت شعبان شاهين

قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

كلية الزراعة – جامعة دمنهور

2021

الفصل الدراسي الأول



رؤية الكلية



تهدف الكلية إلى التميز بين المؤسسات التعليمية والأكاديمية
في مجال التعليم والبحث العلمي ، والمساهمة الفعالة في
تنمية المجتمع في المجالات الزراعية المختلفة لمجابهة
التحديات الحالية والمستقبلية على المستوى المحلي
والإقليمي والدولي

وحدة ضمان الجودة
كلية الزراعة جامعة دمياط

QAFADU



رسالة الكلية



إعداد خريجين وباحثين قادرين على المنافسة
محليا وإقليميا للإسهام في تطوير قطاع
الزراعة وتنمية المجتمع والحفاظ على البيئة

وحدة ضمان الجودة
كلية الزراعة جامعة دمياط

QAFADU

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
4	الفصل الأول : نشأة وتطور ومفهوم الارشاد الزراعي
11	الفصل الثاني : أهداف الارشاد الزراعي ووظائفه
21	الفصل الثالث : مبادئ العمل الارشادي الزراعي ومجالاته
26	الفصل الرابع: فلسفة الارشاد الزراعي وعلاقته بالعلوم الأخرى
30	الفصل الخامس : النظم والتنظيمات الارشادية
42	الفصل السادس: الاتصال في العمل الارشادي الزراعي
50	الفصل السابع : الطرق الارشادية الزراعية
65	الفصل الثامن : القيادة الريفية
75	الفصل التاسع : انتشار المبتكرات والتكنولوجيا الزراعية وتبنيها
84	الفصل العاشر : تخطيط وتقييم البرامج الارشادية الزراعية

الفصل الأول

نشأة وتطور ومفهوم الإرشاد الزراعي

أولاً : النشأة والتطور :

ذكر "الشاذلي" (2002) بعض النقاط في تاريخ نشأة الارشاد الزراعي وتطوره نوجزها في الآتي :

1- عرف الإرشاد الزراعي كممارسات تطبيقية بداية، ثم اتجه إلى الفلسفة والتنظير خلاف غالبية المجالات المعرفية العلمية الأخرى .

2-من وجهة النظر العربية فإن الجذور التاريخية للإرشاد كمفهوم تمتد إلى البدايات المبكرة لنشأة الإنسان على الأرض عندما علم الغراب أحد ابني آدم عليه السلام كيف يوارى سوءة أخيه من خلال ما يعرف اليوم "بالإيضاح بالمشاهدة" ، بالإضافة إلى ما تركه الفراعنة من معلومات عن الزراعة ومنتجاتها في صورة رسوم وأشكال توضيحية وهو ما يعرف اليوم بمعينات الاتصال الإرشادي.

3-غير أن العلماء الغربيون يؤرخون لنشأة الإرشاد الزراعي بعصر النهضة في أوروبا عندما نشأت حركة تدعو إلى ربط التعليم باحتياجات الحياة الأساسية وإلى تطبيق العلم في الشؤون العملية وكان من أبرز الذين أثروا في تلك الحركة

4-كان لظهور المطبوعات الإرشادية المبكرة خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر في عدد من البلدان الأوروبية خاصة في فرنسا وبريطانيا أثراً كبيراً في النهوض بالزراعة وتقديمها ليس في أوروبا فقط بل وفي أمريكا أيضاً.

5-كان للجمعيات الزراعية (Agricultural Societies) التي بدأ تأسيسها في القرن الثامن عشر في أوروبا وأمريكا أدواراً فاعلة في تطور الارشاد الزراعي.

6- انشاء معاهد للمزارعين في أمريكا والتي أصبحت فيما بعد معاهد رائدة في مجال الإرشاد الزراعي.

7-ظهور أول تنظيم لتقديم الاستشارات والإرشادات الزراعية للمزارعين في أيرلندا.

8- وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر وتحديداً في عام 1866 ظهر مصطلح "التعليم الإرشادي" في جامعة كامبردج بإنجلترا كوصف لنظام الإرشاد المرتبط بالجامعة، وكابتكار تعليمي خاص يركز على نقل المزايا التعليمية المتاحة في الجامعات إلى السكان العاديين.

9- في عام 1890 تأسست الجمعية الأمريكية لإدخال الإرشاد التعليمي الجامعي

10- ومن الملامح المميزة في تطور الإرشاد الزراعي برنامج Seaman Knapp الخاص بالإيضاحات العملية التعاونية للمزارعين حيث أكد هذا البرنامج أهمية الاعتماد على الإيضاحات بالملاحظة وعرض النتائج كأحدى طرق الإرشاد الفعالة .

11- وقد توجهت كل الجهود السابقة بإصدار الكونجرس الأمريكي لقانون سميث-ليفير للإرشاد التعاوني (Smith-Lever Cooperative Extension Act) في عام 1914 والذي ينص على تمويل عمليات الإرشاد في مجالات الزراعة والاقتصاد المنزلي التي تنفذ بموافقة وزارة الزراعة الأمريكية، من الموازنة الاتحادية وموازنات الولايات والموازنات المحلية. والجدير بالذكر أن هذا القانون يعد أول قانون في العالم يضيف صفة الشرعية على الإرشاد الزراعي كمجال معرفي تطبيقي أو كمجال معرفي أكاديمي بعد أن كان مجرد جهود وأنشطة تطوعية دون أن يشملها تنظيم محدد المعالم.

12- بدأت دول العالم الثالث – خاصة في منتصف الخمسينات – في تطوير تنظيمات للإرشاد الزراعي التطبيقي وفتح أقسام علمية للإرشاد الزراعي في كليات الزراعة، مستعينة في ذلك في الغالب الأعم بمساعدات من منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة أو بمساعدات من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

ومن الممكن أن نلخص نشأة وتطور الإرشاد الزراعي في النقاط التالية:

1- بدأت أشكال الخدمة الإرشادية في أشكال مبسطة فردية أو في صورة مجهودات لجمعيات تعاونية ذات صفة تعليمية غير أنها كانت ذات أثر محدود فبدايات العمل الإرشادي الزراعي ترجع إلى ما يزيد عن مائة عام، حيث بدأت هذه الأنشطة في كثير من الدول الأوروبية وعلى وجه التحديد دول غرب أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية.

2- أخذت الحركة الإرشادية في بدايتها الصورة الفردية ابتداءً من النصف الأول للقرن التاسع عشر فقد كانت للجمعيات الزراعية الأمريكية منذ سنة 1785م دوراً بارزاً في النشاط الأهلي التعليمي فقد عنيت هذه المؤسسات والجمعيات بإمداد الزراع بالمعارف والمعلومات الزراعية التي تساعدهم في مقابلة المشاكل الناشئة عن العمل الزراعي الحقل في شكل مطبوعات

ومنشورات. ثم تطورت وأنشأت ما يسمى بمعاهد الزراعة بقصد تزويد الزراع بمزيد من المعارف المتعلقة بالأنشطة الزراعية الرئيسية كالرعي ومحاصيل الحقل والأسمدة وغيرها من المعارف الهامة للعمل الحقل.

3- ساعد إنشاء وزارة الزراعة وكليات الزراعة الأمريكية عام 1865 على تمكين البنين الإرشادي فيما بعد على القيام بدوره فقد واكب إنشاء محطات تجارب ملحقة بهذه الكليات والتي اتاحت توفير قدر كبير من نتائج البحوث الزراعية التي برزت الحاجة إلى إيضاحها للزراع تحت ظروف الحقل الطبيعية.

4- اهتمت بعد ذلك كليات الزراعة الأمريكية بهذا الهدف وأنشأت جامعة كورنيل بنيويورك سنة 1894م أول قسم للإرشاد الزراعي ونشطت بعدها سنة 1900 مجهودات أخرى تهدف إلى إشراك الشباب الريفي في الحركة التعليمية غير الرسمية لتكملة التعليم الانتظامي وأنشئت نوادي الفتية والفتيات تلي ذلك انتشار العمل الإرشادي بإقدام كليات الزراعة كثيرة على إنشاء أقسام خاصة للإرشاد الزراعي للعمل بها.

5- ثم توجهت العملية بتدخل الحكومة الأمريكية وإصدار "الكونجرس الأمريكي" سنة 1914م لما يسمى بقانون سميث وليفر الذي ميز الزراعة الأمريكية بنظام إرشادي بصفة تعاونية تتمثل في كونه مؤسساً على تعاون كليات الزراعة الأمريكية (على مستوى الولاية) وكذلك وزارة الزراعة (على المستوى القومي) في إدارة الإشراف على العمل الإرشادي الزراعي.

6- ومن الملاحظ أن تاريخ الإرشاد الزراعي في الولايات المتحدة الأمريكية بدأ أولاً بالتعليم وتلاه البحوث الزراعية ثم الإرشاد الزراعي.

7- أما في الدول الأفريقية والآسيوية وسائر الدول النامية فقد تركزت نشأة التنظيمات الإرشادية فيها في نهاية العقد الخامس وخلال العقد السادس من القرن العشرين لأن نشأة نظام التعليم غير الرسمي للزراع وعائلاتهم للمستحدثات في الزراعة والاقتصاد المنزلي قد جاء في وقت متأخر جداً في معظم دول أفريقيا وآسيا وغيرها من الدول النامية الأخرى.

8- وتميز نمو الخدمة الإرشادية في معظم الدول النامية بأنه بدأ بالمرحلة التنظيمية والتي كان فيها التعليم الإرشادي مختلطاً بتنفيذ القوانين الزراعية ثم تلا ذلك المرحلة الإرشادية والتي فصلت فيها عملية تنفيذ القوانين عن العمل الإرشادي والذي يقوم بكل عمل فيها جهاز منفصل مسئول.

ثانياً : تعريف الإرشاد الزراعي: Agricultural Extension Definition:

بالرغم من تعدد وكثرة التعريفات التي تناولت العمل الإرشادي في المراجع الأجنبية أو العربية المختلفة إلا أنها لم تختلف كثيراً في مضمونها العام أو جوهرها الرئيسي. فمن المفيد أن نتناول بعض هذه التعاريف ليتمكننا الخروج برؤية واضحة لما يفيد مصطلح الإرشاد، والإرشاد ان كان إرشاداً ريفياً عاماً أو إرشاداً زراعياً فسرّه عدد من العلماء والمهنيين بتعاريف وتفسيرات مختلفة.

الإرشاد الزراعي كعلم :

هو مجموعة من المعارف الإرشادية المنتظمة في صورة مفاهيم وتعميمات ونظريات تم استنتاجها من خلال استخدام طرائق البحث العلمي (الشاذلي، 2012). والإرشاد الزراعي كأحد العلوم الزراعية الاجتماعية يستمد كثيراً من مقوماته من العلوم الزراعية الاجتماعية الأخرى مثل علم الاجتماع الريفي بمختلف فروعه وعلم الاقتصاد الزراعي بمختلف فروعه، فضلاً عن بعض العلوم الإنسانية مثل علم الاجتماع وعلم النفس العام وعلم النفس الاجتماعي.

الإرشاد الزراعي كمجال معرفي تطبيقي :

قام العلماء منذ منتصف القرن العشرين بمحاولات عديدة لتحديد مفهوم للإرشاد الزراعي كمجال معرفي تطبيقي بحيث يعكس هذا التعريف الأبعاد التي يمكن أن ينطوي عليها هذا المجال. وقد أسفرت تلك المحاولات عن وجود العديد من التعاريف لهذا المجال، إلا أننا إذا تفحصناها نجد أنها تتكامل فيما بينها لتوضح أبعاد الإرشاد الزراعي كمفهوم تطبيقي.

فالبعض يرى أنه "عملية تعليمية" حيث عرفة براد فيلد بأنه عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية الرقي بمستوي معيشتهم عن طريق جهودهم الذاتية وذلك بالاستغلال الحكيم للمصادر الطبيعية المتاحة لهم.

كما يرى سوانسون (Swanson, 1984) أيضاً أنه عملية تعليمية تهدف أساساً لتوصيل معلومات مفيدة للمزارعين ومساعدتهم على كيفية استخدامها لبناء حياة أفضل لهم ولأسرهم ولمجتمعاتهم المحلية.

والبعض يرى أنه نظام كما في تعريف "كلسي وهيرن" "نظام للتعليم غير المدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب من خلال العمل وهدفه الأساسي تطوير الناس".

والبعض يرى أنه خدمة فقد عرفه Chang على أنه "خدمه تعليمية غير مدرسية تهدف إلى تدريب المزارعين وأسرهم والتأثير عليهم لتبني الممارسات المحسنة في الإنتاج الزراعي نباتياً كان أو حيوانياً وفي التسويق والإدارة المزرعية والحفاظ على التربة".

أما Maunder فقد عرف الإرشاد الزراعي على أنه "خدمة أو نظام يساعد السكان الزراعيين عن طريق الإجراءات التعليمية في تحسين الطرق والأساليب المتبعة في الزراعة، وفي زيادة كفاءة الإنتاج والدخل وتحسين مستويات معيشة هؤلاء السكان ورفع المستويات الاجتماعية للحياة الريفية".

كما عرفه أوكلي وجارفورث (Oakley & Garforth) 1985 بأنه "أعطاء النصح الفني الزراعي للمزارعين وتقديم المدخلات والخدمات الضرورية لهم لدعم الإنتاج الزراعي فهو يقدم لهم المعلومات والأفكار الجديدة التي يتم تطويرها في مراكز البحوث".

ويلاحظ أن التعاريف السابقة وغيرها من التعاريف التي وضعت لتحديد مفهوم الإرشاد الزراعي تتفق فيما بينها حول البعد التعليمي كجوهر لهذا المفهوم، غير أنها تتباين حول ما إذا كان هذا البعد عملية تعليمية أو نظام تعليمي أو خدمة تعليمية وشتان بين كل منها، كما تتفق تلك التعاريف حول بعض الأهداف التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها سواء ما يتعلق منها بتطوير الناس أي سلوكياتهم أو ما يتعلق بتحسين الإنتاجية أو تحسين نوعية الحياة الريفية.

وقد عرفه عمر علي أنه عملية تعليمية غير مدرسية يقوم به جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين خدمة للمزارعين وأسرهم وبيئتهم ومساعدتهم على مساعدة أنفسهم في إستغلال إمكاناتهم المتاحة وجهودهم الذاتية لرفع مستواهم الإقتصادي والاجتماعي عن طريق أحداث تغيرات مرغوبة في معارفهم وطموحاتهم وإتجاهاتهم ومهاراتهم.

وقد أعطي الشاذلي ، مفهوماً يعكس مزيداً من الأبعاد التي ينطوي عليها الإرشاد الزراعي حيث عرفه بأنه "نظام مفتوح للاتصال بين التنظيم الإرشادي الزراعي بالتنسيق والتعاون مع مؤسسات البحث العلمي والتعليم والتدريب الزراعي ومنظمات الخدمات الريفية من ناحية، والقيادات والأسر الريفية في صورة جماهير أو جماعات أو أفراد من ناحية أخرى، بغرض الإعلام الزراعي و/أو التعليم الإرشادي والتدريب الإرشادي واتخاذ القرارات العقلانية، حول المبتكرات والتكنولوجيا والمشكلات الزراعية العصرية، انطلاقاً من واقع عناصر الحضارة الريفية، وصولاً لتحقيق أهداف تنموية، مروراً بعمليات برمجية محددة"، وعليه فإن الأبعاد التي ينطوي عليها هذا التعريف تتمثل في بعد النظام المفتوح، وبعد الاتصال، وبعد التنظيم الإرشادي، وبعد التنسيق والتعاون مع المنظمات ذات العلاقة بالإرشاد الزراعي، وبعد عناصر الحضارة الريفية، وبعد القيادات والأسر الريفية، وأخيراً بعد أغراض الاتصال الإرشادي.

من هذه التعاريف يتضح أن الإرشاد يهدف للتغيير المرغوب عبر التغيير السلوكي في المعارف والاتجاهات والمهارات والطموحات مستخدماً التدريب والتعليم والتوعية كما أنه يهدف لزيادة الإنتاج وحسن استغلال الموارد لتحسين حياة أهل الريف وربما أهل الريف والمدن. يمكن التمييز بين الإرشاد الزراعي والإرشاد الريفي إذ يركز الإرشاد الزراعي على العوامل والأغراض المؤدية لزيادة الإنتاج الزراعي بينما يحتوي الإرشاد الريفي على مدى واسع من الأنشطة التي تهم حياة أهل الريف كالرعاية الصحية والاقتصاد المنزلي ومحو الأمية وغيرها من أنشطة ومجالات تطوير المجتمعات المحلية.

- ويمكننا القول بأن الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية يقوم بها جهاز معين لتحقيق خدمة للمزارعين وتختلف هذه العملية عن التعليم الرسمي في الآتي (سويلم, 1997):
- أنها عملية موجهة لمن لم يحظو بالتعليم الرسمي أو تلقوا تعليماً رسمياً في غير مجال الزراعة.
 - يتم التركيز في الإرشاد على الأسرة الريفية بكامل أفرادها رجال، نساء، وشباب.
 - أنها تتم خارج نطاق الفصول والقاعات – في أماكن عمل المزارعين ومنازلهم.
 - أن هذا النوع من التعليم ليس له مناهج أو مقررات دراسية محددة إذ تختلف مواضيعه باختلاف مشاكل البيئات واحتياجاتها لأنها تقوم أساساً على حاجات الناس واهتماماتهم.
 - أن المحتوى الفني مبني أساساً على نتائج البحث العلمي أو خبرات المزارعين الناجحة من داخل وخارج البيئة.
 - تستهدف العملية التعليمية في الإرشاد إحداث تغيير مرغوب في سلوك الناس، ومن ثم فإن الإرشاد يعترف بذاتية الفرد ويؤمن بمقدرته في عمل التغيير.

المراجع

- 1- الرفاعي, أحمد كامل (دكتور)- الإرشاد الزراعي علم وتطبيق- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي- مطابع مركز الدعم الإعلامي- مريوط, 1993.
- 2- الشاذلي, محمد فتحي (دكتور)- نحو مفهوم بنائي وظيفي متكامل للإرشاد الزراعي- المؤتمر الإرشادي ومنجزات 30 عام- مركز البحوث الزراعية- القاهرة- 1983.
- 3- الشاذلي, محمد فتحي (دكتور)- محاضرات في الاتصال الإرشادي الزراعي- كلية الزراعة- فرع دمنهور- جامعة الأسكندرية- 2012.
- 4- سويلم, محمد نسيم علي(دكتور)- الإرشاد الزراعي- مصر للخدمات العلمية, القاهرة- 1997.
- 5- Oakley, P. and C. Grafrth (1985). Guide to Extension and Training.

Rome, FAO.

- 6- Swanson, B.E. (1984). Agricultural Extension, a reference Manual 2nd Edition Rome, FAO.

أسئلة تقييمية على الفصل الأول

أكتب في النقاط التالية:

- 1- التعاريف المختلفة التي وضعت للإرشاد الزراعي؟
- 2- "تختلف العملية التعليمية الإرشادية عن التعليم الرسمي" وضح ذلك؟
- 3- بعض النقاط الهامة في تاريخ نشأة وتطور الارشاد الزراعي ؟

الفصل الثانى

أهداف الإرشاد الزراعي ووظائفه: Agricultural Extension Objectives

أولا : أهداف الارشاد الزراعى

إن عملية تطوير الريف ليست فقط مسألة خطط وإحصائيات وأهداف وميزانيات، وتكنولوجي وطرق ووسائل وأخصائيين وهيئات ومنظمات تدير مثل هذه العمليات، ولكنها عملية استعمال هذه الأجهزة بكفاءة كوسيلة تعليمية لتغيير طرق تفكير وعقليات وأفعال الناس بطريقة تتيح لهم مساعدة أنفسهم بأنفسهم لتحسين أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية وعلى هذا فإن الإرشاد الزراعي يعمل مع الناس ويساعدهم ليصبحوا قادرين على الاعتماد على أنفسهم بدلا من أن يعتمدوا على الغير.

و بصرف النظر عن مرادفات مصطلح الهدف والغاية والنهاية، فإن الهدف الإرشادي يعبر عن الغايات التي توجه إليها الجهود الإرشادية، ولحقيقة كون الغايات تختلف باختلاف مجالات العمل الإرشادي وما يتفرع عنها من موضوعات ، وأن الجهد الذي يبذل لتحقيق الغايات والمنحى الذي يتخذه الجهد يختلفان باختلاف قدرات العاملين في الإرشاد والمسترشدين أنفسهم، فإن الأهداف الإرشادية عديدة ومتنوعة بل وشديدة التباين ومن هنا تبدو أهمية تحديد الأهداف التي يسعى التنظيم الإرشادي إلى تحقيقها.

واستنادا إلى ما سبق فإن الهدف النهائي للعمل الإرشادي هو تنمية الناس حتى يمكنهم القيام بأفعال لصالحهم. وتلك الأعمال التي يمارسونها تكون بالتالي الأهداف التنفيذية للإرشاد الزراعي. ويمكن القول بأن هذه الأهداف يمكن حصرها في ثلاثة: نجاح زراعي تكنولوجي، نجاح زراعي اقتصادي، وتحقيق حياة معيشية أفضل (الخولى وآخرون 1984 نقلا عن Chang).

ذكر العادلي 1983 أن كل من كلسي وهيرن قد عرفا الأهداف على أنها "الغايات التي توجه إليها جهودنا". وعرفها ليجانز على أنها "اتجاه حركة معينة أو حالة أو وضع يراد الوصول إليه من خلال العمليات التعليمية".

وهناك عدد من الأسس التي يمكن الاستناد إليها في تحديد أهداف التنظيم الإرشادي، وأكثر هذه

الأسس شيوعا تنحصر في الآتى:

أ- المستوى الإداري للتنظيم الإرشادي :

وفقا لهذا الأساس التصنيفي فإن هناك ثلاثة أنواع من الأهداف الإرشادية (العادلي، 1983) هي:

1- الأهداف الأساسية أو الشاملة :

وهي التي ترتبط باحتياجات المجتمع ككل، لذلك نجدها محددة في الدستور والتشريعات ومن أمثلتها تحسين مستوى المعيشة، وتحقيق العدالة والرفاهية الاجتماعية والتنمية البشرية ، وتكوين المواطن الصالح، وتطوير الفرد. ولذلك نجد أن الأهداف الإرشادية الذي يسعى قمة التنظيم الإرشادي إلى تحقيقها تنمشى مع تلك الأهداف الأساسية أو الشاملة للمجتمع ككل.

مثال ذلك نشر التكنولوجيا الزراعية العصرية في أوساط المنتجين الزراعيين، وزيادة متوسطات إنتاج الحاصلات الزراعية، وتنمية روح المشاركة الشعبية لتنمية المجتمعات المحلية بين القيادات والأسر الريفية.

2- الأهداف العامة

وهي أهداف أكثر تحديداً من الأهداف الشاملة، وتتصل اتصالاً مباشراً بالإرشاد الزراعي ، وعادة تكون متعلقة بنواحي اقتصادية أو اجتماعية في إطار جغرافي محدد (إقليم أو محافظة). وهنا تبدو مهام التنظيمات الإرشادية على مستوى الإقليم أو المحافظة حيث يختار كل منها الأهداف التي تتفق وأنماط الإنتاج الزراعي السائدة في نطاقه الجغرافي. مثال ذلك زيادة إنتاجية الفدان من الأرز من كذا طن إلى كذا طن أو نشر تكنولوجيا تحسين إنتاج اللبن.....إلخ

ومن الأهداف العامة للإرشاد الزراعي:

- تزويد المزارع بالمعرفة وتقديم المساعدة الذين يمكنه من أن يزرع بكفاية وجدارة ومن ثم يزيد دخله ويرتفع مستواه.
- تنمية النواحي الاجتماعية والاقتصادية والترويحية لدى السكان الريفيين بما يؤدي إلى تكوين أسر ريفية سعيدة.
- الاهتمام بتحسين النواحي الصحية للسكان الريفيين عن طريق إتباع طرق التغذية الصحية السليمة.

3- الأهداف التنفيذية

وهي أكثر دقة وتحديداً في المستويين السابقين، وهذه الأهداف تركز على الفرد والجماعة على المستوى القاعدي للتنظيم الإرشادي (مركز أو قرية) وتختص بحاجات الناس الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وتحقيق الأهداف التنفيذية يتم تحقيق الأهداف العامة والشاملة. ومن أمثلتها زيادة متوسط إنتاج محصول القمح في قرية معينة من 10 إردب إلى 20 إردب للفدان، أو استخدام السطارة في زراعة محصول القمح بدلا من الزراعة نثرا.

ب- المدى الزمني اللازم لتحقيق الأهداف:

- 1- أهداف طويلة المدى: وهى التي يستغرق تنفيذها فترة زمنية طويلة نسبيا (حوالي عشرة أعوام).
- 2- أهداف متوسطة المدى: وهى التي يستغرق تنفيذها فترات زمنية أقل (حوالي خمسة أعوام).
- 3- أهداف قصيرة المدى: وهى التي يستغرق تنفيذها فترات زمنية أقل من السابقة (حوالي سنة أو سنتان).

ج- نوعية النتائج المراد تحقيقها:

- 1- أهداف كمية: وهى التي يسهل ملاحظة نتائجها أو قياسها.
- 2- أهداف نوعية: وهى التي يصعب نسبيا ملاحظة نتائجها أو قياسها.

د- نوعية التغيير المستهدف:

- 1- أهداف تعليمية: وهى التي تعمل على إحداث تغييرات في سلوك المسترشدين، وهذه الأهداف يترتب عليها تحقيق الأهداف الإرشادية الأخرى.
- وذكر (قشطة، 2012) أن الأهداف التعليمية الإرشادية تشمل ما يلي:

المعرفة

وتعرف بأنها قدرة الفرد على إدراك الأشياء وتذكرها. وتتعلق بتغيير ما يعرفه الفرد ابتداء من إضافة معلومة واحدة حتى التغيير الشامل في البنيان المعرفي بأكمله، ويعد اكتساب الإنسان لمعلومات ومعارف جديدة أولى مراحل التغيير السلوكي المعرفي. ومن الأمثلة على ذلك إرشاد الزراع نحو زراعة الأصناف الجديدة، أو موعد جديد لزراعة محصول معين... الخ.

المهارة

وتعرف بأنها قدرة الفرد على التنسيق والتوافق بين الإشارة المخية والحركة العضلية المسئولة عن أداء هذا العمل من خلال الجهاز العصبي. وتتعلق المهارة بكيفية أداء الإنسان لشيء معين بطريقة أفضل أو القيام بعمل معين كان يصعب عليه القيام به من قبل. والمهارة أحد أنواع التغييرات السلوكية المرتبطة بقدرة الفرد على أداء أو تصميم أو تنفيذ أعمال معينة. ويوجد نوعين من المهارة هما: المهارة العقلية وهى المهارة التي تؤدي إلى القدرة على التفكير السليم والابتكار والتخطيط وطرق مواجهة المشكلات، ومن الأمثلة على هذا النوع من المهارة: وضع سياسة زراعية أو حساب الجدوى الاقتصادية للمحصول، أو تصميم شبكة ري.... وتنحصر المهارة العقلية على توفير المعلومات الفنية وتدريب العقل على كيفية التعامل معها بكفاءة في ضوء خبراته السابقة. أما النوع الثاني من المهارة وهى الأدائية أو الحركية وهى ترتبط بقدرة الفرد في التعامل مع المعلومة وتطبيقها بكفاءة. والمثال على ذلك تقليم الأشجار وتربيتها، وتطعيم الشتلات، وقيادة الآلات الزراعية وصيانتها، وإقامة الصوب الزراعية، والتصنيع الغذائي..... الخ.

الاتجاه

وهو يمثل النوع الأخير للتغيرات السلوكية الذي يهدف الإرشاد الزراعي إلى تحقيقه. وهو حسيلة أثر نتائج الإرشادات الزراعية السابقة المقدمة للزراع المتعلقة بالمعرفة والمهارة، ويرتبط بالجانب الشعوري، أن المرشد الزراعي لا يقوم مباشرة بتعليم الزراع الاتجاهات وإنما هي وليدة تعامله السابق مع الزراع من خلال المواقف الإرشادية المتعددة. ويعرف الاتجاه بأنه ميل عاطفي تنظمه الخبرات السابقة التي مر بها الفرد ليتفاعل ايجابيا أو سلبيا نحو موقف أو شخص معين أو شيء معين.

وتغيير الاتجاهات في العمل الإرشادي من الأهمية بمكان، فمن الممكن أن ننمى في الإنسان اتجاهات جديدة أو مشجعة للتغيير بحيث يكون أكثر ايجابية.

2- أهداف اقتصادية: وهى التي تعمل على إحداث تغييرات اقتصادية، فتعليم الزراع وتغيير سلوكهم مرتبط بتحقيق الآثار الاقتصادية الإيجابية، فالأهداف الاقتصادية مكمل ومترتبة على التعليم الإرشادي ومن أمثلتها زيادة دخل المزارع عن طريق تطوير الإنتاج الزراعي وتحسين وسائله (فالإرشاد يسعى إلى وضع العملية الإنتاجية الزراعية على أساس اقتصادي) أي توظيف عوامل الإنتاج من أرض، وعمل، ورأس مال، وإدارة بطريقة تحقق أقصى إنتاج ممكن بأقل التكاليف.

3- أهداف اجتماعية: تعمل على تحقيق تغييرات اجتماعية، وتنطوي على توعية السكان الريفيين وجعلهم أكثر إدراكا وأكثر قدرة على تحديد مشاكلهم والتفكير المنطقي في إيجاد الحلول السليمة لها، مع تشجيع المبادرات الفردية والعمل الجماعي والتعاوني وبث روح الاعتماد على النفس وتنمية القيادات الريفية المحلية.

ذكر (الشاذلي، 2003) أن الهدف الإرشادي الواحد يمكن أن يجمع بين أكثر من أساس من الأسس السابقة.. فهناك على سبيل المثال أهداف كمية قصيرة المدى مثل زيادة إنتاجية محصول الذرة بنسبة 25 % باستخدام تقاوي هجين فردى 10 أو مقاومة الحشائش في محصول القمح باستخدام مبيد كيماوي معين.

وهناك أهداف كمية طويلة المدى مثل التوسع في زراعة أصناف البرتقال المطلوبة للتصدير أو زيادة إنتاجية اللبن من الجاموس المصري من خلال التحسين الوراثي.

وهكذا يمكننا صياغة أهداف نوعية تعليمية قصيرة المدى مثل تنمية مهارات المرأة في إعداد وجبات غذائية متزنة، وأهداف نوعية تعليمية بعيدة المدى مثل تحسين عملية اتخاذ القرارات الأسرية المتعلقة بالإنفاق والادخار.

خصائص الأهداف الإرشادية :

1-مشاركة البناء يشترك في وضعها أكبر عدد من المسترشدين

2-واضحة المعالم ومحددة

3-قياسية يمكن التأكد من مدى تحقيقها

4-تتصف بالمرونة قابلة للتطور ومتحركة

5-تتوافق مع نظام المجتمع

6-واقعية يمكن تحقيقها وفقا للمستوى الفعلي للمسترشدين

ثانيا : وظائف الإرشاد الزراعي:

يمثل الإرشاد الزراعي، كما أسلفنا بشكل متكرر، أحد أدوات السياسة الزراعية التي يمكن للحكومات أن تستخدمها للنهوض بالقطاع الزراعي وتحقيق التنمية الزراعية. والتحدي الذي يجابه أجهزة التنمية هو في كيفية استخدام هذه السياسة في إطار مجموعة السياسات ذات العلاقة بالبحث العلمي، التسويق ، التعليم الزراعي، توفير القروض، تنظيم وتعبئة جهود المزارعين وإقامة المرافق العامة والمشاريع الزراعية وغيرها من السياسات ، وخلق قدر من التوازن بينها بشكل يعزز التكامل الوظيفي بينها.

وتستهدف أجهزة الإرشاد في الدول المختلفة معالجة المشاكل التي يواجهها قطاع الزراعة في المناطق الريفية والتي تتصل بجانب الإنتاج (البعد الاقتصادي) أو جوانب التنمية البشرية (البعد الاجتماعي) . وبذلك فإن المهام التي يتعين على أجهزة الإرشاد التصدي لها متعددة وتتغير حسب مرحلة التنمية الزراعية والاقتصادية ومستوى التطور التكنولوجي. وهكذا تختلف درجة التركيز في معالجة هذه المشاكل باختلاف الدول وأنظمتها السياسية والأولويات التي تضعها في سياساتها والأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلع إلى تحقيقها. (Van den ban 1986)

و لذلك تتعدد المهام التي قد تقوم بأدائها أجهزة الإرشاد، وتعكس هذه التعددية في وظائف الإرشاد الإدراك المتزايد للبعد الاجتماعي للتنمية بحيث أصبح وصف "الإرشاد الريفي" أكثر تعبيراً لاحتياجات التنمية من وصف "الإرشاد الزراعي".

وفى إطار هذا المفهوم تشمل وظائف أجهزة الإرشاد جميع أو بعض الوظائف التالية:

1. نقل المعرفة The Transfer of Knowledge

يمثل الإرشاد حلقة الاتصال بين مصادر المعلومات الملائمة المختلفة، والمستهدفين كما ذكرنا تكراراً، ولذلك تتركز هذه الوظيفة على بعد الاتصال لنقل المعارف الجديدة. وتشمل مصادر المعلومات مراكز البحث العلمي، الشركات الزراعية والمزارعين المتطورين. وتستهدف عملية نقل المعارف إحداث تغييرات معرفية لدى المزارعين من خلال إضافة معلومات جديدة لزيادة معرفتهم وخلق الوعي لديهم بالمشاكل التي تواجههم وخلق الظروف المواتية لجعلهم يسعون بنشاط للحصول على المعلومات وطلب الخدمات الإرشادية وليس مجرد التلقي السلبي للمعلومات مما يسهم في تحسين أوضاع المزارعين وتحقيق عدالة أكبر في توزيع مكاسب التنمية وتمهد التغييرات المعرفية التي يكتسبها الأفراد لإحداث تغييرات سلوكية كما في الشكل.

وتعطي اتجاهات الأفراد مؤشراً حول سلوكهم المتوقع أو تقدم تفسيرات لهذا السلوك، وبذلك تمثل المحركة للسلوك والعامل المحدد له

وتؤثر المعارف التي يكتسبها الأفراد على اتجاهات وتفكيرهم ، وقد جاء في القرآن الكريم " لا يستوي الذين يعملون والذين لا يعلمون" ويؤدي هذا التغيير في المعرفة إلى تغيير اتجاهات الأفراد نحو الأفكار الجديدة مثل تقنيات الإنتاج الحديثة ونحو دور مؤسسات البحث والإرشاد والعاملين بها في تطوير أساليب الإنتاج ونشرها بين المنتجين وتحسين القدرة على الاستيعاب.

2- تعليم المزارعين Education

تستهدف عملية نقل المعرفة إحداث تغييرات معرفية، بينما تستهدف وظيفة التعليم إحداث تغييرات سلوكية نتيجة إكساب وتطوير المهارات للمزارعين. ويساعد اكتساب هذه المهارات على تمكين المنتجين من تطبيق المعارف الجديدة اعتماداً على أنفسهم وتحسين مستوى الأداء في تنفيذ أعمالهم و إدماج الجديد ضمن ممارساتهم اليومية باعتبار أن الإرشاد خدمة تعليمية هادفة. وبذلك فإن التغييرات المعرفية تمثل مرحلة أولية للتغيير السلوكي كما يبين الشكل السابق، وهذا التوجيه يكسب الإرشاد صفة الخدمة التعليمية حيث أنه يركز على بعد التعليم.

وتتصل المهارات التي يتعين تعليمها للمنتجين بجوانب متعددة تشمل مهارات حركية، فنية وفكرية. ومن الأمثلة على المهارات الحركية التدريب على استعمال الآلات ، تقليم الأشجار وقطف الثمار أو حلب الحيوانات بكفاءة أكبر. ومن الأمثلة على المهارات الفنية طرق اختيار وإضافة الأسمدة والكيماويات ، كيفية الزراعة والعناية بمحصول جديد، الدورات الزراعية ، قواعد استخدام وتشغيل وصيانة الآليات ، حفظ السجلات وإدارة المزرعة ، ومن الأمثلة على المهارات العقلية أو الفكرية إكساب المهارات لإعداد الخطط المزرعية واتخاذ القرارات وفق الأسلوب العلمي لاتخاذ القرارات لتمكين المنتجين من وضع أهداف واقعية يمكن تحقيقها وتحليل الخطط المزرعية والبيانات المالية مثل الميزانيات العمومية والأرباح والخسائر والخروج منها بالاستنتاجات المناسبة.

3- توفير المشورة للمزارعين Advising

أدى التطور في الزراعة والتوسع في استخدام رأس المال وتحول الزراعة إلى نشاط تجاري ، وارتباطها بالأسواق في مجالات توفير المدخلات وتسويق المنتجات، إلى حاجة المزارع لتطوير مهاراته في الإدارة المزرعية، وتنطوي هذه الوظيفة على جوانب فنية تتصل بحفظ القيد والسجلات، وجوانب فكرية تتصل بإعداد وتحليل الخطط المزرعية والبيانات المالية وهي مهام يمكن أن تتدرج في إطار وظيفة التعليم أو إكساب المهارات.

غير أن فعالية أعمال التخطيط والرقابة المالية أو الفنية تتوقف على توفر بيانات فنية واقتصادية تتصل بالإدارة المزرعية. وتشمل هذه البيانات أنواع ومصادر توفير المدخلات، مصادر وشروط الإقراض ، تصنيف وتعبئة المنتجات الزراعية، توفير معلومات حول الأصناف ذات الجودة العالية لتحسين نوعية الإنتاج وتنظيم فترات أو دورات الإنتاج حسب متطلبات السوق، توفير معلومات حول الأسعار ومنافذ التسويق وتحسين كفاءة استخدام العمل الزراعي داخل وخارج المزرعة لتوفير أكبر دخل ممكن للأسرة الزراعية.

كما تتطلب الإدارة المزرعية الرشيدة المحافظة على المنتجات من الفقد والتلف، ترشيد استخدام الموارد (الأرض والمياه) وسبل تنميتها ، التعرف على السياسات الزراعية، القوانين والأنظمة ، قواعد التعاون وقوانين السلامة العامة وسبل المحافظة على السياسات الزراعية ، القوانين والأنظمة ، قواعد التعاون ، وقوانين السلامة العامة وسبل المحافظة على البيئة وتحسين جودتها

من خلال ترشيد استخدام المواد الكيماوية وتداولها وتحسين استخدام الأراضي حسب طاقتها الإنتاجية.

ولذلك تتصل هذه الوظيفة بتوفير المشورة للمزارعين لاتخاذ القرارات الإنتاجية والإدارية. ويشمل ذلك التوصية بقرارات معينة، أو المساعدة على تحليل الأوضاع المزرعية والتعرف على البدائل الممكنة من حيث حسناتها وعيوبها والفرص المتاحة لهم في إطار الموارد المتاحة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالمزارع وتسهل هذه المشورة على المزارعين تحديد أهدافهم واتخاذ قرارات رشيدة مبنية على أسس موضوعية ، في حين تبقى الكلمة الأخيرة في اتخاذ القرارات في يد المزارعين.

ويتبنى هذا المفهوم لوظيفة الإرشاد بعض الدول المتقدمة . وينعكس هذا التوجه على التسمية التي تطلقها هذه الدورات على خدمات الإرشاد ففي المملكة المتحدة ، ألمانيا والدول الاسكندنافية تسمى Advisory Services . وفي هولندا و إندونيسيا (وهي مستعمرة هولندية سابقة) يطلق على خدمات الإرشاد تسمية الكاشف أو السراج المنير باعتبار أن العمل الإرشادي ينير طريق المزارعين من خلال توفير المشورة لهم في المجالات الفنية وإدارة المزرعة.

4- تنظيم المزارعين Organizing

يتسم قطاع الزراعة بارتفاع عدد المنتجين وقلة نصيبهم من الإنتاج وتشتتهم في مناطق جغرافية واسعة بعيدة عن المناطق الحضرية. وتؤدي هذه الظروف إلى ضعف تأثيرهم أو مشاركتهم في وضع السياسات الزراعية، وإضعاف قدراتهم التفاوضية. وتبرز هذه الاعتبارات أهمية تنظيم المزارعين في إطار اتحادات للمزارعين أو تعاونيات لتوفير هيئات تمثيلية للتعبير عن مصالحهم والدفاع عنها وتوفير المدخلات الذي يحتاجونه أو تسويق المنتجات وتوفير المعلومات الإرشادية.

ويؤدي تنظيم المنتجين في تعاونيات إلى زيادة قوتهم الشرائية للمدخلات ، أو قوتهم التسويقية كمنتجين ، وبالتالي يوفر لهم الإطار التعاوني قوة تفاوضية توفر لهم معاملة أكثر عدلاً من خلال سيطرتهم على حجم أكبر من المبيعات أو المشتريات مما يسمح بتوفير سعر أقل ونوعية أفضل للمدخلات وسعر أعلى للمنتجات المسوقة، وبذلك يعتبر تنظيم التعاونيات خطوة دفاعية لتصحيح أوجه القصور في آلية السوق.

وتوفر التنظيمات التعاونية إمكانية الاستفادة من مزايا السعة الاقتصادية الكبيرة مما يحد من تكاليف التسويق (التصنيف، التعبئة، النقل)... استخدام آليات وأجهزة أكبر حجماً وأكثر تطوراً ، إمكانية الحصول على سعر أعلى للمنتجات نتيجة رفع مستوى جودة المنتجات من حيث النوع والصنف والدرجة ووسائل التعبئة حسب احتياجات السوق، توفير منافذ تسويقية وتنظيم انسياب أو عرض المنتجات في الأسواق مما يقلل من تقلبات الأسعار.

كما يستهدف تشجيع المزارعين على تنظيم أنفسهم توفير القنوات لنقل ونشر المعلومات وتسهيل الاعتماد على الذات وحفزهم على المشاركة والمبادرة وخلق الثقة لديهم بالقدرة على التصدي لمشاكلهم ومعالجتها مما يسمح بتطوير قدرات المزارعين القيادية، والتنظيمية لتحقيق أهداف التنمية الزراعية الوطنية.

وقد لعبت وتلعب تنظيمات المزارعين دوراً فاعلاً في الحياة الاقتصادية وتحقيق التنمية في الدول المتقدمة مثل اليابان ، الولايات المتحدة، دول السوق الأوروبية من خلال توجيه برامج الإرشاد وتوفير الكثير من الخدمات للمزارعين (مدخلات، قروض ، تسويق) ، تمثيل مصالح المزارعين بهدف التأثير على السياسات العامة نحو الريف، وقد تصل إلى حد توفير معظم خدمات الإرشاد من خلال التنظيمات الأهلية كما في الدنمارك وهولندا. و تتجه الدول الأوروبية إلى إعطاء دور متزايد الأهمية للتنظيمات الأهلية لتقديم خدمات الإرشاد بحيث تتولى في المستقبل توفير هذه الخدمات للمزارعين كما سيرد لاحقاً في الفصل المتعلق بالنظم الإرشادية في الدول المتقدمة. و يتعين العمل على تطوير هذه التنظيمات لإتاحة الفرصة لمواطني الريف للإسهام والمشاركة من خلال مواردهم البشرية والمادية، إذا أريد تحقيق العدالة في التنمية في الدول النامية.

المراجع

- 1- الخولى، حسين زكى، والشاذلي، محمد فتحي، وشادية فتحي (دكاترة)، الإرشاد الزراعي، وكالة الصقر للصحافة والنشر، الإسكندرية، 1984.
- 2- العادلي، أحمد السيد: أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1983.
- 3- الشاذلي، محمد فتحي (دكتور)، الاتصال الإرشادي الزراعي، 2003.
- 4- قشطه، عبد الحليم عباس (دكتور)، الإرشاد الزراعي – رؤية جديدة، دار الندى للطباعة، 2012.

أسئلة تقييمية على الفصل الثانى

- 1- أذكر مجالات العمل الإرشادي ؟
- 2- تكلم عن أسس تحديد أهداف التنظيم الإرشادي ؟
- 3- عرف المصطلحات الآتية: المعرفة – المهارة – الاتجاه – الهدف؟
- 4- تكلم عن اثنين من وظائف الارشاد الزراعى ؟
- 5- ضع علامة صح (✓) أو خطأ (x) أمام العبارات التالية مع تصحيح الخطأ:
 - 1- تنقسم الأهداف الإرشادية وفقا لنوعية التغيير المستهدف إلى كمية ونوعية ()
 - 2- من أمثلة الأهداف التنفيذية زيادة متوسطات إنتاج الحاصلات الزراعية ()
 - 3- تنقسم الأهداف الإرشادية وفقا لنوعية النتائج إلى أهداف أساسية وشاملة ()

الفصل الثالث

مبادئ العمل الإرشادي الزراعي ومجالاته

1- مبادئ العمل الإرشادي Principles Of Agricultural Extension

هناك مجموعة من المبادئ والأسس الهامة لممارسة العمل الإرشادي ولا بد للعاملين بالإرشاد الزراعي من الوقوف عليها والتحقق من إتباعها والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية :

1- كسب ثقة جمهور المسترشدين فلا بد للمرشد من التعامل الطيب وتقديم ما هو مفيد للمسترشدين حتى يتمكن من كسب ثقتهم وذلك من خلال تكوين علاقات طيبة معهم مبنية علي أساس الاحترام والثقة المتبادلة والبعد عن التعالي والعمل علي إشعارهم بأهميتهم والثقة في قدراتهم وإظهار التقدير لمعلوماتهم وآرائهم واحترام عاداتهم وتقاليدهم.

2- البدء في العمل مع الزراع من المستوى الذي يوجدون عليه فلا يبدأ الإرشاد بأقل من مستوى المزارعين العام فيحتقرون جهوده ولا يبدأ بمستويات متقدمة كثيراً يصعب على المزارعين مواكبتها فالعمل الإرشادي الصحيح هو الذي يبدأ من ظروف المسترشدين الواقعية ويكون متكيفاً معها. وهذا يتطلب من المرشد الزراعي ضرورة الإلمام بالظروف المحيطة بالمسترشدين في منطقة عمله.

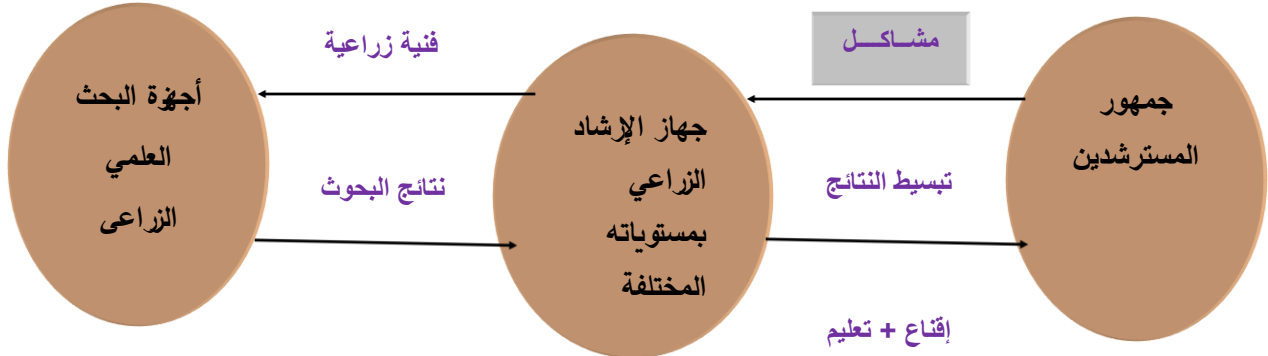
3- الاستعانة بجمهور المسترشدين والقادة المحليين وذلك بإشراكهم في تخطيط وتنفيذ الأنشطة والبرامج وذلك لأن الناس يتحمسون دائماً لما يشاركون فيه وينمو عندهم الإحساس بأن هذه البرامج أو الخطط ملكاً لهم ولا بد من إنجاحها. كما أن القادة المحليين لهم دوراً هاماً في نجاح أو فشل العمل الإرشادي وذلك لتأثيرهم في عملية اتخاذ القرار وإمكانية أن يدفعوا بالعمل الإرشاد للأمام وعادة ما يقدم هؤلاء القادة خدماتهم تطوعاً وبدون مقابل مادي، ويعملون كهمة وصل بين المرشد الزراعي وجمهور المسترشدين، ولذلك فإنه يجب علي المرشد الزراعي أن يعمل علي اكتشاف القادة المحليين في منطقة عمله وتنمية قدراتهم القيادية وتنظيم برامج تدريبية لهم بما يمكنهم من الاستمرار في أداء مهامهم ومسئولياتهم.

4- وضع الأهداف الإرشادية المناسبة والتي يمكن أن تتحقق في ظل ما هو متوفر في البيئة من موارد وإمكانات، حيث تتعدد وتتغير مشكلات المسترشدين وبالتالي تتعدد وتنوع أهدافهم لكن نظراً لعدم توفر أو انعدام الموارد والإمكانات المادية أو الفنية مما يتعذر معه تنفيذ جميع أهدافهم في زمن محدد لذا يستلزم الأمر تحديد أهداف مناسبة للعمل الإرشادي ضماناً لنجاحه في تحقيق رسالته.

5- ضرورة توفير جميع مستلزمات القيام بالعمل الإرشادي وتشمل أهم هذه المستلزمات المرشدين الزراعيين وأخصائيي المواد الإرشاديين المؤهلين والمدرّبين للقيام بمختلف الأنشطة الإرشادية بكفاءة وجدارة, كما تشمل مستلزمات القيام بالعمل الإرشادي توفير وسائل الانتقال المناسبة والمعدات والمعينات الإرشادية التي يتعذر بدونها الوصول إلي جمهور المسترشدين ونقل الرسائل الإرشادية إليهم, بالإضافة إلي تأثيث وتنظيم المكاتب الإرشادية بما يتناسب مع طبيعة عملهم.

6- لا مركزية الإدارة والتحرر من الروتين : حتى تكون هناك مرونة تتوافق ومتطلبات العمل الإرشادي في البيئات المختلفة. فطبيعة العمل الإرشادي قد تستدعي في كثير من الأحيان السرعة في اتخاذ القرارات وخضوع العمل الإرشادي للروتين من شأنه التأخير في إنجاز أو عدم إنجاز ما يعد به المسترشدين والنتيجة الحتمية لذلك فقدان ثقة هؤلاء سواء بالنسبة للعمل نفسه أو القائمين به.

7- التعاون مع أجهزة البحث العلمي : فالأفكار والأساليب الزراعية الحديثة وليدة البحوث العلمية والإرشاد الزراعي هو التنظيم المسئول عن توصيل نتائج هذه البحوث وتوصيات الباحثين من مصادر ها البحثية إلي المسترشدين بعد تبسيطها, كما أنه المسئول عن توصيل مشاكل المزارعين لجهات البحث العلمي.



شكل يوضح العلاقة التبادلية بين أجهزة البحث العلمي وجهاز الإرشاد الزراعي

8- نبذ أساليب الإكراه ومعارضة مبدأ فرض الأفكار والبرامج على الناس فلا إكراه ولا إكراه, فجوهر العمل الإرشادي قائم على الإقناع من قبل المرشد والاقناع من قبل المسترشد, فأسلوب الإكراه قد يؤدي إلي إحداث تغير مرغوب في سلوك الناس, ولكن مثل هذا التغير يكن سطحياً

وعديم الفاعلية حيث يكون وليد الضغط. أما التغيير المرغوب والذي يتم من خلال الإقناع والاقتناع فيكون تغييراً جذرياً أصيلاً ويبقى ولا يزول بزوال المؤثر الخارجي، بل يمتد ليساهم في إحداث تغييرات أخرى مرغوبة أيضاً.

- 9- التنسيق بين جهاز الإرشاد والهيئات الزراعية وغير الزراعية :** وتوفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الإرشادية، فـجهاز الإرشاد الزراعي يعمل جنباً إلى جنب مع الهيئات والمنظمات الزراعية وغير الزراعية الأخرى التي يتصل نشاطها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بالزراعة والسكان الريفيين. لذا من المفيد أن يكون هناك تعاون بين القائمين بالعمل في هذه الهيئات والمنظمات والتنسيق بين أنشطتها وبرامجها توحيداً للجهود وتقادياً لتكرار الأنشطة المتشابهة.
- 10- التقييم والمتابعة المستمرة** ويقصد بالتقييم إجراء عملية تقدير منهجية ومستمرة لقيمة العمل الإرشادي سواء كان التقييم مرحلياً بهدف تحديد وعلاج جوانب القصور أثناء ممارسة العمل الإرشادي أو كان التقييم نهائياً بهدف تحديد قيمة نشاط أو برنامج إرشادي في شكله النهائي أو تحديد بديل في صورة نشاط أو برنامج آخر.

2-مجالات العمل الإرشادي

لا شك أن نجاح أي عمل إرشادي في أي دولة يتوقف بالدرجة الأولى على فهم المسؤولين بالدولة والعاملين في مجال الإرشاد الزراعي بكل من فلسفته ومبادئه، وطرقه ومعيّناته، وبرامجه وخططه والأدوار والمهام الموكلة لمختلف المستويات التنظيمية للجهاز الإرشادي الزراعي ومجالات عمله التي سوف نركز عليها في السطور التالية.

هناك العديد من التصنيفات التي وضعت لمجالات العمل الإرشادي الميداني لعل من أهمها ذلك الذي ورد مصاحباً لقانون (سميث – ليفر) الذي أصدره الكونجرس الأمريكي عام 1914 بخصوص تأسيس الإرشاد الزراعي رسمياً في الولايات المتحدة الأمريكية.

ويمكن اختصار تلك المجالات (الشاذلي 2003، نقلاً عن أبو السعود 2000) في استمرارية تحسين وتطوير كل من:

1- كل ما يتعلق بالزراعة إعداداً وإنتاجاً وتسويقاً والإدارة المزرعية

ويتضمن الأنشطة الإرشادية التي تختص بزيادة الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني وكافة الجهود الإرشادية التي تقلل من التكلفة الإنتاجية وتحت هذا المجال تتعدد المجالات الإرشادية الفرعية التي من أهمها: الإرشاد الزراعي الحقل، الإرشاد البستاني لمحاصيل الخضر والفاكهة،

الإرشاد البيطري، الإرشاد السمكي، الإرشاد الإروائي، الإرشاد التسويقي، توعية وتدريب الزراع على الأساليب الحديثة لإدارة المزرعة.

2- معظم نواحي الحياة الأسرية والمنزل الريفي

ويشمل هذا المجال الأنشطة الإرشادية التي توجه للأسرة الريفية ككل رجالا ونساء وشبابا للنهوض بالمستوى المعيشي للأسرة الريفية.

3- بعض نواحي البيئة الريفية ومواردها الطبيعية

ويشمل هذا المجال الأنشطة التي من شأنها تحديد الموارد الطبيعية وإثارة الوعي باستغلالها اقتصاديا لضمان تحقيق الاستفادة منها لأقصى درجة ممكنة مع صيانتها والمحافظة عليها والعمل على تنميتها.

4- بعض قضايا الشباب الريفي

ويتضمن هذا المجال الأنشطة التي من شأنها تنمية قدرات الشباب وتوعيتهم وتدريبهم على أعمال تنمية المجتمع لإعداد زراع للمستقبل أفضل وأكثر تعاوناً مع الأجهزة الإرشادية.

5- بعض قضايا المرأة الريفية

ويتضمن هذا المجال الأنشطة التي من شأنها النهوض بالمرأة الريفية، وتوعيتها بالتوصيات الزراعية التي يوصى بها المرشدين الزراعيين الزراع وقياداتهم لتكون عاملاً معيناً لسرعة نشر وتبنى التكنولوجيا الزراعية، وكذلك توعيتها وتدريبها لرفع كفاءتها في مجال الاقتصاد المنزلي الريفي بمختلف مجالاته الفرعية.

6- بعض قضايا القيادات الريفية

ويتضمن هذا المجال الأنشطة التي تساعد في اكتشاف واختيار وتدريب القيادات الريفية المحلية والتي تعتبر الأذرع المساعدة للمرشد الزراعي في سرعة نشر وتبنى التكنولوجيا الزراعية.

7- بعض قضايا المجتمع المحلي

ويتضمن هذا المجال الأنشطة التي تساهم في العديد من المشروعات الزراعية التي من شأنها استغلال الموارد الطبيعية والاستفادة منها في تحقيق الرفاهية والتقدم للمجتمعات الريفية باعتبار أن الإرشاد الزراعي أحد البرامج الرئيسية في مجال تنمية المجتمع المحلي.

8- بعض قضايا الشئون العامة

ويتضمن هذا المجال الأنشطة التي من شأنها توعية الزراع في كل ما يتعلق بالقضايا العامة للجماهير الريفية لتكوين آراء منطقية حولها.

ومن البديهي أن أياً من تلك المجالات الثمانية وما يتفرع عنها من موضوعات يمكن أن يكون محتوى أو رسالة اتصالية لواحد أو أكثر من أغراض الاتصال الإرشادي الأربعة (الإعلام الزراعي، التعليم الإرشادي، التدريب الإرشادي، اتخاذ القرارات العقلانية حول المبتكرات والتكنولوجيا

الزراعية العصرية). فعلى سبيل المثال فإن صيانة الموارد البيئية الريفية يمكن تناولها من خلال برنامج إعلامي ثم برنامج لنشر مبتكرات أو تكنولوجيا خاصة بالمحافظة على تلك الموارد ثم برنامج لتدريب المسترشدين على صيانة تلك الموارد وهكذا (الشاذلي ، 2003).

مراجع الفصل الثالث :

- 1- الرفاعي, أحمد كامل (دكتور) : الإرشاد الزراعي علم وتطبيق - وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي- مطابع مركز الدعم الإعلامي - مريوط, 1993.
- 2- الشاذلي ، محمد فتحي (دكتور) : الاتصال فى الارشاد الزراعى 2003 .
- 3- العادلي - أحمد السيد ومحمد فتحي الشاذلي (دكاترة) - الإرشاد الزراعي في المجتمعات الزراعية المستحدثة - دار التعاون- القاهرة- 1974.
- 4- سويلم, محمد نسيم علي (دكتور) - الإرشاد الزراعي - مصر للخدمات العلمية – القاهرة - 1997.

أسئلة تقييمية

- 1-تكلم عن بعض من مبادئ العمل الارشادى الميدانى ؟
- 2-تناول بالشرح مجالات العمل الارشادى ؟

الفصل الرابع

فلسفة الإرشاد الزراعي وعلاقته بالعلوم الأخرى

أولاً : فلسفة الإرشاد الزراعي

من الممكن أن نستخلص مجموعة من الأفكار الفلسفية التي تصف العمل الإرشادي السليم يمكن تناولها في النقاط الآتية :

1- الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية الغرض الأساسي منها نقل المعارف ونتائج الأبحاث العلمية والتوصيات والخبرات والأفكار الزراعية المستحدثة بطريق مبسطة للسكان الريفيين على اختلاف أعمارهم ومحال إقامتهم ومستوياتهم الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وذلك لكي يمكنهم الاستفادة منها وتطبيقها مما يعود عليهم بالنفع.

2- الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية تختلف عن عمليات التدريس المتعارف عليها في المدارس الرسمية حيث إنها موجه أساساً إلي الكبار وتتم في أماكن عملهم سواء في مزارعهم أو منازلهم وليس لهم مقررات أو مناهج دراسية محددة ومبني أساساً على نتائج البحث العلمي، لذا فهو ذو صبغة تطبيقية.

3- إن المسترشدين هم وسيلة الإرشاد الزراعي وهو خبرات لا يستهان بها في وضع البرامج الإرشادية الجادة.

4- أن القادة المحليين أفراد من داخل المجتمع الريفي وهو أكثر قرباً نفسياً لباقي الزراع وبالتالي فهم نافذة الوصول إلى المسترشدين.

5- الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية تستهدف إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة ومحددة في سلوك الفرد وذلك لأهداف أبعد وغايات أعمق ويتم ذلك بالإقناع والهدف زيادة الدخل ومن ثم ارتفاع مستوى المعيشة.

6- الإرشاد الزراعي بمفهومه السليم يقوم على أساس استخدام الطرق وأساليب الديمقراطية ويرفض إجبار الناس على إتباع فكرة معينة حيث أنه ينظر إلى حاجات ومشاكل الناس ويعمل على إشراكهم في تحمل المسؤولية واتخاذ القرار وتحديد الأهداف وتحديد أفضل الطرق لبلوغ هذه الأهداف فالإرشاد الزراعي كنظام تعليمي لا يمكن أن يدوم نجاحه ما لم يتبع الأساليب الديمقراطية.

- 7- الإرشاد الزراعي يؤمن بأهمية الأفراد وقدرتهم على التغيير والتطوير.
- 8- الإرشاد الزراعي يركز عمله بصفة خاصة على الأسرة الريفية بكافة أفرادها رجالاً ونساءً وشباباً وذلك للارتباط الوثيق بين المنزل والمزرعة في المناطق الريفية.
- 9- يستخدم الإرشاد الزراعي العديد من الطرق الإرشادية والوسائل التعليمية السمعية والبصرية وذلك لتوصيل رسائله المختلفة إلي جمهور المسترشدين .
- 10- الإرشاد الزراعي يقوم على أساس التعليم والإقناع ولا يقتصر دوره على مجرد تقديم الخدمات بدون تعليم.
- 11- أنشطة وبرامج الإرشاد الزراعي ينبغي أن تخطط على أساس حاجات الناس ورغباتهم واهتماماتهم الحقيقية بدلاً من فرض برامج وأنشطة ليسوا بحاجة إليها ذلك لأن الإرشاد الزراعي يؤمن بالإقناع وعدم فرد الأوامر.

ثانياً : علاقة الإرشاد الزراعي بالعلوم الأخرى:

يعتبر علم الإرشاد الزراعي هجيناً من عدد من العلوم الاجتماعية والزراعية ، وبالتالي يجب تفهم العلاقة بين الإرشاد وهذه العلوم نظراً لتأثيرها على أداء مهام الإرشاد . وتشمل هذه العلوم ما يلي:

❖ **العلوم الاجتماعية:** يعمل المرشدون في بيئة اجتماعية لها تنظيمها المتميز من حيث المؤسسات المختلفة، دور ومكانة أفراد المجتمع والنظام القيمي، وأهداف المجتمع ، ويسمح التعرف على هذه الأبعاد الاجتماعية بتفهم قيم وتقاليد المجتمع، تركيب السلطة وسلوك الناس، وإمكانية وفرص نجاح إحداث التغييرات السلوكية اللازمة السابق ذكرها بهدف الارتقاء بمستوى الحياة الاجتماعية مادياً وثقافياً. وتشمل علوم الاجتماع علم المجتمع الريفي، علم النفس (التربوي، الاجتماعي..) مبادئ تعليم الكبار وعلوم الدراسات الإنسانية.

❖ **نظم الاتصال ومبادئ الإعلام الزراعي:** يمثل التعليم الإرشادي عملية اتصال باستخدام وسائل شخصية أو عامة. فالوسائل الإرشادية العامة مثل الصحف والنشرات الزراعية والإذاعة والتلفزيون هي من الطرق الإرشادية الهامة التي يتعين تفهم دورها والعوامل المؤثرة على فعاليتها. و لذلك فإن استخدام هذه الوسائل تحكمه قواعد علمية يتعين على العاملين في الإرشاد الإلمام بها.

❖ **العلوم الزراعية المتعلقة بالإنتاج النباتي أو الحيواني:** نظراً لأن التقنيات الحديثة أن تكون متفوقة على الأساليب السائدة وملائمة للظروف المحلية.

❖ **علوم الاقتصاد الزراعي:** نظراً لضرورة أن "تؤدي التقنيات الزراعية الحديثة إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية والاقتصادية، وتشمل هذه العلوم بصورة رئيسية الإدارة المزرعية والتسويق الزراعي واقتصاديات التعاون والتمويل الزراعي.

❖ **الاقتصاد المنزلي:** لأن الإرشاد يتعلق بالأسرة ويستهدف رفع مستواه المعيشي الغذائي والصحي و يعترف بدور المرأة الريفية المنتجة وحيوية مشاركتها في العمل الزراعي.

❖ **علم البيئة:** حيث أن أساليب الإنتاج يجب أن لا تؤدي إلى الإضرار بالبيئة وتحافظ على الموارد الطبيعية وتسمح بتحقيق التنمية الزراعية والمستدامة. ويشمل ذلك ترشيد استعمال المواد الكيماوية مثل الأسمدة والمبيدات وتنظيم التخلص من المخلفات مثل العبوات والبلاستيك بطريقة مناسبة والمحافظة على الغابات والمراعي الطبيعية من خلال ترشيد استعمالات الأراضي.

الأسباب التي تدعو إلى قيام الخدمة التعليمية الإرشادية في العالم وخصوصاً للدول النامية:

1. الزراعة أصبحت من المهن التقنية المعقدة وتزداد تعقيداً كل يوم فأصبحت هناك:
 - أ- أساليب وممارسات زراعية مبتكرة.
 - ب- أصناف جديدة من النباتات.
 - ت- أجهزة ومعدات معقدة.كل هذا يؤدي إلى أداء أفضل بأقل مجهود و وقت ممكن.
 2. نقل التقنية الحديثة في الزراعة إلى المزارعين تؤدي إلى تحقيق أرباح وفوائد اقتصادية خصوصاً للأفراد الذين يبكرون في إتباعها بدون شك أو إبطاء.
 3. إن قطاع الزراعة يعمل في ظل بيئة اقتصادية واجتماعية وثقافية تتعرض للتطور والتغير المستمر وبالتالي يوجد منافسة شديدة بين القطاعات الإنتاجية المختلفة. و لابد للزراعة من الصمود لكي لا تندثر كمهنة.
- ومثال ذلك أن مستثمر فرد أو مجموعة لديهم مبلغ من المال فهل يستثمره في إنشاء مصنع ينتج سلعة صناعية أو غذائية أو في مشروع الإسكان أو التعليم أو في مجال الزراعة فالأرباح التي

تحقق (أو العائد الاقتصادي هو أحد أهم العوامل لذلك فإن ظلت الزراعة متخلفة ودون التطور الكافي فلا شك أن نصيب الزراعة سوف يقل).

4. نسبة كبيرة من الذين يمارسون الزراعة يعتمدون بالإنتاج في مزارع صغيرة نسبياً ولا تكون مركزة في مكان واحد بل موزعة وفي ظروف جغرافية وبيئية مختلفة وبالتالي فإن هذه الوحدات تفتقر إلى المستوى العالي في التنظيم من مصادر المعلومات والبحوث وأيضاً فإن المزارعين لا يستطيعون تمويل بعض البحوث الزراعية لحل مشاكلهم وكذلك بعدهم عن مراكز الأبحاث لذا لابد من وجود ترتيبات خاصة يمكن بها ربط هؤلاء المزارعين بالمراكز البحثية.

5. إن قطاع الزراعة يعاني من المستوى المتدني لبعض العاملين فيه سواء من الناحية التعليمية أو التدريبية أو المهارة الفنية فأغلب العاملين من متوسطي وكبار السن الذين يفتقرون إلى المهارات.

الدعم المتواصل والمتزايد الذين توليه الدولة للزراعة ممثلاً في الميزانية المخصصة للأبحاث وسياسة الأسعار والدعم وحماية المنتجات المحلية. لذلك لابد من وضع سياسة زراعية موضع التنفيذ والاستفادة من نتائج الأبحاث الزراعية التي تكلف أموال طائلة .

أسئلة تقييمية على الفصل الرابع

1- ما هي الأسباب التي تدعو إلى قيام الخدمة التعليمية الإرشادية في العالم وخصوصاً للدول النامية ؟

2- تكلم عن علاقة الارشاد الزراعي بالعلوم الأخرى ؟

3- تناول بالشرح بعضاً من الأفكار الفلسفية للارشاد الزراعي ؟

الفصل الخامس

النظم والتنظيمات الإرشادية الزراعية

النظم الإرشادية الزراعية

نبدأ بالتمييز بين بعض المفاهيم :

مفهوم النظام :يمثل إطارا للبحث والتحليل، كما أن مصطلح النظام لا يعد بديلا للتنظيم حيث يعتبر التنظيم جزءا من النظام، فالنظام الإرشادي يتكون من مجموعة من الأجزاء أو الوحدات التي تتخذ شكلا كليا وتعمل متضامنة مع بعضها البعض، فمدخلات النظام أو عملياته أو نواتجه كل منها يعد وحدة رئيسية أو جزء من النظام ولكل منها وظائف محددة تتكامل مع وظائف بقية الوحدات.

تباين أو اختلاف النظم الإرشادية من دولة لأخرى، بل وربما داخل الدولة الواحدة من مرحلة تطويرية إلى أخرى أو من منطقة جغرافية إلى أخرى أو حتى من مشروع زراعي إلى مشروع آخر يرجع إلى :

1-طبيعة مكونات النظم الإرشادية.

2-منهجية العمل الإرشادي .

3-طبيعة التنظيم نفسه .

-منهج الإرشاد يشير إلى (الأسلوب الذي يتناول به التنظيم الإرشادي مجموعة المشاكل والأهداف والموارد بغرض تلبية احتياجات المسترشدين والدولة) .

التنظيم الإرشادي نفسه قد يكون بسيطا أو معقدا في ضوء :

1-عدد العاملين فيه

2-كم ونوع الأهداف التي يسعى لتحقيقها.

3-المستويات الهرمية التي يتدرج فيها، فإن منهجية العمل الإرشادي ككل وطبيعة التنظيم نفسه نؤديان بالضرورة أيضا إلى تباين النظم الإرشادية.

وفيما يلي وصف موجز لأكثر النظم الإرشادية شيوعا حول العالم، التعرف على أبرز الملامح المميزة لكل نظام منها الشاذلي 2012 نقلا عن (Axinn, 1988).

1-النظام التقليدي أو الحكومي أو العام :

يعد هذا النظام من أكثر النظم شيوعا في الدول النامية، وتتولى الحكومة ممثلة في وزارة الزراعة أو غيرها من المؤسسات الحكومية إدارة النظام.

الأهداف الرئيسية : تتمثل في زيادة الإنتاج الزراعي الوطني نباتيا كان أو حيوانيا، وزيادة دخل المزارع، وتحسين نوعية الحياة لسكان الريف.

الافتراض الرئيسي : يفترض في هذا النظام أن توجه الأنشطة والبرامج الإرشادية لكافة المزارعين، غير أن كثرة عدد المزارعين والنقص في عدد المرشدين يحول دون شمول كافة المزارعين ويستعاض عن ذلك بتحديد مجموعات مستهدفة منهم.

منهجية العمل الإرشادي : تبني على الاتصالات الفردية غالبا، ونادرا ما تستخدم الاتصالات الجماهيرية أي الإعلامية، ويتمثل دور المرشد في العمل على تعليم المزارعين المعلومات المفيدة عن الأساليب التكنولوجية الجديدة بالتنسيق مع أخصائيي المواد الإرشاديين والباحثين .. ويقاس نجاح هذا النظام من خلال نسبة تطبيق وتبني التوصيات الإرشادية والزيادة في الإنتاج.

٢- نظام التدريب والزيارات

نشأ هذا النظام كمحاولة لزيادة فعالية النظام التقليدي مع بداية السبعينات بتشجيع وتعزید من البنك الدولي.

الهدف الرئيسي : يتمثل في زيادة إنتاجية المزارع الفرد ودخله ومن ثم زيادة الإنتاج والدخل الزراعي الوطني،

الافتراضات الرئيسية لهذا النظام : هي أن الكوادر الإرشادية في وزارة الزراعة تعد قليلة الخبرة العلمية والعملية وتفقر إلى التدريب والإشراف والدعم الفني، وأن العلاقة بين البحوث والإرشاد ضعيفة ويعوزها التنسيق والتكامل.

منهجية العمل : جمهور المستفيدين فهم جميع المزارعين في منطقة عمل المرشد، غير أن الاتصال يبدأ بمجموعة محددة تقدر بحوالي ١٠% من مزارعي كل قرية ويطلق على أعضاء هذه المجموعة مزارعي الاتصال، ويقوم منهج الاتصال على سلسلة مكثفة من اللقاءات التدريبية حيث يلتقي الباحثون بأخصائيي المواد الإرشاديين لمدة يوم واحد شهريا للتدريب على نتائج البحوث أو حلول المشكلات الخاصة بكل مجال، ثم يلتقي الأخصائيون بالمرشدين لمدة يومان في الشهر لنقل مضمون ما تدربوا عليه للمرشدين الذين يقومون بدورهم بزيارات منتظمة لمزارعي الاتصال (عادة ٨ زيارات في الشهر بمعدل زيارتين لكل مجموعة اتصال)

يقاس نجاح هذا النظام : بزيادة إنتاج الحاصلات التي يغطيها العمل الإرشادي.

وبالرغم من أن تصميم هذا النظام يتضمن إعطاء كل مرشد عملا محددا، و توفير فرص التدريب له في الوقت المناسب، وتزويده بالدعم التقني والإشراف الإرشادي الكافي، إلا أن هناك الكثير من الانتقادات التي توجه لهذا النظام خاصة ما يتعلق منها بنواحي إدارة وتنظيم العمل ومتطلبات تنفيذه.

3- نظام الإرشاد المرتبط بالجامعات :

يعد النظام الإرشادي في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر النظم الإرشادية تمثيلا لهذا النظام، بل وأقدمها على الإطلاق

والهدف الأساسي لهذا النظام : يتمثل في تنظيم وتنفيذ برامج تعليمية لمساعدة المسترشدين في إيجاد حلول لمشكلاتهم تكون مقبولة اجتماعيا ومرضية سيكولوجيا، ومساعدة أهل الريف على تعلم الزراعة العلمية ومساعدة المدرسين والطلاب على أن يتعلموا الممارسة الفعلية للزراعة في مناطقهم أما الأهداف الفرعية فتشمل تحسين كفاءة الإنتاج الزراعي، وزيادة الدخول الزراعية، وزيادة رفاهية السكان الريفيين، وتعزيز الروابط الأسرية، ودعم الانتماء الوطني، ومساعدة الشباب على إقامة المشاريع الإنتاجية وتطوير البيئة واستغلال مواردها الطبيعية، وأخيرا إذكاء روح التعاون بين المجتمعات المحلية وتنميتها.

الافتراض: الذي يبنى عليه هذا النظام أن الكليات والمعاهد الزراعية لديها معارف وخبرات علمية مفيدة للسكان الريفيين.

منهجية العمل : يشمل جمهور المسترشدين جميع السكان ذوى الاهتمام بموضوعات البرامج الإرشادية سواء كانوا سكان ريفيين أو حضريين، وسواء كانوا رجالا أو نساءً أو شبابا، ويختلف شكل التنظيم من ولاية إلى أخرى، غير أن الإشراف على التنظيم في كل ولاية يكون من قبل واحدة أو أكثر من الجامعات بالولاية وإن كانت الجامعة الأم في كل ولاية غالبا ما تكون هي المسؤولة عن الإشراف، ويشترك جمهور المسترشدين على مستوى الأقاليم في اختيار موظفي الإرشاد مما يعطي خصائص للعمل الإرشادي تجعله فريدا في نوعه إلى حد ما.

مقياس النجاح : مدى حضور الجمهور ومساهماتهم في البرامج والأنشطة الإرشادية.

4- النظام المرتبط بسلعة معينة (الإرشاد التعاقدى)

الهدف : زيادة إنتاج سلعة معينة وغالبا ما تكون السلعة ذات قيمة عالية نسبيا وأن إنتاجها يكون بغرض التصدير .

الافتراض و منهجية العمل : يفترض هذا النظام أن أنسب الطرق لزيادة إنتاج سلعة معينة تتمثل في جمع كافة العمليات المتعلقة بتلك السلعة تحت إدارة واحدة تشمل الإرشاد والبحوث وتوفير المدخلات وتسويق الناتج، ولذلك يعتبر هذا النظام من نظم الإنتاج التي تقوم على التكامل الرأسي .

مقياس النجاح : يكون من خلال الإنتاج الكلى ومواصفاته المحددة من قبل الإدارة.

5- نظام الإرشاد المرتبط بالمشروعات :

الهدف : تحقيق التنمية الزراعية والريفية السريعة .

الافتراض : أن التنمية الزراعية والريفية السريعة أمرا ضروريا وأن البيروقراطية (الروتين الحكومي) المعقدة يحتمل أن يكون لها تأثير سلبي على الإنتاج الزراعي أو على تحسين الحياة الريفية ضمن إطار زمني محدد.

منهجية العمل : أفضل النتائج يمكن أن تتحقق باستخدام نظام المشروع في منطقة معينة وخلال فترة زمنية محددة وبإسهام مادي و معنوي من الموارد الخارجية سواء كانت من الحكومة المركزية أو من وكالات التنمية الدولية، وتشمل الموارد كل من مدخلات الإنتاج وحوافز العاملين والمعدات والتسهيلات ووسائل النقل وأحيانا مشرفين أو خبراء أجانب لمساعدة الكوادر المحلية.

مقياس النجاح : التغيير المرغوب في الإنتاج وتحسين نوعية الحياة في أمد قريب.

6- نظام الإرشاد بالمشاركة

الهدف : حث جمهور المسترشدين على المشاركة في العمل الإرشادي

الافتراض : تفاعل المعرفة المحلية مع المعرفة العلمية ، والإرشاد الفعال لا يمكن أن يتحقق بدون مساهمة من المسترشدين والأبحاث والخدمات ذات العلاقة.

منهجية العمل : المشاركة قد تكون في التكاليف حيث يتحمل المسترشدون كأفراد أو كجماعات دفع قسطا من تكاليف العمل الإرشادي، أو قد تكون المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم العمل الإرشادي حيث يشترك المسترشدون في صورة جماعات مع كل من الباحثين والإرشاديين والعاملين في المنظمات الأخرى ذات العلاقة في تخطيط العمل الإرشادي بناءا على احتياجات محددة للمسترشدين وخاصة ذوي الحيازات الصغيرة،

مقياس النجاح : في الحالة الأولى يقاس النجاح بمدى قدرة المسترشدين على دفع قسط من التكاليف في حين يقاس النجاح في الحالة الثانية من خلال عدد المشاركين في نشاط معين والمستفيدين منه إضافة إلى استمرارية عمل التنظيمات الإرشادية على المستويات المحلية.

7- نظام الإرشاد من خلال بحوث النظم الزراعية

الهدف : تزويد الكوادر الإرشادية (ومن خلالهم إلى أهل الريف) بنتائج البحوث (تقنيات) المطابقة لحاجات ورغبات الريفيين من خلال البحوث المحلية .

الافتراض : يفترض هذا النظام أن التقنية التي تلائم احتياجات الريفيين وخاصة ذوي الحيازات الصغيرة غير متوفرة، ويجب أن تتولد محليا،

منهجية العمل : إجراء بحوث ميدانية على مختلف النظم الزراعية السائدة في كل منطقة على حدة بكل ما يتطلبه ذلك من إجراء تحليلات أو تجارب خاصة بكل نظام سواء في حقول المزارعين أو في بيوتهم، ويتطلب هذا النظام توافر كوادر بحثية وإرشادية مؤهلة تأهيلاً جيداً للعمل .

مقياس النجاح : يتمثل في مدى تبني أهل الريف للتقنيات المتطورة التي تسفر عنها النتائج البحثية المحلية لحين ظهور بدائل أكثر حداثة لتلك التقنيات.

التنظيمات الإرشادية الزراعية

ناقشنا في فصل سابق مفهوم التنظيم الإرشادي من حيث كونه يتمثل في هيكل أو بنيان أو جهاز إداري يضم الكوادر (العاملين) الإرشاديين الذين يعملون معاً على تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي، والتنظيم الإرشادي يتدرج بين البساطة والتعقيد في ضوء عدد العاملين فيه وكم ونوع الأهداف المطلوب تحقيقها، ومن البديهي أنه كلما زادت درجة تعقيد التنظيم أو أهميته كلما زادت الحاجة إلى وجود نوع من التنسيق والإشراف والتوجيه والمتابعة وغيرها من العمليات الإدارية.

وإذا كانت التنظيمات الإرشادية تتأثر بالظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية والزراعية التي تنشأ فيها، إلا أنها جميعاً تخضع لمجموعة من المبادئ الإدارية الأساسية التي تضمن كفاءتها وفعاليتها (العادلي - ١٩٨٣) وتنحصر أهم تلك المبادئ في الآتي:

1- التدرج الهرمي

ويقصد به توزيع السلطات على المستويات الإدارية للتنظيم بدءاً من القمة ووصولاً إلى القاعدة فيما يعرف بالهرم الإداري، وأهمية هذا المبدأ أنه يساعد على تحقيق لا مركزية العمل الإرشادي، بمعنى تفويض السلطة وتحديد المسؤوليات بطريقة تعطي للمرؤوسين حرية التصرف.

2- وحدة الأوامر

ويقصد به أن يكون لكل مرؤوس في التسلسل الإداري للتنظيم رئيساً واحداً يتلقى منه الأوامر والتوجيه، وتتمثل أهمية ذلك في منع تضارب التعليمات أو صعوبة تحديد المسؤوليات أو ضعف الإشراف أو ارتباك المرؤوسين.

3- ملائمة نطاق الإشراف والتحكم

ويقصد به تحديد عدد مناسب من الأشخاص الذين يخضعون مباشرة لرئيس واحد بما يتفق وطبيعة العمل، وأهمية ذلك تنعكس في استطاعة الرئيس التنسيق بين جهود مرؤوسيه بيسر واتقان.

4- التنسيق والتكامل الداخلي والخارجي

ويعني العمل المشترك بين العاملين في التنظيم الإرشادي والعاملين في التنظيمات ذات العلاقة على مختلف المستويات الإدارية، وأهمية ذلك تتمثل في تحقيق فاعلية الجهود والتوظيف الأمثل للموارد المتاحة.

5- التحديد الواضح للمسؤوليات

ويقصد به التوصيف الدقيق لأعمال ومسؤوليات العاملين في التنظيم كتابة فيما يعرف بالتوصيف الوظيفي، وتنعكس الأهمية هنا في أن كل شخص في التنظيم يصبح متفهماً لمهامه وواجباته وفي المقابل حقوقه أيضاً .

6- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية

ويعني التوفيق بين ظروف العمل والأحوال الشخصية والاجتماعية للعاملين، وأهمية هذا المبدأ أن تطبيقه يضمن التفاعل المستمر والتعاون المثمر بين العاملين كما يضمن حسن سير العمل وانتظامه.

وفيما يلي وصف موجز لبعض التنظيمات الإرشادية بدءاً بالتنظيم المصري ثم الأمريكي والدانماركي وأخيراً الياباني.

التنظيم الإرشادي المصري

بالرغم من وجود أنشطة إرشادية زراعية في مصر منذ أواخر القرن التاسع عشر من قبل بعض الهيئات والشركات والجمعيات التعاونية مثل الجمعية الزراعية الملكية (١٨٩٢) وشركات الصناعات الكيماوية الإمبراطورية والشركة الألمانية للأسمدة وغيرها من الشركات الأجنبية في مطلع الثلاثينات، إضافة إلى الأنشطة التي مارسها الوحدات الزراعية بدءاً من عام 1944 وكذا الوحدات الاجتماعية، إلا أن أول تنظيم إرشادي مستقل لم يبدأ إلا في عام 1953 كاستجابة لتوصيات منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة وبرنامج النقطة الرابعة الأمريكية .(الخولي وآخرون ١٩٨4).

وقد مر التنظيم الإرشادي منذ ذلك الوقت بعدد من المراحل التطويرية سواء في الهيكل الإداري أو في عدد ونوعية الكوادر العاملة فيه وما يؤديه التنظيم من وظائف إرشادية، فبعد أن كان التنظيم عبارة عن قسم تابع لمصلحة الثقافة الزراعية بوزارة الزراعة على المستوى القومي أصبح الآن أحد قطاعات ثلاثة رئيسية في الوزارة وهي قطاع الإرشاد الزراعي وقطاع البحوث الزراعية وقطاع الدراسات الاقتصادية الزراعية، ويتبع قطاع الإرشاد في هذا المستوى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي والتي تضم مجموعة من الإدارات العامة مثل إدارة البرامج الإرشادية وإدارة الوسائل الإرشادية وإدارة المتابعة والتوجيه وإدارة الشؤون المالية والإدارية وإدارة التنمية الريفية، وكل منها يتفرع عنه مجموعة من الأقسام الفنية.

أما على المستوى الإقليمي فيمثل التنظيم الإرشادي ثلاث إدارات عامة هي الإدارة العامة للإرشاد التطبيقي بالقاهرة، والإدارة العامة للإرشاد التطبيقي بالوجه البحري، والإدارة العامة للإرشاد التطبيقي بالوجه القبلي، وكل إدارة من تلك الإدارات تختص بمتابعة وتقييم الإرشاد الزراعي في عدد من المحافظات. ويتفرع عن كل إدارة منها أربع إدارات هي: إدارة المجالس

الزراعية والوحدات الإرشادية، وإدارة النهوض بالمحاصيل والمجتمعات الجديدة، وإدارة التنمية الريفية. م وإدارة الإرشاد الحيواني، ويتفرع عن كل منها مجموعة من الأقسام الفنية.

وعلى مستوى المحافظة يمثل التنظيم إدارة الإرشاد الزراعي كأحد إدارات مديرية الزراعة في المحافظة، وعلى مستوى المركز يمثل التنظيم الإرشادي قسم الإرشاد الزراعي كأحد أقسام الإدارة الزراعية في المركز. أما على مستوى القرية فيمثل التنظيم المركز الإرشادي الزراعي الذي يعد الوحدة الإدارية الفنية القاعدية للتنظيم الإرشادي على مستوى قرية رئيسية وتوابعها (وحدة محلية)، وتعد المراكز الإرشادية أحدث حركة تطوير في التنظيم الإرشادي المصري التي بدأ تشغيلها في عام ١٩٩٧ على أسس علمية وعملية في قرابة مائتي وحدة محلية أما الوحدات التي لم ينشأ بها بعد مراكز إرشادية فيمثل التنظيم الإرشادي المرشدون الزراعيون العاملون على مستوى القرية.

التنظيم الإرشادي الياباني

تتشابه ظروف نشأة وتطور الإرشاد الزراعي في اليابان إلى حد ما مع الظروف المصرية، فكلاهما بدأ كأنشطة ميدانية دون وجود تنظيم مستقل في نهاية القرن التاسع عشر، وفي ظل حيازات مزرعية تقل في المتوسط عن فدانين ونصف لدى غالبية المزارعين، وبداية تشكيل التنظيم في أواخر الأربعينيات وبداية الخمسينيات من القرن العشرين (الخولي وآخرون - ١٩٨٤).

وأهم ما يلاحظ على التنظيم الياباني حالياً هو بساطة التنظيم بالشكل الذي يسمح بمرونة الحركة وسهولة انسياب المعلومات في اتجاهين، إضافة إلى الارتباط الوثيق بين البحوث الزراعية والإرشاد الزراعي، ثم شمول البرامج الإرشادية لفئات المسترشدين الثلاث أي المزارعين وربات البيوت والنشئ الريفي، وأخيراً شمول مجالات العمل لكل من النواحي الإنتاجية والتسويقية، والاستهلاكية الزراعية إضافة إلى الموارد الطبيعية والنواحي الاقتصادية المنزلية والشبابية الريفية (عبد المقصود-١٩٨٨).

ويمثل التنظيم الياباني على المستوى القومي مكتب التنمية كأحد مكاتب وإدارات وزارة الزراعة والغابات، ويشتمل هذا المكتب على ثلاث أقسام أحدها البحوث و الثاني للمعلومات و الثالث للإرشاد، والقسم الأخير يشتمل على فرعين أحدهما للتعليم الإرشادي الزراعي والآخر لتحسين النواحي المنزلية، وتعد شئون النشئ الريفي مسئولية مشتركة لكلا الفرعين، وعلى المستوى الإقليمي يمثل التنظيم الإرشادي محطة البحوث الإقليمية التي يوجد فيها مرشد زراعي ذو خبرة (خبير)، وعلى مستوى المقاطعة يمثل التنظيم الإرشادي قسم التنمية الزراعية الذي يتفرع بدوره إلى فرعين مناظرين لمثليهما على المستوى القومي أي فرع التعليم الإرشادي، وفرع تحسين النواحي المنزلية، إضافة إلى محطة البحوث في المقاطعة التي يوجد فيها أخصائيو مواد إرشاديون في مختلف المجالات وهؤلاء يعملون كحلقة وصل بين المحطات البحثية في المقاطعات والمرشدين الزراعيين العاملين في المكاتب الإرشادية التي تنتشر على مستوى المناطق، وبذلك تعتبر المكاتب الإرشادية هي المستوى القاعدي للتنظيم الياباني حيث يخدم كل مكتب منها عددا من القرى يتراوح بين ٢، ٣ وبإجمالي حيازة مزرعية تبلغ حوالي سبعة آلاف فدان وإجمالي أسر مزرعية يبلغ حوالي

أربعة آلاف أسرة، وتقوم الحكومة المركزية بمنح إعانات للعمل الإرشادي في الأقاليم يتم توزيعها في كل منطقة من مناطق الإقليم على النحو التالي ٣٠% بنسبة السكان، ٣٠% بنسبة المساحة المنزرعة، ٢٠% بنسبة عدد القرى والمدن، ٢٠% حسب حاجة كل منطقة من المشروعات أو الظروف الطارئة، شكل رقم (1) .

التنظيم الإرشادي الدانمركي

لعل أهم ما يميز التنظيم الإرشادي في الدانمرك أن كافة مسؤولياته تقع على عاتق اتحاديين للمزارعين أحدهما يعرف باتحادات المزارعين Farmers Unions والآخر اتحادات صغار الحائزين Small Holders Unions، وكل ما يمثل التنظيم في وزارة الزراعة عبارة عن لجنة وزارية للخدمة الإرشادية تتولى مهمة تقديم منح مالية لكلا الاتحاديين تقدر بحوالي 70% من مرتب المرشدين ومصاريق انتقالهم، بالإضافة إلى وجود مكتب للمعلومات الزراعية يتولى إنتاج المعينات الإرشادية التي يتم توزيعها على الاتحاد القومي لكلا الاتحاديين (الخولي وآخرون - ١٩٨4).

ويلاحظ أن كل منظمة لكل اتحاد على مستوى الإقليم تشكل مجموعة من اللجان التخصصية الزراعية التي تمد مرشدي الإقليم بنتائج البحوث الزراعية عن طريق أخصائي المواد الإرشاديين العاملين في كل لجنة من تلك اللجان، وبالمثل على المستوى المحلي فإن كل منظمة تشكل مجموعة لجان تخصصية غالبا ما تكون مناظرة لمثيلاتها على مستوى الإقليم ومن خلال أخصائيو المواد بها يتم تزويد المرشدين المحليين بنتائج البحوث الذين يتولون بدورهم نقلها إلى الزراع والأسر الريفية من خلال البرامج والأنشطة الإرشادية والتدريبية شكل رقم (٢).

التنظيم الإرشادي الأمريكي

يتمثل جوهر الإرشاد الزراعي الأمريكي في التعاون بين كل من وزارة الزراعة الفيدرالية وجامعة كل ولاية والحكم المحلي في كل ولاية فيما يعرف بالخدمة الإرشادية التعاونية والتي تعد المصدر الرئيسي للبرامج والأنشطة الإرشادية على مستوى كافة الولايات الأمريكية، وقد انعكس هذا الجوهر على التنظيم الإرشادي حيث يلاحظ ما يلي (عبد المقصود - ١٩٨٨):

أ- على المستوى القومي (الفيدرالي)

يوجد في وزارة الزراعة هيئة للإرشاد الزراعي تشتمل على عدة أقسام هي: العلوم الزراعية والتكنولوجيا والإدارة، التسويق والاستهلاك، تنمية الموارد والشئون العامة، الاقتصاد المنزلي، أندية الشباب الريفي، المعلومات، الإرشاد والبحث والتدريب، الأعمال الإدارية، ويرأس هيئة الإرشاد الزراعي هذه مديرا يكون مسئولا أمام وزير الزراعة عن الخدمة الإرشادية في مختلف الولايات.

ب- على مستوى الولاية

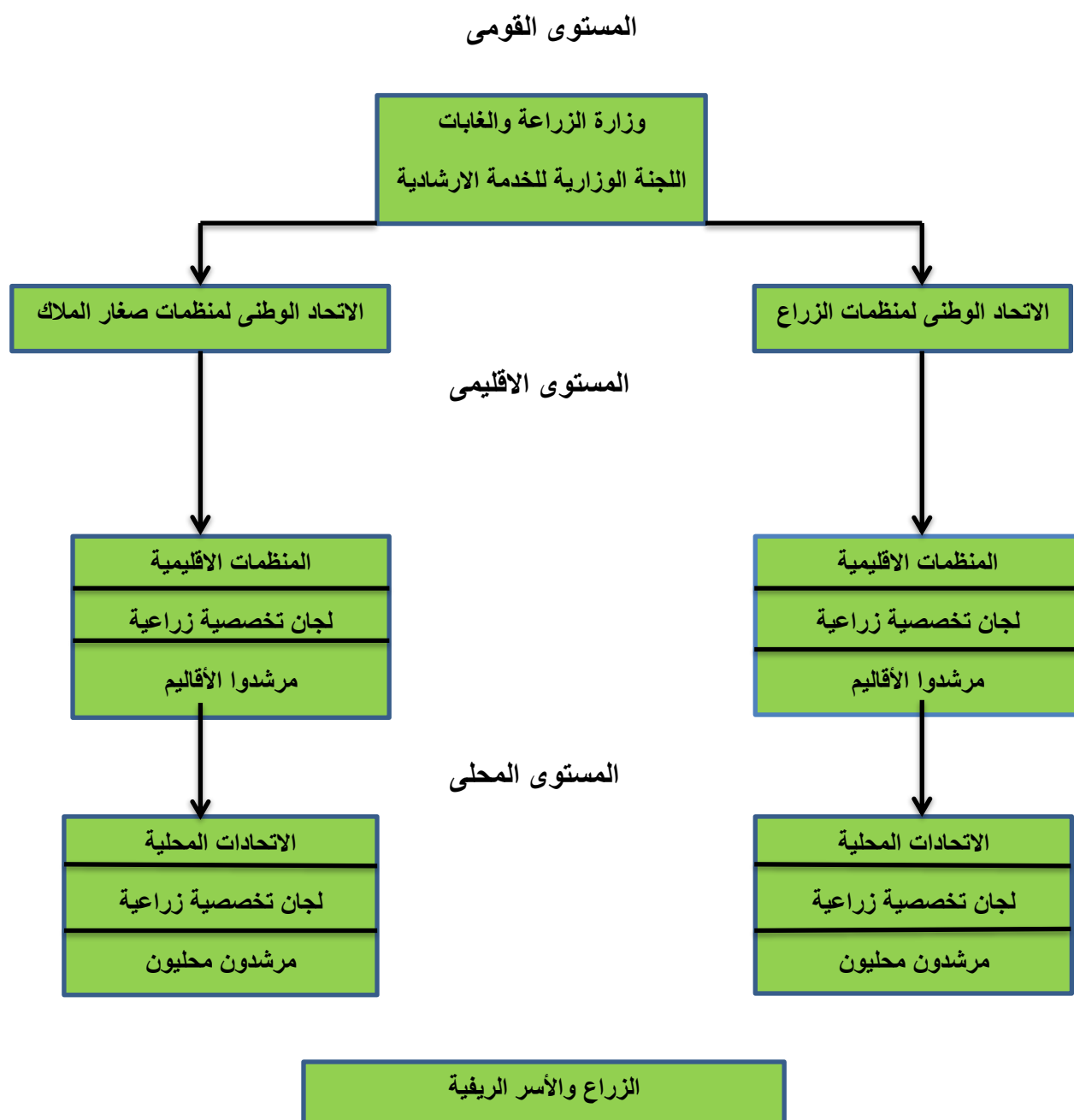
يختلف شكل التنظيم الإرشادي من ولاية لأخرى، غير أن عميد كلية زراعة الولاية غالبا ما يكون هو مدير الإرشاد في الولاية، وإذا لم يكن كذلك فإن المدير الذي يعين للإرشاد يكون مسئولا أمام العميد عن الخدمة الإرشادية في ولايته، ويساعد مدير الإرشاد مجموعة من القادة الإداريين والأخصائيين الفنيين في كل مجال من مجالات العمل الإرشاد الزراعي والذين غالبا ما يكونون من أعضاء هيئة التدريس في كلية زراعة الولاية.

ج- على مستوى الإقليم

يختلف أيضا شكل التنظيم الإرشادي من إقليم لآخر، ففي كل إقليم هيئة للإرشاد الزراعي قد تكون حكومية أو غير حكومية، غير أنه في جميع الأحوال يكون بينها وبين التنظيم على مستوى الولاية تعاونا قد يكون متفق عليه أو مفهوما ضمنيا، وتتحمل هيئة الإرشاد في الإقليم مسؤولية إدارة العمل الإرشادي به وتحديد برامجها وتنفيذها وتحديد الميزانية ومصادر لها وأوجه الصرف، وتضم هيئة الإرشاد في الإقليم مجموعة من المرشدين والمرشدات ومساعدتهم وبعض الموظفين الذين يختلف عددهم من إقليم لآخر، ويوجد بكل إقليم مرشد زراعي ومرشدة اقتصاد منزلي، و مرشد أو مرشدة للشباب الريفي ومرشد للشئون التسويقية، ويتم تعيين هؤلاء المرشدين عن طريق كلية الزراعة، ويعمل هؤلاء المرشدون بالتعاون مع القادة المحليين والمسترشدين في تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية.



شكل (1) هيكل التعليم الإرشادي في اليابان



شكل (2): التنظيم الارشادى الدانمركى

مراجع الفصل الخامس :

- 1- الخولى ، حسين زكى ، و محمد فتحى الشاذلى ، و شادية حسين فتحى (دكاترة) : الارشاد الزراعى ، كتاب الصقر ، الاسكندرية ، 1984 .
- 2- الشاذلي, محمد فتحى (دكتور)- محاضرات في الاتصال الإرشادي الزراعي- كلية الزراعة- فرع دمنهور- جامعة الأسكندرية- 2012.
- 3- العادلى ، أحمد السيد (دكتور) : أساسيات علم الارشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الاسكندرية ، 1983 .

أسئلة تقييمية :

- 1-قارن بين التنظيم الارشادى اليابانى والدانمركى بالرسم فقط ؟
- 2-قارن بين نظام الارشاد بالمشاركة ونظام الارشاد المرتبط بالجامعات من حيث الهدف و مقياس النجاح ؟
- 3-تناول بالشرح المبادئ الإدارية الأساسية التي تضمن كفاءة وفاعلية التنظيمات الارشادية ؟

الفصل السادس

الاتصال في العمل الإرشادي وعناصره

يقوم الاتصال في المجتمع الإنساني علي مقدرة الإنسان علي نقل أفكاره ورغباته ومشاعره, ومعلوماته, وخبراته من فرد إلي فرد آخر. والذي يتمن قليلاً في مدلول الاتصال يجد أنه عملية مستمرة يعيشها الإنسان طوال يومه, بل طوال عمره, إذ أن الإنسان يعيش حياته يومياً في اتصالات مستمرة من أجل إشباع حاجاته المتعددة. فالاتصال هو النشاط الانساني الذي لا يمكن للحياة أن تستمر بدونه .

والاتصال لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال عملية اجتماعية أي من خلال التفاعل وهذا التفاعل لا يتحقق إلا في المجتمع, وأن الاتصال هو نتاج هذا التفاعل بين الفرد والمجتمع وليس الاتصال بعملية بسيطة كما يبدو للبعض, إلا أنها عملية لها مكوناتها الرئيسية ولها أصولها العلمية التي ينبغي أن تتبع لكي تنجح العملية الاتصالية, كما أن هناك من العوامل ما يؤثر علي عملية الاتصال فيجعلها عرضة لكثير من التغيرات المؤثرة (سويلم, 1997).

ونجد أن قدرة الفرد علي الاتصال بالآخرين تعني إتاحة الفرصة له للبقاء فعدم اتصاله يعني نقصاً خطيراً في التفكير والمعلومات والخبرات والمشاعر. وتختلف عملية الاتصال باختلاف الهدف منه, كما تختلف وتتأثر بالنظام القيمي, والثقافي, والاجتماعي الموجود بالمجتمع. فكل جماعة داخل المجتمع لها نظامها القيمي الخاص والذي يؤثر بالطبع علي طبيعة الاتصال في تلك الجماعات وعلي شكله وأنماطه. وتتنوع تعاريف الاتصال علي أساس ميادين استخدامه في العلوم والمجالات المختلفة.

يعد الاتصال أحد المجالات المعرفية التي ينبثق منها ويعمل من خلالها الإرشاد الزراعي أكاديمياً - تعليمياً وبحثياً - كان أو تطبيقياً والاتصال هو جوهر استمرار الحياة الاجتماعية وتطورها وبدونه يستحيل التفاهم ووجود الفعل المشترك بين أفراد الجماعة والمجمعات بل والحضارة الإنسانية كلها وليست اللغة وحدها هي الوسيلة الاتصالية التي نستعملها للتعبير عن أفكارنا إذ هناك الإيماءات غير اللفظية كتعبيرات الوجه وحركات الأيدي والأزرع إضافة إلي الحركات الجسدية (الشاذلي، 2012).

وتوجد أنواع متعددة من الاتصال تبعاً للأهداف والوسائل, وفي مجال العمل الإرشادي نجد أن قدرة المرشد الزراعي على الاتصال هي التي تحتم نجاحه أو إخفاقه في القيام بالمهام الإرشادية.

تعريف الاتصال :

أصل كلمة اتصال communication يأتي من الكلمة اللاتينية communis وتعني مشترك common ، ولذلك عندما يتصل الأفراد يحاولون تأسيس فهما مشتركا فيما بينهم من خلال المشاركة في معلومات معينة أو فكرة ما أو اتجاه ما .

ويمكن تعريف عملية الاتصال بأنها «العملية التي يتمكن فيها شخصان أو أكثر من تبادل الأفكار والحقائق والمشاعر والانطباعات بطريقة يتمكن بها كل منهم من فهم معنى الرسالة ومضمونها فهماً مشتركاً» الشاذلي (1998) نقلا عن (Leagans، 1961). وتعد الكلمات وسائل الاتصال الأساسية، ويمكن زيادة فاعلية الكلمة بالاستعانة بالمعينات ولاسيما البصرية منها.

تطبيقات الاتصال في الإرشاد الزراعي

قد يتساءل البعض بعد قراءة السطور السابقة عن ماهية الاتصال قائلًا وما علاقة الاتصال بالإرشاد؟ .. أن الإجابة علي هذا التساؤل يوضحها الشاذلي (1998) قائلًا أن الاهتمام بالاتصال كبعد في مفهوم الإرشاد يتركز حول رسالة الإرشاد الزراعي ومن ثم الغرض أو الأغراض التي يسعى إلي تحقيقها الاتصال الإرشادي، فإذا تتبعنا مسار العملية التعليمية التطبيقية علي اختلاف أغراضها.... نجد أن:

1- الاتصال كمنطلق للإرشاد: فأي عملية إرشادية لابد وأن يسبقها اتصال ما، وبعبارة أخرى فإن الاتصال يعد منطلقاً للإرشاد، فإذا نظرنا إلي أغراض العملية الإرشادية سواء كان تعليمياً أو تدريباً أو إعلاماً أو اتخاذاً لقراراً بالتبني فإن الأمر يتطلب بداية ضرورة الاتصال بين المهنيين الإرشاديين من جانب والمسترشدين من جانب آخر، وأن يكون هذا الاتصال عكسياً أو رجعياً حتي تتحقق تلك الأغراض بكفاءة وفعالية فلا يوجد إرشاد بدون اتصال.

2- الاتصال كوسيط للإرشاد: فإن أداء العملية الإرشادية أو تنفيذها يتطلب استخدام وسيط أو وسائط اتصالية، أي أن الإرشاد لا يتم إلا من خلال وسط أو وسائط اتصالية وهذه قد تكون في صورة ألفاظ منطوقة وبالتالي مسموعة أو مكتوبة وبالتالي مقروءة، أو مصورة أو مرسومة وبالتالي مرئية، وقد تكون في صورة أداء عمل معين وبالتالي موضحة، أو قد تكون في أكثر من صورة من تلك الصور جميعاً. وعلي ذلك فإن العمل الإرشادي يتم من خلال وسيط أو وسائط اتصالية.

3- الاتصال كناتج للإرشاد: وينحصر ناتج العمل الإرشادي في احتمالين أحدهما النجاح والآخر الفشل، ومن البديهي أن تأكيد النجاح وترسيخه يعد مطلباً أساسياً لاستمرار النجاح، كما أن تلافي الفشل وتصحيحه يتطلب البحث عن مسبباته واستئصالها. ومن ثم فإن النجاح في العمل الإرشادي أو الفشل فيه يتطلب اتصالات معينة تتفق وكل من الاحتمالين. ففي حالة نجاح رجل الإرشاد في عمله يتطلب الأمر منه الاتصال برؤسائه لإبراز تفوقه وجدارته كما يتطلب الأمر الاتصال بالمسترشدين تأكيداً وترسيخاً لما نجح في إرشادهم إليه وما سوف يكون في المستقبل. وكذا الاتصال بأقرانهم من المسترشدين الآخرين حثاً لهم علي تقليدهم. أما في حالة الفشل فإن رجل الإرشاد يتصل بكل من شارك في العمل بحثاً عن مواطن الضعف كما يتصل بمروؤوسيه محيطاً إياهم علماً بالمعوقات التي حالت دون تحقيق النجاح ويتصل بالمسترشدين موضحاً أسباب الفشل وإمكانية تلافيه وبالخبراء طلباً للنصح والمشورة.

أنواع الاتصال:

هناك تصنيفات عديدة حاولت تفسير وتقديم نماذج لأنواع الاتصال ويقسم الاتصال وفقاً لهذه التصنيفات إلى أقسام عديدة من وجهات نظر مختلفة، فكما أوردتها كل من (العادلي، ١٩٨٣، (صالح، ١٩٩٧) منها:

أولاً: الهدف من الاتصال:

أ. الاتصال للتعبير عن النفس: يعتمد هذا النوع على الأسلوب الأدبي دون أن يراعي مضمون الرسالة القدرات الخاصة بالمستقبلين لها.

ب. اتصال لحث المستقبلين للرسالة للقيام بعمل فوري: وفي هذا النوع يهدف المرسل أن يستجيب مستقبل الرسالة إيجابياً وفورياً، ويستعمل هنا أسلوباً جاداً وواضحاً في توصيل مضمون الرسالة.

ج. اتصال بغرض التعديل أو التغيير السلوكي: وفيه يحاول المتصل أن يؤثر في مستقبل الرسالة ليمتثل أو يتلائم مع مضمون الرسالة، كما يسعى إلى إحداث تغييرات مرغوبة. في معارف واتجاهات المستقبلين.

د. اتصال للتوحيد أو التكامل: هذا النوع من الاتصال يحترم الاختلافات بين الأفراد، وقيمة الفرد كإنسان، كما يهدف إلى تنمية الثقة بين المرسل وبين مستقبل الرسالة باحترام عقولهم.

كما يصنف الاتصال وفقاً للهدف منه أيضاً إلى:

أ. الاتصال التوجيهي: ويتم ذلك حينما يتجه الاتصال إلى إكساب المستقبل اتجاهات جديدة، أو تعديل مآلديه من اتجاهات قديمة، أو تثبيت الاتجاهات القديمة المرغوبة.

ب. الاتصال التثقيفي: ويستهدف الاتصال هنا تبصير وتوعية المستقبلين بأمور تهمهم بقصد مساعدتهم وزيادة معارفهم، واتساع أفقهم وفهمهم لما يدور حولهم من أحداث.

ج. الاتصال التعليمي والتدريبي : وينحصر الهدف هنا في إكساب المستقبلين للمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الجديدة المفيدة.

د. الاتصال الترويجي : ويستهدف هذا النوع من الاتصال الترويج عن المستقبلين، وإدخال البهجة والسرور عليهم.

و. الاتصال الجماعي : ويستهدف زيادة احتكاك الجماهير ببعضهم البعض مما يزيد من قوة الصلات الاجتماعية بين الأفراد.

ي. الاتصال الإداري : ويستهدف تحسين سير العمل وتوزيع المسؤوليات والسلطات ودعم التفاعل بين العاملين في المنظمة بهدف نهائي هو رفع الكفاءة الأدائية للعاملين وللمنظمة ككل.

ثانيًا : التفاعل بين المتصل والمستقبل:

يصنف الاتصال وفقًا لهذا المعيار إلى:

1- اتصال مباشر : وفيه يلتقي المتصل بالمستقبل وجها لوجه، بدون وجود فاصل زمني أو مكاني بينهما ويتم تبادل الأفكار بصورة مباشرة، دون وسيط.

2- اتصال غير مباشر : عادة ما يكون في هذا الاتصال فاصل مكاني أو زمني أو كلاهما وذلك بين المتصل والمستقبل ويتم عادة عبر وسيلة اتصال تقنية مثل أجهزة الاستقبال المرئية والمسموعة وأجهزة الهاتف وكذلك الكتب والصحف والمجلات.... الخ.

ثالثًا : حجم المستقبلين للرسالة:

1- الاتصال الفردي : الذي يتم بين فرد و آخر وقد يكون الاتصال مباشر أو غير مباشر لكن يكون في معظم الأحيان وجهًا لوجه.

2- الاتصال الجماعي : يتم بين المستقبل (فرد أو جماعة) وبين جماعة من المستقبلين للرسالة.

3- الاتصال الجماهيري : يقصد به عملية الاتصال بين المتصل (فرد أو أكثر) وبين المستقبل وهم هنا جمهور من الناس وعادة ماتتم عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري.

رابعًا : طريقة عرض المعلومات ونوع معاملة الرسالة:

1- اتصال كلامي : يعتمد على الكلمة المنطوقة والمسموعة.

2- اتصال كتابي : يعتمد على الكلمة المكتوبة والمقروءة.

3- اتصال بالصور والرسوم : يعتمد على الصور والرسوم في نشر المعلومات والأفكار.

خامسًا :العمد في الاتصال:

1- الاتصال العمدي : وهو الاتصال المقصود الذي يسعى فيه المتصل إلى تحقيق نوع من التفاعل مع المستقبل.

2- الاتصال غير العمدى (العرضي): يحدث حينما يستجيب شخص ما لشخص آخر حينما يسمعه يتأوه من ألم به، أو يغنى لنفسه دون أن يقصد أن يؤثر في أحد.

ومن التصنيفات التي وضعت أيضا تقسيم الاتصال وفقاً لـ (الشاذلي، 1998):

- أ- **تبعاً للغرض من الاتصال:** فقد يكون الاتصال بهدف الدعاية لأسلوب معين أو للإثارة أو قد يكون للنقل العلمي للحقائق المعرفية لأغراض تعليمية.
 - ب- **تبعاً للحواس المستخدمة:** فالإتصال هنا إما يكون عن طريق الحواس البصرية (اتصال بصري) أو عن طريق الحواس السمعية (اتصال سمعي) أو عن طريق الحواس السمعية والبصرية (اتصال سمعي وبصري).
 - ج- **تبعاً لحجم المتلقيين:** حيث قد يكون عدد المتصل بهم قليل وهنا يكون الاتصال فردياً أو جماعة أكبر فيسمى اتصال جماعي والوسيلة هنا وسيلة اتصالية جماعية. في حين أن الاتصال بجماهير أو مجموعات كبيرة من الناس يجيز لنا أن نطلق على الوسائل المستخدمة في هذه الحالة وسائل اتصال جماهيرية كالراديو والتلفزيون والصحف.
 - د- **تبعاً لتبادل الاتصال:** فهناك الاتصال المباشر المتبادل: مثل حديث المواجهة الشخصية، وهناك الاتصال المباشر - غير متبادل - مثل المحاضرة، وهناك الاتصال المتبادل غير المباشر كالتلفزيون، ثم أخيراً قد يكون الاتصال غير مباشر وغير متبادل ويحدث هذا حين تستخدم الاتصالات الجماهيرية كاستخدام الصحف والمطبوعات.
- هذا ويعتبر التقسيم المبني على حسب العدد الذي يتم من أجله الاتصال (فردى - جماعي - جماهيري) هو التقسيم الشائع والمستخدم في أوساط العاملين في الحقل الإرشادي الزراعي.

عناصر عملية الاتصال الإرشادي

إذا تذكرنا تعريف الإرشاد نجد أنه عبارة عن أداة أو وسيلة لتوجيه المستهدفين لتغيير سلوكهم واتجاههم نحو الأفضل والأحسن وذلك بإكسابهم مزيداً من المعلومات والمعارف وإقناعهم بتبنيها طوعاً. وبهذا نرى أن الإرشاد يؤدي دور الوسيط مابين المستهدفين والجهات العلمية فينقل المعلومات والمعارف من الجهات العلمية ومصادر العلم المختلفة إلي المستهدفين وكذلك ينقل المشاكل من المستهدفين إلى جهات الاختصاص للبحث في حلها ومن ثم توصيلها للمستهدف.

وتشتمل عملية الاتصال في العمل الإرشادي علي عناصر أساسية وهي: مصدر الاتصال (المرشد الزراعي)، والرسالة الإرشادية، وقناة الاتصال الإرشادي، ومعاملة الرسالة، جمهور المسترشدين (المستقبل). وقد تقف أمام عملية الاتصال عدة موانع ثقافية أو اجتماعية أو نفسية تحول

دون استقبال الجمهور لمحتوي الرسالة الإرشادية وفهمها وتطبيقها. وفيما يلي مناقشة هذه العناصر بالتفصيل (سويلم, 1997):

أولاً: مصدر الاتصال (المرشد الزراعي): Resource

فأي موقف اتصالي لابد أن يكون له مصدر معين وهو قد يكون شخص أو مجموعة من الأشخاص لهم غرض ما أو أسباب معينة تدفعهم للاشتراك في الموقف الاتصالي. وفي العمل الإرشادي يسمى مرشداً زراعياً وهو الشخص الواعي علمياً واجتماعياً، والقادر علي تغيير سلوك الغير متحملاً مسؤولية هذا التغيير أمام المجتمع. وينبغي لمن يقوم بهذا الدور في العمل الإرشادي أن يكون ملماً بالأهداف التي يسعى إليها حين يقوم بعملية الاتصال، ولدية المعرفة والدراية بطبيعة وثقافة الجمهور الذي يوجه إليه الرسالة، وأن يكون ملماً بالأساليب أو الطرق ونوعية المعينات التي قد يلجأ إلى استخدامها لتوصيل هذه الرسالة الإرشادية.

ثانياً: الرسالة أو المحتوى الاتصالي: Message

ويقصد بها المضمون أو الموضوع المطلوب إيصاله إلى الجمهور فالدفاع عن فكرة جيدة أو الترويج لها قد يكون المحتوى الاتصالي للزعيم أو القائد السياسي والدعوة للتمسك بالفضائل قد تكون هي المحتوى الاتصالي للخطيب في المسجد، وفي العمل الإرشادي قد تحتوى الرسالة على مضمون يهدف إلى إتباع طريقة محسنة في جنى القطن أو العناية بمقاومة الحشائش في حقول القمح... الخ. وينبغي أن تتوفر للرسالة الإرشادية عناصر هامة منها الدقة في تحديد المطلوب وأن تتفق وحاجات الزراع، أن يسهل تطبيقها تحت الظروف الطبيعية البيئية.

ثالثاً: القنوات الاتصالية: Channel of communication

هي الوسيط أو الأداة أو المعبر الذي يستخدم لإيصال الرسالة لجمهورها. والوسائط أو القنوات المتاحة عديدة فقد تكون اللقاءات الجماهيرية أو الاجتماعية أو من خلال الراديو والتلفزيون، وقد تصل الجمهور من خلال الاتصالات الشخصية ومن العوامل المحددة لاختيار الوسيلة أو القناة الاتصالية المناسبة عامل الوقت المتاح للاتصال- التكاليف المستخدمة - نوع الأثر المطلوب إحداثه- وكذا طبيعة وخصائص الجمهور.

رابعاً: معاملة أو معالجة الرسالة: The treatment

ويقصد به التكنيك أو الطريقة التي يتناول بها الداعية عرض رسالته. وهذه المعاملة تتطلب قدراً كبيراً من المهارة في اختيار المعاملة المناسبة من المرشد الزراعي فقد يختار المرشد أسلوب المحاضرة لإيصال رسالة معينة وقد يدعم هذه المحاضرة بقدر من الوسائل والمعينات الإرشادية. بينما يستخدم مرشداً آخر الحقول الإيضاحية لإيصال نفس الرسالة الإرشادية وهكذا، ويعتمد نجاح

عرض ومعالجة الرسالة الإرشادية على تفهم الهدف جيداً، ونجاحه في استخدام القنوات المناسبة والتسلسل المنطقي في العرض وجذب وإثارة الانتباه وكذا التخليص عند انتهاء العرض.

خامساً: المستقبل (المسترشد): Audience

وفى حالة العمل الإرشادي الزراعي جمهور المسترشدين أو الزراع وهم المقصودين بالخدمة الإرشادية ومن الأهمية أن يتم توفير الشروط السابقة حين نختار القناة المناسبة ومعاملة الرسالة في ضوء خصائص المسترشدين. فما يقدم للزراع غير ما يقدم لربات البيوت وما يقدر للقادة الريفيين غير ما يقدم لزراع حديثو العهد بالنشاط الإرشادي وهكذا، وعموماً فإن من أهم القواعد التي ينبغي مراعاتها في الرسالة.

وتجدر الإشارة إلي أن المرشد حينما يتصل بالمسترشد فإن عليه أن يقوم بمتابعة دقيقة لردود الأفعال التي تصدر عن المستقبلين والتي تعكس مدى قبولهم وفهمهم أو عدم قبولهم وعدم فهمهم للرسالة، وبالتالي تنفيذ ما بها من توصيات (استجابة إيجابية)، أو الابتعاد عنها ورفضها (استجابة سلبية)، وهو ما يعرف برجع الصدى أو التغذية المرتدة **Feed back**.

ومن الجدير بالذكر هنا أن كفاءة الاتصال الإرشادي والتي يعرفها (الشاذلي، 2012) بأنها تحقيق الهدف من عملية الاتصال في أقصر وقت وبأقل تكاليف وبأدنى جهد ممكن، تتحدد بفاعلية مجهودات رجل الإرشاد وبمدي كفاءته في التنسيق والربط بين عناصر الموقف الاتصالي واستخدام طرق الاتصال ومعيناته بما يتلاءم وخصائص المسترشدين.

ويجدر الإشارة هنا إلي أهمية التفريق بين كل من الطريقة والمعين والأسلوب، فالطريقة تعد عنصراً أساسياً في الموقف الاتصالي بدونها لا يتم نقل الرسالة ومن ثم لا يتحقق الهدف وبمفردها نستطيع نقل وتوصيل الرسالة الإرشادية، أما المعين فيعتبر عاملاً مساعداً فقط في نقل الرسالة الإرشادية أي بدونها يتحقق النقل ومن ثم الهدف، أما الأسلوب فيشير إلي ماهية وكيفية تنظيم الطرق والمعينات مع غيرها من عناصر الموقف الاتصالي الإرشادي لتحقيق الأهداف المرجوة، وباختصار فإن الأسلوب عادة ما يتضمن الجمع بين اثنين أو أكثر من الطرق والمعينات (الشاذلي، 1998).



نموذج الاتصال الإرشادي

أسئلة تقييميه

- 1- عرف عملية الاتصال مع توضيح العلاقة بين الاتصال والإرشاد الزراعي؟
- 2- ما هي تطبيقات الاتصال في العمل الإرشادي؟
- 3- وضح مع الاستعانة بالرسم عناصر العملية الاتصالية؟

المراجع

- 1-العادلى ، أحمد السيد(دكتور) : أساسيات علم الارشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الاسكندرية ، 1983
- 2-الشاذلي, محمد فتحي (دكتور) : محاضرات في مبادئ الإرشادي الزراعي, كلية الزراعة, فرع دمنهور, جامعة الأسكندرية, 1998.
- 3-الشاذلي, محمد فتحي (دكتور): الاتصال الإرشادي الزراعي- كلية الزراعة- فرع دمنهور- جامعة الأسكندرية- 2012.
- 4-سويلم, محمد نسيم علي (دكتور) - الإرشاد الزراعي, مصر للخدمات العلمية, القاهرة, 1997.
- 5-صالح ، صبرى مصطفى(دكتور) : الارشاد الزراعى – طرقه ومعيناته ، جامعة عمر المختار ، ليبيا ، الطبعة الأولى 1997 .

الفصل السابع

الطرق الإرشادية الزراعية

يجدر الإشارة هنا إلى أن هناك جدل كثير في التفريق بين كل من الطريقة والمعين والأسلوب نعتقد في عدم جدواه بالنسبة لغير الأخصائيين في الاتصال عامة والاتصال الإرشادي خاصة. الطريقة : تعد عنصرًا أساسيًا في الموقف الاتصالي بدونها لا يتم نقل الرسالة ومن ثم لا يتحقق الهدف الذي ترمي إليه.

المعين : عاملاً مساعداً فقط في نقل الرسالة أي بدونها يتحقق النقل ومن ثم الهدف، ويشيع استخدام مصطلح الوسائل السمعية والبصرية للدلالة على المعينات كترجمة للمصطلح Audio-Visual لكون غالبيتها يعتمد على مخاطبة حاستي السمع والبصر. غير أننا نفضل مصطلح المعينات نظراً لكون البعض منها يخاطب حواس أخرى كالشم واللمس والتذوق فضلاً عن حاستي السمع والبصر.

أما الأسلوب : فيشير إلى ماهية وكيفية تنظيم الطرق والمعينات مع غيرها من عناصر الموقف الإرشادي لتحقيق الأهداف المرجوة، إرشاد المزارعين وإرشاد المرأة الريفية وإرشاد الشباب الريفي والحملات الإرشادية والقرى والتجمعات الإرشادية كلها أساليب للاتصال، وباختصار فإن الأسلوب عادة ما يتضمن الجمع بين أكثر من الطرق والمعينات.

تصنيف الطرق الإرشادية:

يمكن تعريف الطرق الإرشادية على أنها "القنوات التي تقوم بحمل الرسائل الإرشادية إلى الجمهور المستهدف من المزارعين" ويمكن تصنيف الطرق الإرشادية وفقاً لأسس عديدة أهمها:

1- التصنيف الكمي أو العددي:

حيث يبنى هذا الأساس من التصنيف على عدد المستفيدين من الاتصال الواحد، ووفقاً لذلك يمكن تقسيم الطرق الإرشادية إلى:

- الطرق الفردية حيث يتم الاتصال من خلالها بشخص أو وحدة واحدة من جمهور الإرشاد كمزارع واحد أو أسرة ريفية واحدة. ومن أهم هذه الطرق الزيارات الحقلية أو المنزلية أو المكتبية والاتصال التليفوني والرسائل الشخصية والنظم الخبيرة.
- الطرق الجماعية حيث يتم الاتصال بمجموعة من المزارعين في نفس الموقف التعليمي. ومن أهم هذه الطرق اجتماعات الإيضاح العملي والاجتماعات الإرشادية والمحاضرات والندوات والمؤتمرات وورش العمل والمؤتمرات والرحلات والمدارس الحقلية.
- الطرق الجماهيرية وفيها يتم الاتصال بمجموعة كبيرة جداً من المزارعين. ومن أهم هذه

الطرق المجلات والنشرات والصحف والخطابات الدورية و الراديو والتلفزيون و المعارض والملصقات و السينما.

2-التصنيف الكيفي:

1-حسب طريقة تأثير المتصل أو مدى توفر عنصر المواجهة بين المتصل والمستقبل، وبناءً على هذا المعيار تقسم الطرق الإرشادية إلى ما يلي: أ- طرق التأثير أو النفوذ المباشر وتضم الطرق التي تعتمد على الاتصال وجهاً لوجه بين المتصل والمستقبل كالزيارات والمحاضرات والاجتماعات. ب- طرق التأثير شبه المباشر حيث يكون عنصر المواجهة شبه مباشر كالتلفزيون والسينما. ج- طرق التأثير غير المباشر وهي لا تتضمن عنصر المواجهة الشخصية بين المتصل والمستقبل ومنها النشرات والمجلات والخطابات والراديو.

2-حسب طريقة عرض المعلومات أو طريقة معالجة الرسالة الإرشادية وبناءً على هذا المعيار يمكن تقسيم الطرق الإرشادية إلى ما يلي: أ- الطرق الكتابية حيث يتم فيها الاعتماد على الكلمة المكتوبة كالكتب والمجلات والنشرات الصحف والخطابات الدورية. ب- الطرق الكلامية والتي تعتمد على الكلمة المسموعة كالاجتماعات والزيارات. ج- الطرق الإيضاحية وتعتمد على الصور الرسوم والنماذج والإيضاح العملي. د- الطرق المختلطة وهي تجمع بين نوعين على الأقل من الطرق الثلاث السابقة لمعالجة الرسالة ومنها الطرق الكتابية الكلامية كشرح التقارير والمقالات، والطرق الكتابية الإيضاحية كالكتب والمجلات والنشرات المصورة والملصقات، والطرق الكلامية الإيضاحية كاجتماعات الإيضاح العملي و التلفزيون

3-تبعا للحواس المستخدمة لإدراك الرسالة :

وبناءً على هذا المعيار يمكن تقسيم الطرق الإرشادية إلى ما يلي:

- الطرق السمعية والتي تعتمد على حاسة السمع لإدراك الرسالة الإرشادية كالإذاعة والاجتماعات والزيارات والاتصالات الهاتفية.
- الطرق البصرية وتعتمد على حاسة البصر كالمطبوعات والخطابات والملصقات والأفلام الصامتة.
- الطرق السمعية- البصرية والتي تعتمد على كلا الحاستين كالتلفزيون والسينما والإيضاح

العملي والمعارض

بشكل عام يعتبر التقسيم الكمي لطرق الإرشاد الزراعي هو التصنيف الأكثر شهرة وانتشاراً في الأوساط المهتمة بالقطاع الإرشادي، حيث يتم تقسيم طرق الإرشاد إلى أربع مجموعات هي الطرق الفردية والجماعية والجماهيرية والإيضاح العملي، وسنتناول كل منها بالتفصيل.

أولاً: الطرق الفردية *Individual Methods*

يتم في هذه المجموعة من الاتصال بين المرشد الزراعي وفرد من الجمهور المستهدف لدى الإرشاد الزراعي، وغالباً ما يلجأ الإرشاد إلى هذه المجموعة من الطرق لتحقيق واحد أو أكثر من الأهداف التالية:

- اكتشاف واختيار وتدريب القيادات الريفية المحلية.
- التأثير على الأفراد ذوي الاتجاهات السلبية نحو الإرشاد الزراعي ولا يؤمنون برسالته.
- خلق الثقة بين المرشد الزراعي وجمهور المزارعين وتعزيزها.
- جمع بيانات ومعلومات عن المجتمع الريفي تساعد المرشد الزراعي على التعرف على المنطقة لوضع وتنمية البرامج الإرشادية المناسبة.
- وتعتبر الطرق الفردية من أهم مصادر المعلومات والممارسات الزراعية بالنسبة للمزارعين، ومن أهمها الزيارات المنزلية والحقلية والزيارات المكتبية والاتصالات الهاتفية والخطابات الشخصية و النظم الخبيرة.

1- الزيارات المنزلية والحقلية *Farm & Home Visits* :

يمكن تعريف الزيارة المنزلية أو الحقلية بأنها " المناقشة أو الحوار الذي يتم بين مرشد زراعي والمزارع أو أسرته في المنزل أو المزرعة يتم خلالها تبادل المعلومات" وهي من أهم الطرق الإرشادية وأكثرها انتشاراً. وتخدم الزيارات المنزلية والحقلية مجموعة أهداف منه توجيه النصح للمزارعين وإثارة اهتمامهم بالبرامج الإرشادية ودفعهم للمشاركة في أنشطتها، والتعرف على المزارع وأوضاع مزرعته وخلق وتدعيم العلاقة معه. ، حيث تتم زيارات التعرف عند وجود مرشدين جدد بالمنطقة، كما يتم زيارة المزارعين غير المشتركين في الأنشطة الإرشادية لإقناعهم بعمل الإرشاد الزراعي وبرامجه، وجذبهم للاشتراك في أنشطة برامجه.

من أهم مزايا الزيارات الحقلية والمنزلية ما يلي:

- تحقيق أهداف عديدة ومتنوعة بأن واحد.
 - ذات أثر تعليمي عالي نتيجة قلة عدد المشتركين في العملية التعليمية والاتصال وجهاً لوجه حدوثها في جو عائلي وغير رسمي وفي محيط منزل المزارع أو مزرعته.
 - كثير من المواقف تحتم اللجوء للزيارات كالتخلف النسبي للمزارع وحاجته إلى عناية خاصة وعند إحجام المزارع عن الاشتراك في البرامج الإرشادية.
- أما بالنسبة لأهم عيوبها فتتمثل بما يلي:

- تستهلك وقتاً طويلاً من المرشد الزراعي.
- عالية التكلفة وذلك نظراً لما تتطلبه من إمكانيات مادية.
- تحتاج إلى مرشدين ذوي مؤهلات عالية وإمكانيات فنية واتصالية كبيرة.
- تغطيها محدود ويصعب استعمالها في المناطق المنعزلة أو البعيدة .

2- الزيارات المكتبية *Office Visits* :

تختلف الزيارة المكتبية عن الزيارة المنزلية والحقلية في أنها تتم في مكتب المرشد الزراعي، حيث يقوم المزارع بالتوجه إلى مقر عمل المرشد الزراعي بغرض طلب المساعدة في حل مشكلة تواجهه، أو تلبيةً لدعوة المرشد الزراعي. وبهذه الحالة يكون المزارع على أتم الاستعداد لتقبل النصائح والإرشادات.

من أهم مزايا الزيارات المكتبية ما يلي:

- قدوم المزارع بنفسه طلباً للمساعدة من المرشد فقد تخطى المرشد الزراعة مرحلة كسب ثقته.
 - وارتفاع الأثر التعليمي نتيجة لتوفر عنصر المواجهة صغر عدد المشاركين بالاتصال.
 - الاختصار بوقت وجهد المرشد الزراعي مقارنة بالزيارات المنزلية والحقلية
 - انخفاض التكلفة الاقتصادية مقارنة بالزيارات المنزلية والحقلية .
- أما عيوب هذه الطريقة فتتمثل بما يلي:

- حدوث الاتصال بين المزارع والمرشد بعيداً عن الظروف الواقعية للمشكلة الزراعية، مما يؤدي إلى اقتراح بعض الحلول التي قد لا تكون أكثر ملاءمة للمشكلة.
- تنحصر بالمزارعين الذين يملكون الجراءة والإمكانية على الاتصال بمكتب المرشد.

3- الاتصالات الهاتفية Phone Calls:

يعتبر الاتصال الهاتفي من الطرق ذات الإسهام المحدود رغم الانتشار الواسع لشبكات الاتصال الهاتفي. وتعتبر الاتصالات الهاتفية من الطرق ذات الأثر التعليمي المنخفض بمقارنتها بالطرق الإرشادية الأخرى. وتتميز بتوفير وقت وجهد كل من المرشد الزراعي والمزارع، وتزيد من الثقة بينهما ومتابعة وتقييم الزيارات أو الاتصالات سابقة، والاستفسارات البسيطة للمزارع أو المرشد الزراعي، أو من المرشد الزراعي للمزارع، فهي تستعمل للإعداد والتجهيز للطرق أخرى.

4- الخطابات الشخصية Personal Letters :

ويقصد بها المكاتبات المتبادلة بين المرشد الزراعي والمزارع . وقد تكون هذه الرسائل الشخصية موجهة من المزارع إلى المرشد الزراعي بغرض عرض مشكلة أو الحصول على بيانات معينة أو دعوة لحضور اجتماع. لذا يتوجب على المرشد الزراعي الاهتمام بالخطابات الواردة من جمهور المزارعين، والإجابة عليها باختصار ودقة ووضوح مع صياغتها بما يتناسب مع المستوى التعليمي للمزارع. وتعتبر هذه الطريقة من الطرق الإرشادية منخفضة الأهمية والكفاءة التعليمية نظراً لانتشار الأمية، ويقتصر استعمالها في الإعداد للطرق الإرشادية الأخرى أو الرد على الاستفسارات السريعة والبسيطة للمزارع.

5- النظم الخبيرة Expert Systems:

أدى التطور الحديث في مجال تكنولوجيا الاتصالات إلى تخزين وحفظ ومعالجة كميات هائلة من المعلومات والمعارف والأفكار، ونقلها إلى كل بقاع العالم. وقد استطاع الإرشاد الزراعي الاستفادة من هذا التطور في تكنولوجيا الاتصالات وتطويعها بما يتناسب مع جهوده وأهدافه، وكان من أهم نواتج هذه التطويع والمواءمة النظم الخبيرة .

والنظام الخبير هو أحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي وهي عبارة عن " قواعد معلومات تعمل عن طريق الحاسب الآلي تستخدم لتوفير النصائح التوصيات للمنتجين الزراعيين والمرشدين على حد سواء بهدف حل مشكلات فنية متعلقة بموضوع متخصص".

ويتم الاستفادة من النظم الخبيرة في الإرشاد الزراعي على مستويين هما:

- المزارع حيث تعتبر طريقة إرشادية فردية فعالة تمكن المزارع من التوصل إلى حلول للمشكلات التي يواجهها وتعطيه المعلومات اللازمة لتفسير حلول هذه المشكلات.

- المرشد الزراعي حيث تعتبر معينة أو أداة تساعدهم على الرد على استفسارات المزارعين وأسئلتهم وتوجيههم فيما يتعلق بالمشكلات التي يواجهونها . ومن أهم مزايا النظم الخبيرة فتنمثل بما يلي:
- توصل المزارع إلى حلول لمشكلاته في أي وقت يفضله المزارع ويناسب ظروفه
- تزويد المزارع بالحقائق والمفاهيم والمبادئ التي تساعده على تفسير التوصيات وتفهم أسبابها.
- تعلم المزارع الاعتماد على الذات في التوصل إلى حلول لمشكلاته.
- تعلم المزارع بما يتناسب مع قدراته العقلية، بحيث يمكن إعادة وتكرار المعلومات والحقائق.
- أما أهم عيوبها فتنمثل بما يلي:
- تحتاج لاستعمال الحاسب الآلي.
- يحتاج استعمال الحاسب الآلي إلى مستوى معين من التعليم والتدريب قد لا يتوفر لعدد كبير من المزارعين وبالأخص في الدول النامية.

ثانيا : الطرق الجماعية *Group Methods* :

يتم في هذه المجموعة من الطرق الاتصال بين المرشد ومجموعة من المزارعين في موقف تعليمي معين. وتعتبر هذه المجموعة من الطرق من أكثر الطرق الإرشادية مناسبة للمجتمعات النامية وبالأخص في حالة نقص أو عدم توفر الإمكانيات المادية أو التسهيلات اللازمة للطرق الفردية، وتستعمل عندما يراد التأثير على مجموعة كبيرة نسبياً. وتتميز طرق الاتصال بالجماعات بانخفاض تكاليف الاتصال الواحد إذا ما قورنت بطرق الاتصال الفردي، ويمكن القول بأن الطرق الجماعية منطقة متوسطة بين الطرق الفردية والطرق الجماهيرية من ناحية التكلفة الاقتصادية والأثر التعليمي.

ومن أهم طرق الجماعية الاجتماعات الإرشادية التي تعتبر من الطرق الشائعة في الإرشاد الزراعي، وتتميز بحضور أو تواجد مختلف فئات المزارعين والمرشدين والمتخصصين في موقف تعليمي محدد. وتضم الاجتماعات الإرشادية عدة أشكال منها ما يلي:

- **المحاضرة *Lecture*** : عبارة عن اجتماع إرشادي يعرض من خلاله شخص واحد موضوع معين على مجموعة من المزارعين قد يكون المرشد أو باحث أو مزارع. وتزداد كفاءة المحاضرة عندما يسمح للمستمعين بتوجيه أسئلة ومناقشة موضوع المحاضرة.

- **الندوة Symposium** : عبارة عن اجتماع لعدد من الناس يتحدث فيه أكثر من شخص حول مشكلة أو موضوعاً معيناً كل من وجهة نظره وبشيء من الإيجاز. ويقوم عدد من الحضور بالتعليق عليها وفقاً لما يحدده ويسمح به رئيس الندوة. وهذا يتيح الفرصة لتقسيم الموضوع وتنويع الأفكار المطروحة.
- **الجلسة Discussion Meeting** : وهي عبارة عن اجتماع لعدد من الأفراد يتكلم فيه معظم أو كل الحاضرين ويعرض كل منهم وجهة نظره وغالباً ما تنتهي الجلسة بإصدار قرارات أو توصيات.
- **المناقشة Panel Discussion** : عبارة عن اجتماع يقوم من خلاله مجموعه من الخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص بمواجهة جمهور يستمع إلى نقاشهم في موضوع معين، ويتبع ذلك نقاش عام بين كل الحاضرين ومجموعة الخبراء المتناظرين. وتتيح المناظرات نقل المعلومات ووجهات النظر إلى جمهور المزارعين بطريقة سهلة تسمح بالتوضيح والتأكد مما يقال وإزالة الخلاف بين المتناظرين حول موضوع معين.
- **المائدة المستديرة Circle Table** : وهي عبارة عن اجتماع يحضره عدد أكبر من المتناظرين يمكن أن يصل عددهم إلى عشرين شخصاً لمناقشة موضوع معين ويشرف على هذا النقاش وينظمه رئيس الجلسة ولا يوجد جمهور من المشاهدين للاستماع إلى هذه المناقشة.
- **الحلقات الدراسية Seminars** : وهي عبارة عن اجتماعات تستمر حوالي أسبوع تتضمن أنواع مختلفة من النشاط التعليمي كالمحاضرات والندوات والمناقشات والتدريب العملي والدراسة في المكتبات. وغالباً ما تقوم أجهزة الإرشاد الزراعي بتنظيم هذه الحلقات الدراسية للقيادات الريفية المختلفة.
- **الرحلات Tours** : عبارة عن اجتماعات متنقلة لمجموعة من المزارعين يصاحبهم قائد أو مرشد زراعي الغرض منها زيارة مؤسسات أو شركات أو مزارع لمشاهدة التقدم الحادث فيها، وكسب المعلومات والخبرة التي لا تتواجد في مناطقهم. وتمتاز الرحلات بكونها مجال غير رسمي للتعلم واختلاط المزارعين بالقيادات الإرشادية والريفية مما يقوي أواصر الصداقة والود والثقة بينهم، ولكي تؤدي الرحلات الغرض المطلوب منها فإنها تحتاج إلى مجهود في الإعداد والتنظيم.
- **يوم الحقل Field Day** : تعتبر أيام الحقل من الطرق الإرشادية التي تستخدم في نشر

وتوصيل المعلومات والمبتكرات الزراعية إلى جمهور المزارعين، وهي عبارة عن اجتماع يشارك فيه القيادات الريفية والإرشادية والمزارعين والمرشدين بغرض إعلام المجتمع الريفي عن الجهود الإرشادية ومدى النجاح الذي تحققه المعلومات والممارسات والمبتكرات الزراعية الموصى بها.

ما يعيب هذه الطريقة حاجتها لإمكانات مادية كبيرة لإقامتها بالإضافة إلى جهود إعداد كبيرة ومرشدين مؤهلين قادرين على إعداد وتنفيذ الإيضاحات للحاضرين.

طرق الإيضاح العملي *Demonstration Methods*:

يعتبر الإيضاح العملي من أقدم وأشهر الطرق الإرشادية استعمالاً في الإرشاد الزراعي، فقد بدأ انتشاره منذ أوائل القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية عن طريق سيمان ناب Seaman Knapp الذي قام بتدريب مزارعي القطن في الولايات الجنوبية على مقاومة ديدان اللوز. وبعد نجاحه في تحقيق هذا الهدف انتشرت الطريقة في كل الولايات الأمريكية لعلاج مشكلات المزرعة والمنزل.

وقد تلازم الإرشاد الزراعي مع الإيضاح العملي منذ نشأته بحيث يصعب التفكير بالإرشاد الزراعي دون أن نتذكر الإيضاح العملي، حيث يتيح تعلم بالممارسة الذاتية أو مشاهد كيفية تطبيق وممارسة التوصيات والمهارات اللازمة لرفع كفاءة أدائه. ويمكن من خلال الإيضاح الاتصال بفرد واحد وبالتالي يصبح الإيضاح طريقة فردية، أو مجموعة صغيرة من المزارعين أو النساء الريفيات فيصبح طريقة جماعية، وأحياناً يتم تسجيل الإيضاح العملي وعلى أشرطة فيديو أو يعرض على التلفزيون فيصبح طريقة جماهيرية.

يمكن تعريف الإيضاح العملي على " أنه طريقة من طرق التعليم الإرشادي يتم فيها التعلم عن طريق مشاهدة أو ممارسة الأمثلة الواقعية والتطبيق العملي للحقائق والمعلومات والممارسات والتوصيات التي ثبتت صحتها وصلاحياتها للتطبيق ". ويوجد نوعان من الإيضاح العملي هما الإيضاح العملي بالملاحظة والإيضاح العملي بعرض النتائج، وسوف نتناول كل منهما بشيء من التفصيل.

1- الإيضاح العملي بالمشاهدة *Method Demonstration* :

ويسمى الإيضاح بالطريقة أو بالممارسة ويهدف إلى تعلم المزارعين كيفية أداء عمل معين والخطوات العملية لتنفيذ ممارسة معينة، وذلك بإعطائهم الفرصة لمشاهدة خطوات أدائها وسماع الشرح الكافي والمناسب لكل خطوة من هذه الخطوات.

وتعتبر طريقة الإيضاح بالمشاهدة من الطرق الشائعة في مجال إرشاد المرأة الريفية، حيث تستخدم لتعليمهم الطهي وتصنيع المواد الغذائية في المنزل كالمرببات والأجبان والمخللات وتصنيع وحياكة الملابس. أما في مجال الإرشاد الزراعي فيتم التعلم من خلالها إعداد ورش المبيدات واستعمال آلات الرش الميكانيكية وطرق التشثيل والتقليم والتطعيم.

2- الإيضاح العملي بعرض النتائج *Result Demonstration* :

يسمى أحياناً إيضاح النتيجة ويهدف إلى إقناع المزارعين بالممارسات والمبتكرات الزراعية الموصى بها عن طريق إظهار النتائج الإيجابية لاستخدامها وتبنيها ومقارنتها مع الممارسات والمبتكرات السائدة لدى المزارعين. كما يختلف الإيضاح بعرض النتيجة عن إيضاح المشاهدة فيما يخص القائم بطريقة الإيضاح، حيث يقوم المرشد بأداء إيضاح الطريقة، بينما يقوم أحد المزارعين بأداء إيضاح النتيجة في مزرعته.

من أنسب الحالات والمواقف لاستخدام طريقة الإيضاح العملي في الإرشاد الزراعي والتي ترتفع فيها كفاءة استخدامه ما يلي:

- المجتمعات التقليدية التي تتمسك بالممارسات والطرق القديمة والتي يصعب إحداث تغييرات بها، حيث يتوقف نجاح العمل الإرشادي على قوة ما يقدمه من براهين تثبت تفوق الممارسات والمبتكرات الموصى بها على الطرق والأساليب القديمة.
 - ما ينطبق على المجتمعات التقليدية ينطبق على الأفراد فبعض أفراد المجتمع يتمسك بالقديم، وبالتالي يحتاجون إلى عناية خاصة وبراهين مقنعة بالممارسات والمبتكرات الموصى بها.
 - يفضل استخدامه في الحالات التي تستوجب التدريب على ممارسات غير مستعملة قبلاً.
 - يفضل استخدامه في المراحل الأخيرة من عملية التبني وهي مرحلة التجربة والتطبيق الكامل.
 - يفضل استخدامه في حالات تعلم المهارات الأدائية والممارسات العملية.
- وبشكل عام يتمتع الإيضاح العملي بالكثير من المزايا من المزايا التي ترفع من كفاءته التعليمية ومنها ما يلي:

- يجمع بين ميزة الاتصال المباشر وجهاً لوجه وقلة عدد المزارعين والممارسة العملية للسلوك المراد تغييره.
- يستخدم المزارع أو المرأة الريفية أكبر عدد من الحواس في التعلم، فكلما زاد عدد الحواس المستخدمة زادت فعالية التعلم وارتفعت قيمته واستمر أثره.
- لا توجد طريقة إرشادية أخرى تتفوق عليه في التدريب على تطبيق التوصيات والممارسات وتعلم المهارات المرتبطة بهما.
- تعتبر من أكفأ الطرق الإرشادية في حالات إدخال أصناف وممارسات وعمليات زراعية جديدة في منطقة عمل الإرشاد.
- يعتبر من الطرق التي تحتل أهمية خاصة في حالات التخلف النسبي للأفراد والمجتمعات أما فيما يخص أهم عيوب الإيضاح العملي فتتمثل بما يلي:
- يعتبر الإيضاح العملي من الطرق ذات التكلفة الاقتصادية العالية وخصوصاً عندما تستخدم بغرض تعليم الأفراد.
- يعتبر من الطرق ذات التغطية الاتصالية المحدودة حيث يتم الاتصال بعدد قليل من المزارعين خلال فترة زمنية محددة.
- يحتاج إعداد وتنفيذ الإيضاح العملي إلى مرشد زراعي أو مرشدة اقتصاد منزلي ذوي مستوى تدريبي وكفاءة اتصالية عالية قد لا يتوافر بأعداد كبيرة من المرشدين في الدول النامية.
- محدود الاستعمال في بعض مجالات العمل الإرشادي، حيث لا ينصح باستعماله في المراحل الأولى لعملية التبنّي والحالات التي لا تتضمن مهارات عضلية كنقل المعلومات للمزارعين مثل التسويق الحاصلات وكيفية الحصول على قروض وغيرها من الحالات.

ثالثاً: الطرق الجماهيرية *Mass- Media Methods* :

يتم من خلال طرق الإرشاد الجماهيرية الاتصال بين العامل في الإرشاد الزراعي وعدد كبير جداً (غير معروف) من المزارعين، حيث تستعمل طرق الاتصال الجماهيري لتوعية إثارة اهتمام المزارعين بالمعلومات والمبتكرات الزراعية التي يريد الإرشاد أن تطبق لدى المزارعين وتصبح جزء من سلوكهم.

وتتميز طرق الإرشاد الجماهيرية بعدة مزايا أهمها:

- لا يقتصر الاتصال على الجمهور المزارعين بل يتعداه إلى قطاعات المجتمع الأخرى، مما يؤدي إلى توعية للمجتمع الحضري بالعمل الإرشادي وإعلامه عن التطورات الحادثة

في الزراعة.

- تستخدم في إعلام أعداد كبيرة جداً من المزارعين. تستخدم في أوقات الكوارث والأزمات لسرعتها في الاتصال بالجمهور.
- تتضح أهميتها في المراحل الأولى من عملية التبني حيث يكون الهدف من استعمالها إعلام أكبر قدر من جمهور المزارعين بالأفكار الجديدة.
- التكلفة المادية للاتصال الواحد منخفضة بالمقارنة بكل من الطرق الفردية والطرق الجماعية.

أما أهم عيوب الطرق الجماهيرية فتتمثل بما يلي:

- لا يكون الاتصال بين المتصل والجمهور بشكل مباشر فهو يفتقد عنصر المواجهة الشخصية.
- انخفاض القيمة التعليمية لهذه المجموعة من الطرق وذلك بالمقارنة بكل من الطرق الفردية والجماعية.

وتتضمن طرف الاتصال الجماهيري المطبوعات الإرشادية والصحافة الزراعية والراديو والتلفزيون والمعارض والمتاحف والملصقات.

- المطبوعات الإرشادية *Extension Printed Materials*: المقصود بالمطبوعات الإرشادية كل ما اعتمد على الكلمة المكتوبة أساساً في توصيل المادة الفنية الزراعية للمزارعين أو لرجال الإرشاد الزراعي أو لغيرهم من الجمهور، وتصدر هذه المطبوعات كل من المؤسسات الزراعية الحكومية والشركات الزراعية. ويمكن تقسيم هذه المطبوعات وفقاً لموعد صدورها إلى مطبوعات إرشادية دورية تصدر على فترات منتظمة، أو مطبوعات غير دورية ي تصدر حسب الحاجة إلى إصدارها.

يمكن تقسيم المطبوعات الإرشادية حسب طريقة التحرير وشكل الإخراج إلى ما يلي: (1) النشرة الخفيفة وتتكون من ورقة أو ورقتين تحتوي على معلومات مبسطة وقليلة توضح موضوعاً محدداً، وتعتبر من أصغر المطبوعات الإرشادية حجماً وأبسطها تحريراً.

(2) النشرة الإرشادية وهي كتيب يشرح موضوعاً فنياً بلغة سهلة وبسيطة، وهي أكبر من النشرة الخفيفة.

(3) النشرة الفنية وهي كتيب يدور حول موضوع معين ومكتوب بلغة فنية، فهي تختلف عن النشرة الإرشادية بلغة التحرير فقط.

4) النشرة الإخبارية وهي تصدر عن هيئة أو مؤسسة تتضمن أخبار ونشاط وإنتاج هذه الهيئة، وعند توزيعها على المزارعين لابد أن تتضمن بعض الإرشادات التي ترغب الهيئة في توصيلها لهم.

5) المجلة وتصدر بشكل دوري وتضمن موضوعات مختلفة.

6) التقرير ويصدر غالبا نصف سنوي أو سنوي وغالبا ما يحتوي على تقييم للبرامج الإرشادية، ويتضمن عادة بيانات وإحصائيات عن البرامج التي يشملها التقييم.

- الصحف *Newspapers*: أحيانا ما يقوم الإرشاد الزراعي بنشر مقالات خاصة بموضوعات زراعية في الصحف العامة أو المتخصصة. وفي بعض الأحيان تقوم مؤسسات المهتمة بالقطاع الزراعي بما فيها الإرشاد الزراعي بإصدار مجلات وصحف زراعية تستوفي كل شروط كتابة وتحرير وإخراج الخبر الصحفي. حيث تزود الصحافة القارئ بالأخبار العالمية والمحلية وتربطه بما يدور حوله، بالإضافة إلى أنها مصدر للترفيه والمعلومات من خلال الإعلانات التجارية التي تتضمنها. وما يعيب الصحافة اعتمادها على الكلمة المكتوبة مما يقلل من فعاليتها كطريقة إرشادية بسبب ارتفاع نسبة الأمية لدى جمهور المزارعين.

- الملصقات *Posters*: وهي عبارة عن لوحات مصورة أو مكتوبة على ورق لا يقل مقاسه عن 70x50 سم، وتستعمل لنقل رسالة أو فكرة معينة من خلال صورة أو عبارة قصيرة. ولكي يحقق الملصق أغراضه لابد أن يتوافر فيه الشروط التالية: 1) يعالج فكرة رئيسية واحدة، 2) يعالج الموضوع بطريقة واضحة وبسيطة يسهل فهمها، 3) أن يكون كبير بما يكفي بحيث تنم رؤيته بوضوح، 5) يتم وضعه في أماكن تجمع الناس ومشارف الطرق الرئيسية. 6) استخدام الألوان في إنتاجها لجذب انتباه المشاهدين.

- المذياع *Radio*: ويعتبر الراديو من أهم وسائل الإعلام في الوقت الحاضر سواء كان ذلك في الدول النامية أو الدول المتقدمة، حيث تستعمله هيئات الإرشاد في نشر وتوصيل المعلومات الزراعية التي تعالج المشكلات الزراعية لعدد كبير من المزارعين. وتتمتع الإذاعة بمكانة مرموقة لدى الريفيين لكونها مصدرا هاما ورخيصا من مصادر المعرفة والترفيه. بالإضافة إلى أهميتها في توصيل تلك المعلومات للمزارعين الذين يجهلون القراءة والكتابة، فهي تزود هذه الفئة من المزارعين بالمعلومات والخبرات لتطوير أساليب الزراعة وتحسين أحوالهم

المعيشية. وتعتبر الإذاعة من أهم وسائل الاتصال بسبب ما تتمتع به من ميزات وخصائص والتي من أهمها ما يلي:

(1) وصولها إلى عدد كبير جداً من المزارعين على اختلاف طبقاتهم ومستوياتهم التعليمية.

(2) لا تتطلب معرفة بالقراءة والكتابة كما هو الحال في الصحافة والوسائل الإرشادية التي تعتمد على القراءة والكتابة.

(3) أجهزة الراديو في متناول جميع الناس بسبب رخص ثمنها ويسهل تشغيلها في أي وقت وأي مكان.

- التلفزيون *Television*: يعتبر التلفزيون من الوسائل التعليمية العصرية التي استخدمت بنجاح كبير في أعمال الإرشاد الزراعي، وقد ازداد اهتمام مؤسسات الإرشاد الزراعي بالتلفزيون لما تتميز به برامجه ومنها:

(1) مشاهدة المتحدث من قبل المزارعين ومتابعة ما يقوم به من ممارسات خطوة بخطوة مما يقوي الأثر التعليمي.

(2) يجمع بين حاستي السمع والبصر وتوفر الصورة المتحركة في برامجه مما يزيد من كفاءة العملية التعليمية.

(3) تتوفر فيه الواقعية والفورية، فهو ينقل الأحداث من واقعها وبشكل مباشر للمواطنين.

(4) تقدم برامج التلفزيون فرصاً تعليمية متكافئة للمزارعين سواء كانوا متعلمين أو أميين ، وقاطنين بمناطق قريبة أو نائية.

وحتى تكون برامج الإرشاد التلفزيونية والإذاعية فعالة لابد من مراعاة ما يلي: (أ) الأخذ بعين الاعتبار مواعيد إذاعة البرامج بما يتناسب مع أوقات فراغ المزارع. (ب) الأخذ بعين الاعتبار المدة المناسبة لعرض البرنامج الإرشادي بحيث لا يكون طويلة، يفضل أن لا تتجاوز النصف ساعة. (ج) يراعى وجود تنوع ضمن البرنامج مع وجود بعض الفقرات الترفيهية حتى لا يمل المزارع.

- المعارض *Exhibits*: المعارض هي عبارة عن لقاء يتم فيه عرض وإبراز النواحي الفنية والأجهزة والأساليب والمنتجات للمزارعين والمهتمين بالعمل الزراعي، يتم خلال هذه المعارض إتاحة الفرصة للمزارعين للاتصال بالعاملين بالإرشاد الزراعي والمشرفين على الشؤون الزراعية. وتعتبر المعارض من الطرق الجماهيرية المهمة، فهي مصدر للتعليم والتثقيف الزراعية

وخلق روح المنافسة بين العارضين، بالإضافة إلى كونها مصدراً لترويج المنتجات وأحد أشكال الترفيه.

- السينما *Cinema* : تعتبر السينما التعليمية ذات فوائد كثيرة ومزايا متعددة تجعلها في مقدمة الطرق التعليمية الحديثة ويمكن عن طريقها عرض الموضوعات المختلفة بطريقة تؤدي إلى سهولة تفهمها وتذكرها.

قواعد اختيار الطرق الإرشادية

يجب على المرشد الزراعي عند اختيار الطرق لنقل رسالة الإرشاد القيام بترتيب المواقف التي تساعد المزارع على فهم واستيعاب محتوى الرسائل الإرشادية. ومن أهم القواعد التي تساعد المرشد الزراعي عند اختيار الطرق الإرشادية ما يلي:

- لا يوجد طريقة إرشادية مثلى تناسب جميع المواقف وجميع أنواع الرسائل الإرشادية، فعلى المرشد الزراعي أن يكون ملماً بمزايا وعيوب كل طريقة. فبعد تحديد ووضع البرنامج وتحديد أهدافه وأنشطته والرسائل الاتصالية، يقوم المرشد الزراعي باختيار أكفأ الطرق وأسرعها في تحقيق كل هدف من هذه الأهداف. وهذا يفرض على المرشد الزراعي الحيادية في نظرته للطرق الإرشادية، ويعتمد تفضيله لطريقة معينة على أساس كفاءتها في تحقيق الهدف من الاتصال. فإذا كان هدف الاتصال هو إبلاغ المزارع بموعد اجتماع إرشادي فالأفضل الاتصال التليفوني رغم بساطته أكفأ من الزيارة المنزلية أو الحقلية.

- يفضل دائماً استخدام أكثر من طريقة في نقل الرسالة الإرشادية الواحدة. فإذا كانت الرسالة تهدف إلى دفع المزارعين لتطبيق طريقة محسنة لزراعة محصول معين، يمكن استعمال الزيارات والاجتماعات والإيضاح العملي لتحقيق نفس الهدف من الرسالة. ويضاف على تعدد الطرق المستعملة يراعى تكرار تعرض المزارع لتلك الطرق. حيث تعني هذه القاعدة عند اختيار الطرق التي تحقق أهداف البرنامج الإرشادي تكرار التعرض وتنوع طرق الاتصال.

- مراعاة الفروق الفردية لدى جمهور الإرشاد الزراعي من المزارعين. حيث يختلف الناس في سرعة تعلمهم وسرعة تطبيقهم للمستحدثات وفقاً لمبادئ التعلم وفئات التبني في المجتمع الواحد. لهذا يراعى عند اختيار الطرق الإرشادية اللازمة لنقل الرسائل الإرشادية أن الطريقة ذات الكفاءة العالية لفرد معين قد لا تكون كذلك بالنسبة لفرد آخر.

- اختيار الطرق التي تناسب مرحلة التبني التي يمر بها الفرد أو الجماعة المستهدفة. حيث ترتفع الكفاءة الاتصالية للطرق الجماهيرية في المراحل الأولى لعملية التبني، حيث ينحصر هدف الإرشاد الزراعي في هذه المراحل في إعلام أكبر عدد ممكن من الجمهور بالفكرة الجديدة بغرض تحريك الرغبة لديه لمزيد من المعلومات المتعلقة بها. أما في المراحل المتأخرة لعملية التبني فيعتمد على الطرق ذات التأثير الشخصي لارتفاع كفاءتها الاتصالية، حيث يحتاج الفرد في هذه المراحل إلى نوع من الإقناع والمساندة الشخصية لمساعدته على اتخاذ قرار التطبيق.

- مراعاة كفاءة الطرق في تحقيق الهدف من الاتصال. حيث تعتمد الكفاءة على عاملين أساسيين، العامل الأول هو القيمة التعليمية للطريقة أو فعاليتها في تحقيق الهدف التعليمي، وتقاس الفعالية من خلال الأثر النهائي الذي تحدثه في سلوك الفرد. وكلما زاد عدد المستهدفين قلت القيمة التعليمية للطريقة. أما العامل الثاني فهو التكلفة الاقتصادية للطريقة ويقاس بقيمة ما يستثمر في الطريقة من موارد بشرية وتسهيلات مادية. ويلاحظ أنه كلما زاد عدد المستهدفين من الطريقة كلما انخفضت تكلفتها الاقتصادية، وبالمقابل تقل قيمتها التعليمية. فاختيار الطرق الأكثر فعالية في تحقيق الهدف على أن يكون ذلك بأقل قدر ممكن من التكلفة الاقتصادية.

أسئلة تقييمية

- 1- تكلم عن بعض قواعد اختيار الطرق الإرشادية؟
- 2- فرق بين الطريقة ، و المعين ، و الأسلوب ؟
- 3- قارن بين الايضاح العملي بالمشاهدة ، و الايضاح العملي بعرض النتيجة ؟

الفصل : الثامن

القيادة الريفية

تعتبر القيادة إحدى الظواهر الاجتماعية الهامة الموجودة في جميع المجتمعات والتي تتواجد أينما وجدت العلاقات الاجتماعية، فهي من الظواهر المتأصلة في البناء الاجتماعي، التي تتواجد وتفرض نفسها مع كل تدرج وارتفاع المكانات الاجتماعية للأفراد والجماعات، فتعتبر القيادة عامل هام لتقدم وتنمية أي مجتمع، وعلى قدر وجود القادة المؤثرين والذين يلجأ إليهم الآخرون طلباً للنصيحة على قدر انتشار ونجاح برامج التنمية بهذا المجتمع (هيكل، حسام 2014، ص 24).

من المتطلبات الأساسية لنجاح الإرشاد الزراعي كواحد من 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. حيث يتمتع القادة المحليين بالقدرة على ممارسة التأثير والنفوذ على أفراد مجتمعهم وبالتالي إمكانية حثهم واستثارتهم للمشاركة في البرامج والأنشطة الإرشادية نتيجة لثقة أفراد المجتمع فيهم، وقناعتهم بأن ما يطلبه القادة منهم هو لصالحهم وصالح مجتمعهم.

ولأهمية القيادة الريفية في العمل التنموي بصفة عامة وفي الإرشاد الزراعي بصفة خاصة، فسوف يتناول هذا الفصل تعريف القيادة، والمكونات الأساسية لظاهرة القيادة، وأنماط أو أنواع القيادة، ونظريات القيادة، وطرق اكتشاف وتدريب القادة المحليين.

تعريفات القيادة:

ذكرنا نوار والشافعي أنه تتجه التعريفات لوصف هذه الظاهرة إما باعتبارها عملية Process أو نشاط Activity أو من خلال تمييز شخصية القائد في الموقف التفاعلي سواء بطبيعة الأفعال التي تصدر عنه أو السمات الفردية لشخصيته .

يعرف هيمان القيادة بأنها " العملية التي يستطيع فرد ما بواسطتها أن يوجه أو يرشد أو يؤثر أو يتحكم في أفكار ومشاعر أو سلوك الآخرين " وهى عملية تتضمن بالتالي محاولات من قبل فرد ما للتأثير في الآخرين، فإذا أثمرت هذه المحاولات في قبول الآخرين لتأثيره ظهر الدور القيادي للفرد. والا فإنها تظل في دائرة عملية التفاعل الاجتماعي. ولا شك أن أساس حدوث تلك العملية هو ذلك التمايز الناجم عن عملية توزيع القوة بين أفراد الجماعة. التي تخص البعض بالقدرة على التأثير والبعض الآخر بقوة أقل ومن ثم قبولهم لهذا التأثير إذا ما اتفق مع حاجاتهم وأهدافهم وهذا التأثير قد يحدث من خلال الأعمال أو الكتب أو الرسوم أو المخترعات ويطلق عليه قيادة غير مباشرة أو قيادة فكرية أو قيادة خلاقة، أو قد يحدث هذا التأثير من خلال الاتصال الشخصي أو الاتصال وجها لوجه أو القيادة المباشرة والتي تحدث من خلال الخطابة والمناقشات والاتصالات المباشرة.

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. والتي تتحدد وفق رغباتهم وحاجاتهم.

وينتمي إلى النمط الثالث تعريف "وايتهد Whitehead" الذي ينظر فيه للقائد على أنه الشخص المختار من قبل باقي أعضاء الجماعة باعتباره من يملك القدرة والاستعداد على معاونتهم في عمل ما يرغبون بالفعل في عمله " وهذا التعريف يركز على ذلك التميز لدى القائد من حيث توفر القدرة – بما يعنيه ذلك من معارف ومهارات – وكذا الاستعداد لمعاونة باقي أفراد الجماعة بما يشير إليه ذلك من مشاعر وعواطف تتعلق بالحماس لقضايا تهم الجماعة والرغبة في الحفاظ على تماسكها وتطورها .

في ضوء ما سبق القائد الحقيقي هو ذلك الشخص الذي يؤثر في الجماعة ونشاطها أكثر من الأعضاء العاديين فيها، وهو الذي يستمد سلطته ونفوذه طوعية وعن رضا وقبول من قبل أفراد الجماعة، ويتخذ من التعاون سبيلا لتحقيق الأهداف التي تنشدها الجماعة.

عناصر القيادة:

هناك عددا من العناصر البنائية الأساسية التي لابد أن توجد وتتفاعل فيما بينها حتى تنشأ ظاهرة القيادة، وهذه العناصر تتلخص في الآتي:

1- القائد: وهو الطرف الذي يغلب أن يكون فردا أو مجموعة أفراد الذين يبادرون 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 اشباعا 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 تبني مفهوم اكتساب مهارات القيادة من خلال عمليات التدريب.

نظريات القيادة

لأهمية القيادة في العمل الاجتماعي تناولها العديد من الباحثين بالدراسة وتعددت النظريات والاتجاهات الفكرية التي قدمت لتفسير هذه الظاهرة والتي يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

1- 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، وأن الفرد 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 كل من القائد والأتباع، والمواقف كما يحددها طبيعة العمل والبناء الطبقي والثقافة، والجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها وخصائص الجماعة، كما ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار متغيرات 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:

تنقسم القيادة في العمل الإرشادي الزراعي إلى فئتين رئيسيتين هما القادة المهنيين والقادة المحليين.

أولا القادة المهنيين أو الفنيون أو المتخصصون:

وهم عبارة عن الهيئة الوظيفية بالجهاز الإرشادي ومن أمثلتهم المديرون والمديرون المساعدون والأخصائيون والمرشدون الزراعيون وهذه الفئة بحكم وظائفهم وإمامهم بسياسة الدولة التنفيذية، والإمكانيات والاعتمادات المقدرة 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.

يعرفهم عبد الباري بأنهم "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:

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:** وهؤلاء يمكن أن يساهموا بنشاط معين مثل إقامة الحقول الإرشادية في مزارعهم.

د- **قادة تخطيط البرامج الإرشادية:** يساعدون في وضع خطة للبرنامج الإرشادي، ويمثلهم المجلس الاستشاري.

2- **قادة الرأي:** وهم الذين يتخذ عملهم القيادي صورة غير مباشرة وعادة ما يكونون من ذوى النفوذ بالمجتمع المحلي 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 ومسؤولي المنظمات والاتحادات الأهلية.

صفات القائد المحلى

تختلف صفات القائد الريفي المحلى باختلاف الموقف القيادي ونوع العمل المراد تحقيقه وحجم الجماعة وأهدافها. إن كان هذا لا يعنى أنه ليس هناك صفات عامة أو خصائص معينة 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 وبأسلوب الذي يفهمونه والمنطق الذي يؤمنون به.
- وهنا يجدر بنا التنويه إلى حقيقة هامة أنه في القدرة على القيادة كما في القدرة على أي شيء آخر نجد أن بعض الأشخاص يتميزون بخصائص ومقومات طبيعية تلائم هذه القدرة، إلا أن هذه الخصائص والمقومات الطبيعية بمفردها غير كافية إن لم يصاحبها عملية صقل وتنمية من خلال الممارسة والتدريب العملي، كما أن القيادة يمكن تخلق وتنمى في أفراد يتمتعون بمستوى نكاء عاوى ولديهم استقرار عاطفي وذلك عن طريق تعليمهم وتدريبهم شريطة أن يكونوا مستعدين لبذل الجهود من أجل التعلم. أي أن القدرة على القيادة يمكن تنميتها في أشخاص عاديين.

طرق التعرف على القادة المحليين

هناك طرق أو مناهج مختلفة الأسلوب للتعرف على واكتشاف القادة المحليين ومنها:

1- طريقة القيادة الرسمية

إن الأشخاص الذين يشغلون مراكز أو مناصب السلطة الرسمية في المنظمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والسياسية والمنظمات التطوعية هم القادة الذين يعتبرون مراكز

قوة وتأثير في المجتمع المحلي وهم الذين يتخذون القرارات الرئيسية في المجتمع، وبذلك 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 ذوى 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 ذوى التأثير في الشؤون العامة بالمجتمع، كما قد يكون هناك بعض الأفراد ذوى التأثير بكفاءة ولكن لا يدركهم الأفراد.

- تباين مفهوم القوة من موضوع إلى آخر في شؤون المجتمع المحلي وصعوبة الاتفاق على معنى مفهوم القوة.

3- طريقة المشاركة الاجتماعية

يفترض هذا المنهج أن المشاركة الاجتماعية الفعالة في شؤون وأنشطة المجتمع المحلي هي القيادة، 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 بهذا المفهوم تعنى المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات ويتم التعرف على القادة من خلال تحليل وتتبع تاريخ قرار محدد وتحديد الأفراد الذين اشتركوا في إنجازه. ومن المتوقع أن يختلف القادة باختلاف موضوع أو مجال القرارات في المجتمع المحلي. ويؤخذ على هذه الطريقة:

- أنها تأخذ وقتاً طويلاً وأن البيانات الناتجة يصعب مقارنتها بالبيانات الناتجة من الطرق الأخرى.

- إن اختيار القادة في مجال محدد يكون على حساب القيادة العامة.
- إن اختيار موضوع أو قرار محدد ينطوي على عدة مخاطر هي: أن القرار المختار قد لا يمثل الجو العام للقرارات أو الموضوعات الموجودة بالمجتمع المحلي، كذلك القادة الذين يتم التعرف عليهم قد لا يمثلوا بناء القوة الحقيقي 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 طلباً للمشورة والنصح وهؤلاء القادة يشار إليهم بقيادة الرأي، وتوجد أربع أساليب رئيسية لتحديد قادة الرأي:

1- **الأسلوب السيسيومتری:** 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 رأي. 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. فالطرق الرسمية هي تلك الطرق التي يصممها وينظمها شخص أو هيئة ما بغرض تنمية القيادة لدى الآخرين. أما الطرق غير الرسمية فهي الطرق التي يلجأ إليها الفرد ويستعملها في تنمية المهارات القيادية بصورة ذاتية أو شخصية.

أولاً الطرق غير الرسمية: ومنها ملاحظة الآخرين أثناء قيامهم بأداء المهام القيادية، و القراءة وتغنى دراسة الموضوعات المتعلقة بالقيادة والتي قد توجد في الكتب والنشرات أو الخطابات

الدورية... والتحدث مع الآخرين من القادة وأعضاء الجماعة فيما يهم المجموعة من موضوعات.

ثانياً الطرق الرسمية: هناك العديد من الطرق التي يمكن استخدامها عند تدريب القيادات المحلية ومنها:

1- المحاضرة: من أقدم الطرق وأكثرها شيوعاً. 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. وهي أيضاً ذات قيمة محدودة عند الرغبة في تغيير السلوك أو الاتجاهات.

2- مناقشات الجماعة الصغيرة: وتعرف هذه الطريقة بأنها "تبادل الأفكار والآراء وجها لوجه بين أعضاء جماعة صغيرة نسبياً (عادة من خمسة إلى عشرين) وهي تتضمن أكثر من المحادثة العشوائية التلقائية التي تحدث عندما تلتقي جماعات صغيرة ذلك أن لها منهاجاً وبناءاً، 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.

4- ورش العمل: وهي طريقة للتعلم وحل المشكلات مفيدة لكل الجماعات المهنية وغير أهل المهنة.

أسئلة تقييمية للفصل

- 1- عرف القيادة مع تحديد عناصرها؟
- 2- قارن بين نظرية السمات والنظرية الموقفية في تفسير القيادة؟
- 3- أذكر أنواع القادة في العمل الإرشادي الزراعي؟
- 4- تكلم عن صفات القائد المحلى؟
- 4- ضع علامة صح (✓) أو خطأ (x) أمام العبارات التالية مع ذكر السبب:
 - القيادة يمكن أن تنمى وتكتسب ()
 - قادة الرأي هم أشخاص يشغلون مراكز رسمية ()
 - تختلف صفات القائد باختلاف الموقف القيادي فقط ()
 - المحاضرة من الطرق غير الرسمية لتدريب القادة ()
 - قادة العمل هم الذين يشاركون في الأعمال التنظيمية والإدارية ()

المراجع

- 1- العادلي، أحمد السيد: أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1983.
- 2- عبد الباري، إسماعيل حسن: دور القيادات المحلية في تنمية المجتمع. 2001
- 3- نوار، محمد حلمي والشافعي، عماد مختار: القيادة ومشروعات التنمية الريفية ، 2014 .
- 4- هيكل، سيد عبد النبي، عبد العال، حسام الدين إبراهيم : دور القادة المحليين في تنمية الصناعات الحرفية البيئية بمركز الداخلة المجلة العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد (31) العدد (3) 2014 .

الفصل التاسع

انتشار المبتكرات والتكنولوجيا الزراعية وتبنيها

لعل أهم ما يميز العالم اليوم هي تلك المحاولات التي تبذل لاستخدام أحدث المبتكرات والتقنيات التي تسفر عنها نتائج البحوث العلمية الأساسية والتطبيقية في الحياة اليومية وهو ما يعرف والتكنولوجيا، وتعد القدرة على استخدام المبتكرات والتقنيات والسرعة التي تتم بها من بين أهم المؤشرات التي تتخذ كأساس لتحديد موقع أي من المجتمعات المعاصرة على استمرارية التخلف – التقدم، فكلما زادت قدرة مجتمع ما على استخدام هذه المبتكرات والتقنيات، وكلما قلت الفترة الزمنية بين نشأتها أو ظهورها واستخدامها لها كلما حقق هذا المجتمع خطوات أكبر في اتجاه التقدم، وبطبيعة الحال فإن قدرة المجتمع وسرعته هذه تتوقف على قدرة وسرعة كل قطاع من قطاعاته على استخدام تلك المبتكرات والتكنولوجيا.

مفهوم الفكرة الجديدة أو المستحدث Innovation

يري (Rogers, 2003) أن المستحدث هو أي فكرة أو ممارسة أو شيء يدركه الفرد أو وحدة التبنّي لأول مرة على أنه شيء جديد، ويلاحظ أن المستحدث هو أمر نسبي فالشيء أو الفكرة يعد مستحدثاً عندما يدرك بواسطة أحد أفراد المجتمع على أنه جديد بغض النظر عن تاريخ ظهوره في المجتمع لأول مرة.

ويري (الشاذلي، 1998) بأن المبتكر هو أي تغيير في طريقة مستقرة لأداء شيء ما يترتب عليه نتائج مرغوبة.

مفهوم عملية النشر (الذيع): Diffusion

يري (روجرز، 1993) أن النشر هي العملية التي بواسطتها يتم نقل مبتكر أو فكرة جديدة من خلال قنوات معينة على فترة زمنية بين أعضاء نظام اجتماعي، حيث أنها تعتبر نوعاً من الاتصال حيث أن الرسالة التي تتضمنها عملية الاتصال معنية بالأفكار الجديدة. كما يمكن القول بأن الانتشار هو تلك العملية التي تنتقل بواسطتها الأفكار الجديدة خلال نسق اجتماعي معين، وهو يعتبر أحد ثلاث خطوات تحدد عملية التغير الاجتماعي حيث يعتبر الاختراع أي خلق أفكار جديدة أو تطوير أفكار قائمة هو الخطوة الأولى، والانتشار هو الخطوة الثانية، بينما تمثل النتيجة الخطوة الثالثة، وهي تعنى التغير الذي يحدث داخل النسق بعد تبني بعض التجديدات أو رفضها.

النشر هو العملية التي ينتقل فيها المبتكر أو المنتج التكنولوجي من مصادره الأصلية إلى أسماع المعنيين به.

ويجدر الإشارة هنا إلى العلاقة الاعتمادية- التكاملية بين مفهومي النشر والتبني، فالنشر يعد أساساً ومنطلقاً للتبني. وبعبارة أخرى فإن عملية النشر تمثل الخلفية التي تعتمد عليها عملية التبني، ولا تكتمل الأخيرة ما لم توجد الأولى. وينحصر الاختلاف بين العمليتين أساساً في أن التركيز في الأولى ينصب على كيفية نشر المبتكرات والتكنولوجيا بين جماعة من الناس في حين ينصب التركيز في الثانية على تبني المبتكرات والتكنولوجيا على مستوى الفرد (الخولى وآخرون، 1984).

مفهوم عملية التبني: Adoption

تعددت وتنوعت تعاريف مفهوم عملية التبني تبعاً لمجالات اهتمام الباحثين حيث عرف (روجرز) مصطلح التبني على أنه العملية العقلية التي يمر بها الفرد منذ سماعه لأول مرة عن الفكرة الجديدة حتى تبنيها النهائي.

تشير نتائج البحوث والدراسات التي أجريت في مجال تبني الأفكار الجديدة إلى أن عملية التبني تعتبر عملية متكاملة تمر بسلسلة من المراحل المتعاقبة، إلا أن هذه الدراسات قد اختلفت نتائجها بالنسبة لعدد هذه المراحل، فقد تراوحت بين ثلاث وسبع مراحل وذكر روجرز أن اللجنة الأمريكية لعلماء الاجتماع الريفي عام 1955 قد استخدمت مصطلح التبني Adoption Process ليشير إلى تلك العملية التي تتضمن خمسة مراحل هي: الوعي أو الانتباه والاهتمام والتقييم والتجريب والتبني، وأن تحديدها لتلك المراحل الخمس قد تم مبدئياً على أسس نظرية بهدف توضيح الفكرة في الأذهان ولغرض الدراسة.

وعلى الرغم مما ذكره روجرز Rogers أن هناك خمسة مراحل لعملية التبني وهي الانتباه – الاهتمام – التقييم – التجريب – التبني إلا أنه قد وجهت عدة انتقادات لنموذج التبني ذو الخمسة مراحل ذكرها (الشاذلي، 2003) و(عمر ، 1992) فيما يلي:

1 - نقص الاستمرارية بين مراحل عملية التبني، فكل مرحلة تبدو منفصلة عن الأخرى، ولا تحدث نفس المراحل دائماً بنفس التتابع المقترح فقد يسقط إحداها وخاصة مرحلة التجريب، والتقييم يحدث طوال العملية الكلية للتبني ولا يحدث كمرحلة منفصلة، 2- انتهاء المراحل لا ينحصر بإصدار قرار التبني، إذ قد يصدر قرار بالرفض كمرحلة أخيرة للعملية شأنه في ذلك شأن قرار التبني، بما يعنى أن مصطلح عملية التبني ليس دقيقاً فقد ينتهي بالرفض، 3- ندرة الانتهاء من العملية بالتبني، حيث قد تظهر معوقات لا تدعم قرار التبني بل تدعم قرار الرفض أو عدم

الاستمرار أو التوقف عن التبني والعودة إلى القديم السائد أو التحول إلى فكرة أفضل منها ظهرت بعدها.

وفى ضوء تلك الانتقادات عمد (Rogers and Shoemaker 1971) القيام بخطوتين أولاًهما تنحصر في تحديد مصطلح بديل لعملية التبني وثانيهما في وضع نموذج لهذه العملية في ضوء المصطلح الجديد وفيما يلي تفصيلاً لتلك الخطوتين:

الخطوة الأولى: نقد المفهوم الذي ينطوي عليه مصطلح عملية التبني والذي يعنى أن كل الأفراد يتبنون الأفكار الجديدة أكثر من كونهم يرفضونها، بالإضافة إلى أن تعريف التبني لا يوضح ماهية السلوك بعد اتخاذ قرار التبني، ومن ثم فقد وجد أنه من الأفضل استخدام مصطلح أكثر عمومية وهو عملية قرار الابتكار كبديل لمصطلح عملية التبني وعرفاه بأنه العملية الذهنية التي يمر خلالها الفرد بدءاً من معرفته الأولى بابتكار ما حتى اتخاذه قراراً بتبني أو رفض هذا الابتكار ثم تثبيت أو ترسيخ هذا القرار **الخطوة الثانية:** وتمت بناءً على الخطوة الأولى وتمثلت في وضع نموذج توضيحي لعملية قرار الابتكار (شكل 1)، ويتكون النموذج من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

أ- **المقدمات:** ويقصد بها المتغيرات الموجودة في الموقف السابق لتقديم الابتكار وتتمثل في الخصائص الشخصية للفرد مثل اتجاهه العام نحو التغيير وخصائصه الاجتماعية مثل انفتاحه الثقافي - الحضاري، ومدى شعوره بالحاجة إلى الابتكار، كما أن عناصر النظام الاجتماعي السائد وما إذا كان المجتمع متقدم أو تقليدي من الدوافع أو القيود التي تؤثر على الفرد في عملية اتخاذه لقراره حول الفكرة الجديدة ومن أمثلتها: الأنماط السلوكية المعتادة وإمكانية الانحراف عنها.

ب- **العملية:** وتشير إلى أربعة مراحل أو وظائف هي:

1- **المعرفة:** وفيها يتعرض الفرد إلى وجود المستحدث ويكتسب بعض الفهم عن وظيفته ذلك أن ميله لتعريض نفسه للمعرفة غالباً ما يتفق مع اهتمامه واحتياجاته ويسمى هذا النوع بالتعرض الانتقائي ويعنى ذلك أن الحاجة تسبق مرحلة البحث عن المستحدث وتنقسم المعرفة المقصودة إلى ثلاثة أنواع هي: معرفة الانتباه وهي التي يحصل عليها من التعرف على بعض المعلومات عن المستحدث ووظائفه عند السماع عنه، ومعرفة كيفية الأداء: وهي التي يتحصل عليها من التعرف على كيفية استخدام المستحدث أو أدائه بطريقة صحيحة، ومعرفة القواعد: وهي التي يحصل عليها من التعرف على القواعد النظرية التي بني عليها المستحدث ووظائفه.

2- **الحث:** وفيها يكون للفرد اتجاه تمييزي - تفضيلي أو غير تفضيلي للابتكار.

3- **القرار:** وفيها ينغمس الفرد في أنشطة تقوده إلى الاختيار بين تبني أو رفض الابتكار.

4- **التثبيت:** وفيها يؤكد الفرد ويرسخ القرار الذي اتخذه بالنسبة للابتكار، أو قد يعدل عن قراره السابق إذا تعرض لرسائل عكسية عن الابتكار.

ج- العواقب: تتضمن الآثار والنتائج المترتبة على القرار الذي اتخذه المزارع و تنحصر في الاحتمالات الآتية:

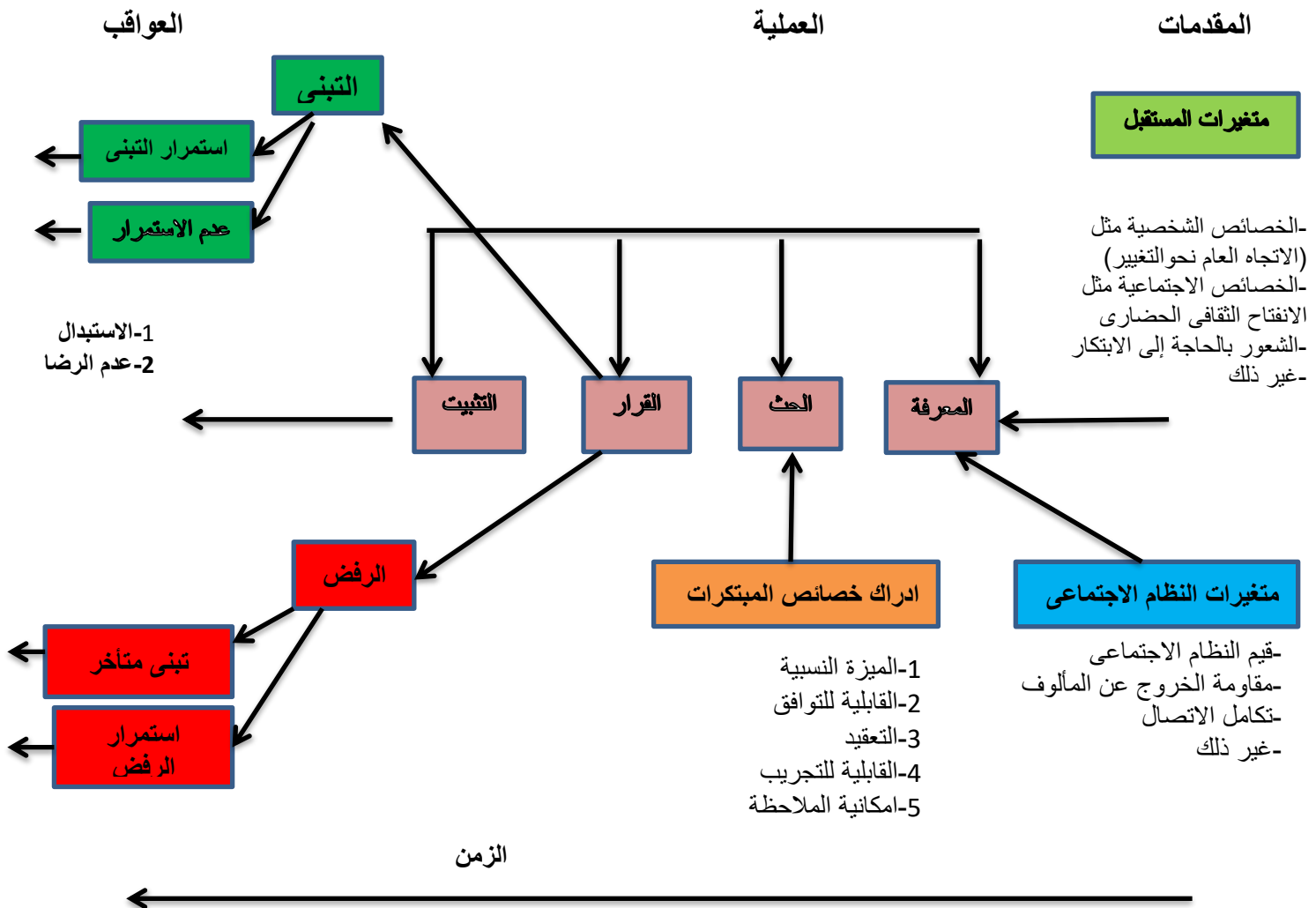
1 - الاستمرار في التبني .

2- عدم الاستمرار في التبني : ويعنى التوقف عن استمرار تبني المستحدث بسبب تبني مستحدث أفضل يحل محل الأول أو بسبب عدم مناسبة المستحدث .

3- التبني المتأخر: بمعنى رفض المستحدث ثم تبنيه بعد ذلك عندما لا يجمد الفرد سلوكه الجديد.

4- الاستمرار في الرفض: بمعنى رفض المستحدث كلية.

وهذه المراحل تمثل عملية مستمرة متتابعة (متعاقبة) خلال الزمن، وتستخدم وسائل الاتصال كأداة للربط بين المراحل المختلفة خلال الزمن، هذا ويلاحظ أن عملية التقييم عملية ضمنية تتخلل كل مرحلة.



نموذج توضيحي لعملية قرار- الابتكار

عوامل التأثير في سلوك التبني

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على سرعة تبني الأفراد للأفكار والخبرات الجديدة وهذه العوامل يمكن تقسيمها إلى:

1- عوامل متعلقة بالمبتكر أو المنتج التكنولوجي: وتشمل:

أ – الميزة النسبية **Relative Advantage**

وهي درجة تفوق الفكرة المستحدثة على غيرها من الأفكار السابقة لها، ودرجة التفوق النسبي يقصد بها مدى الفائدة الاقتصادية (توفير كسب مالي أو جهد عضلي أو وقت) التي تعود على الأشخاص الذين يتبنون الفكرة المستحدثة بالنسبة لتكاليفها كلما زاد معدل تبنيها، كما أن الأساليب والأفكار المستحدثة سريعة العائد بالنسبة للأموال المستثمرة فيها تكون أسرع في التبني عن تلك الأساليب أو الأفكار التي تظهر عوائدها على فترة زمنية طويلة نسبياً.

ب – القابلية للتوافق **Compatibility**

ويقصد بها درجة اتفاق الفكرة المستحدثة مع القيم السائدة لدى المتبنين لها وتجربتهم السابقة (أي إذا اتفق المنتج التكنولوجي مع سابق له في ناحية أو أكثر)، وعموماً فإن الفكرة التي لا تتفق مع المعايير الثقافية للتنظيم الاجتماعي لا تلاقى انتشاراً سريعاً مثل الفكرة التي تتفق مع هذه المعايير.

ج – درجة تعقد الفكرة الجديدة: **Complexity**

ويقصد بذلك مدى قابلية الفكرة المستحدثة للتجريب في مجال الفهم والاستعمال، أي أن الخبرات والأفكار المستحدثة السهلة في الفهم والاستعمال تكون أسرع في تبنيها وقبولها عن الأفكار التي يصعب فهمها أو استعمالها، أي أن درجة تعقد الفكرة المستحدثة وتشابكها مع غيرها من الأفكار يؤثر على درجة انتشارها وذيوعها بين الناس.

د – القابلية للتقسيم: **Divisibility**

ويقصد بذلك مدى قابلية الفكرة المستحدثة للتجريب في مجال محدد وعلى نطاق ضيق أو تجزئة الفكرة، وعموماً فإن الخبرات والأفكار الجديدة التي يمكن أن تجرب على نطاق ضيق أو محدود في بادئ الأمر تنتشر بسرعة أكبر من الأفكار التي لا تقبل مثل هذا التقسيم.

هـ – القابلية للانتقال: **Communicability**

والمقصود بها خاصية ذبوع الفكرة المستحدثة وانتقالها إلى الآخرين، وتتفاوت الأفكار المستحدثة من حيث سهولة ملاحظة نتائجها أو انتقالها للآخرين، وعموماً فإن قابلية الأفكار المستحدثة للانتقال يؤثر في سرعة انتشارها وتبنيها.

2- العوامل الموقفية: وتتمثل في الإطار الاقتصادي والاجتماعي الذي يتم فيه الإنتاج الزراعي والذي يتحدد بدوره في مجموعة من العناصر مثل نمط ملكية الموارد الزراعية والتركيب الاجتماعي والقيم الثقافية والبنية المرفقية الأساسية ونظام التسويق وغيرها. فالمزارع المالك للأرض والذي يتوافر لديه الآلات الزراعية ومستلزمات الإنتاج الأخرى يكون أكثر قدرة على تبني المبتكرات والتقنيات العصرية عن غيره ممن لا تتوافر لديه مثل هذه الظروف، وكذلك الحال بالنسبة للمزارع الذي يسمح مجتمعه المحلي بحرية الحراك الاجتماعي ويتوافر به قدر أكبر من القيم الطموحة والدوافع الإحرازية والطرق المعبدة والكهرباء ونظام التسويق الذي يضمن تصريف الإنتاج بأعلى جدارة ممكنة يكون أكثر قدرة على التبني عن غيره ممن لا تتوافر في مجتمعاتهم المحلية مثل تلك الظروف.

3- العوامل التنظيمية: وتتعلق بكل من إستراتيجية بناء وعمل الهيئات العامة والخاصة المعنية بالاتصالات الإرشادية وبرامج الخدمات العامة. فالمجتمع الذي يوجد به جهاز إرشادي كفء وفعال ويتوافر فيه برامج لمحو الأمية والتعليم الوظيفي والرعاية الصحية والبيطرية وغيرها من الخدمات العامة يوفر لأفراده ظروفاً أفضل تساعد على اتخاذ قرارات بتبني المبتكرات والتقنيات العصرية عن المجتمع الذي لا يوفر مثل هذه الظروف.

4- العوامل البيئية: وتشمل الموقع المميز للمجتمع أو لحقل المزارع، والظواهر الجغرافية المحيطة بالمنطقة، ومدى توفر الموارد الطبيعية اللازمة لتبني المبتكرات أو الخبرة الجديدة.

5- العوامل الشخصية: تتمثل في السن، التعليم، وبعض الخصائص السيكولوجية الأخرى والتي ترتبط ارتباطاً موجباً بمعدل تبني الخبرات مثل خاصية تحكيم العقل والتسبب المنطقي في الحكم على الأشياء، والمرونة في التفكير، والإيمان بالعمل المزرعي، والاستعداد الابتكاري، والإيمان بالعلم، والاتجاهات الإيجابية نحو الجديد... وغيرها.

فئات المتبنين Adopter Categories

أن تبني الزراع للخبرات الزراعية يحدث في أوقات مختلفة، وأن نشر خبرة ربما استغرق عديداً من السنين، وكما أن تبني الخبرة يحدث أولاً في مجموعة قليلة من المزارعين يتبعها فترة قصيرة يجربها عدد كبير منهم، وأخيراً يتقبلها الباقون.

ويشير (Rogers & Shoemaker, 1971) إلى ثلاث طرق لتصنيف فئات المتبنين هي:

1- طريقة الاعتماد على تقديرات الخبراء:

وتحتاج هذه الطريقة إلى عدد كاف من الخبراء الذين يقومون بتصنيف زراع المنطقة إلى فئات حسب تبنيهم للمستحدثات الزراعية، وهذه الطريقة توفر وقتاً كبيراً.

2- طريقة الوقت الذي يتم فيه التبني:

وتقوم هذه الطريقة على أساس تصنيف المتبنين إلى فئات حسب وقت تبنيهم للمستحدثات.

3- الطريقة الذاتية:

وتقوم هذه الطريقة على أساس وضع الفرد لنفسه في فئة ما وفقاً لتصرفه كواحد من هذه الفئة حيث يطلب من الشخص موضع الاستفتاء أن يجيب عن الفئة التي ينتمي إليها.

وينقسم المتبنين إلى خمس فئات كما أوردها (Rogers. 1995)، وذلك على النحو التالي:

أ- **المجددون (المبتكرون) Innovators**: ويطلق عليهم المبادرون وهم الفئة الأولى من فئات المتبنين، وتمثل نسبتهم 2,5% من مجموع الزراع وهم عمليون، ولا يهابون المخاطرة، وأصغر سناً، ومستواهم الثقافي عالي ويتمتعون بمراكز اجتماعية ومالية مرموقة، وقد لا يقبل الغير الإقتداء بخبراتهم ومزارعهم كبيرة بالمقارنة بمتوسط الملكية، وهي أكثر تخصصاً وكفاءة ويستقون معلوماتهم من العلماء والباحثين والزملاء المجددين ويتمتعون بقسط من القيادة الفكرية في مجتمعاتهم المحلية.

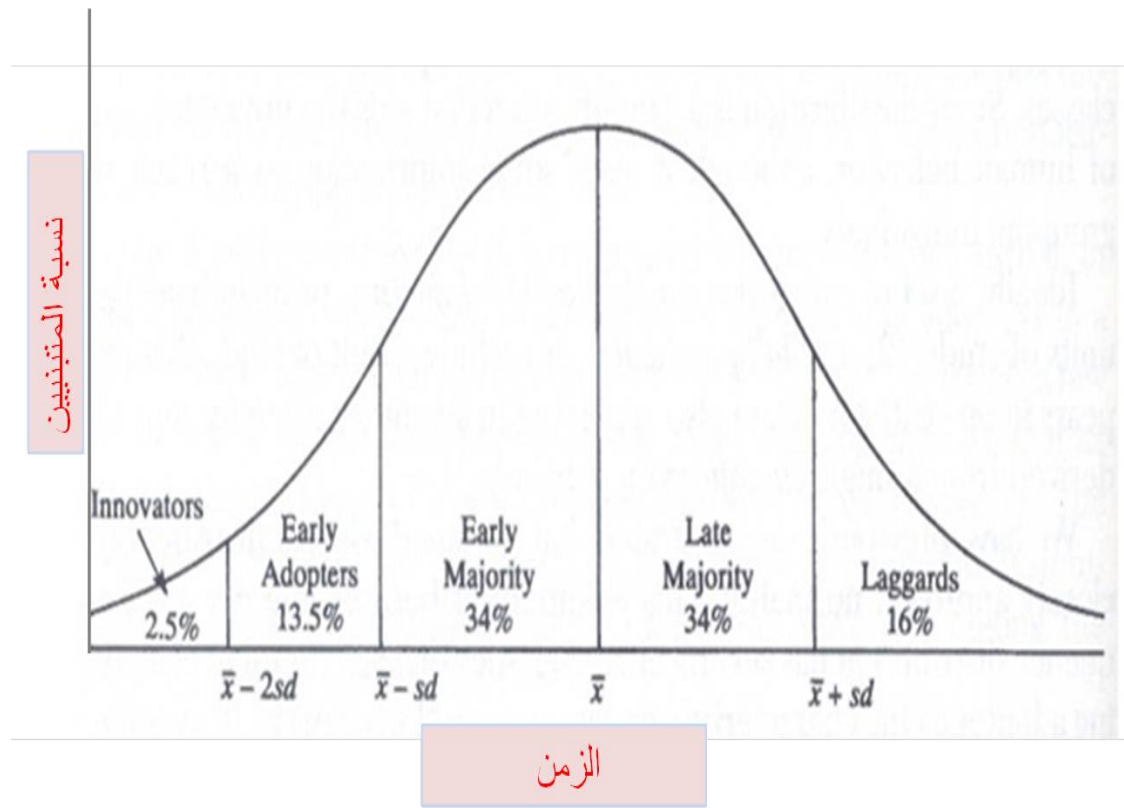
ب- **المتبنون الأوائل Early Adopters**: وهم الفئة الثانية من فئات المتبنين، ونسبتهم 13,5% من مجموع الزراع ولهم صفات متميزة فهم متقدمون، وتعليمهم فوق المتوسط، ويتمتعون بمكانة اجتماعية عالية، ولديهم مزارع كبيرة، وهم أكثر الفئات اتصالاً بوكيل التغيير المحلي (المرشد الزراعي)، وأكثرهم قراءة في المجالات الزراعية والبحوث الزراعية ويحظون باحترام الآخرين والكثير منهم قياديين في مجتمعاتهم المحلية.

ج- **الغالبية المبكرة Early Majority**: وهم الفئة الثالثة من فئات المتبنين، ونسبتهم 34% من مجموع الزراع، ولهم صفات تميزهم فهم محافظون، وتقليديون، وتعليمهم متوسط، وذو مكانة اجتماعية متوسطة، وهم الذين يفضلون رؤية نتيجة تجارب المبتكرون والمتبنون الأوائل لعدة مواسم ولكنهم لا يتأخرون أكثر من اللازم في تبني الأفكار الجديدة، وحيازتهم الزراعية متوسطة ويحصلون على معلوماتهم من الجيران والأصدقاء أو المطبوعات أو المجالات الزراعية وعلى اتصال بوكلاء التغيير، وبعضهم يعمل كقادة في مجتمعاتهم المحلية.

د- **الغالبية المتأخرة Late Majority**: وهم الفئة الرابعة من فئات المتبنين، ونسبتهم 34% من مجموع الزراع، ولهم صفات تميزهم مثل التشكك في الخبرات الجديدة، وتعليمهم يقل عن المتوسط، ذو مكانة اجتماعية أقل من المتوسط، وحريصون أكثر من اللازم، وهم قليلون التحرك،

ونشاطهم ضعيف، ولا يشتركون في المنظمات الاجتماعية، ومزارعهم أقل من متوسط الملكية، ويحصلون على معلوماتهم من الجيران والأصدقاء ومن الفئتين السابقتين وأقل اتصالاً بالوسائل الجماهيرية.

— المتبنون الأواخر (المتلكئون) **Laggards**: وهم الفئة الخامسة والأخيرة من فئات المتبنين، ونسبتهم 16% من مجموع الزراع، ولهم صفات تميزهم، فهم ذوي مستوي تعليمي منخفض، وعضويتهم في المنظمات نادرة، ومرتبته الاجتماعية أقل، ومزارعهم صغيرة، ودخلهم منخفض، ويتمسكون بالتقاليد والقديم في جميع المواقف، ويحصلون على معلوماتهم من الجيران والأصدقاء وأحياناً الإذاعة.



أسئلة تقييمية:

- 1- عرف مصطلحي النشر والتبني وأذكر الفرق بينهما؟
- 2- تكلم عن الانتقادات التي وجهت إلى نموذج التبني ذو المراحل الخمس؟
- 3- وضح بالرسم فقط نموذج قرار الابتكار؟
- 4- أذكر عواقب عملية قرار الابتكار؟
- 5- ضع علامة صح (✓) أو خطأ (x) أمام العبارات التالية مع ذكر السبب:
 - 1- هناك علاقة تبادلية بين النشر والتبني ()
 - 2- يقصد بقابلية المبتكر للتوافق سهولة نقله من مكان لآخر ()
 - 3- تبلغ نسبة الغالبية المبكرة 13.5% و ينظر إليهم على أنهم نماذج يحتذى بها ()
 - 4- الاختلاف بين عمليتي النشر والتبني في أن أساس الثانية عملية التفاعل الاجتماعي ()
 - 5- تنحصر عوامل التأثير في سلوك التبني في عاملين فقط ()
 - 6- تبلغ نسبة المتبنون الأوائل 34% ()
 - 7- تنحصر العوامل الموقفية المؤثرة في سلوك التبني في الموقع الجغرافي المميز للمجتمع ()

الفصل: العاشر

تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية

هناك اتفاق على أن جميع الأعمال والأنشطة الإرشادية تتطلب التخطيط بعناية ودقة حتى تحقق أهدافها، وإتضح أيضا أن الأنشطة الإرشادية تتكامل مع بعضها ولا يتم تخطيط نشاط إرشادي معين بمعزل عن بقية الأنشطة الإرشادية، فالقيام بطرق الإيضاح العملي أو الاجتماعات الإرشادية، أو استخدام المعينات الإرشادية على سبيل المثال هو جزء من برنامج إرشادي عام يعمل من خلاله المرشدون الزراعيون والزراع على تحقيق التنمية الزراعية في مجتمعهم المحلي.

ما هو البرنامج الإرشادي؟

البرنامج الإرشادي عبارة عن "وثيقة مكتوبة تتضمن الأهداف التي يتوقع المرشد تحقيقها خلال فترة محددة من الزمن، وتحديد الوسائل الضرورية لتحقيق هذه الأهداف، والموارد اللازمة لإنجاز البرنامج وخطة العمل التي تحدد جدول الأعمال الإرشادية التي يجب القيام بها لتحقيق أهداف البرنامج".

ومن هذا التعريف يتضح أن البرنامج الإرشادي يتضمن بيانا في شكل مكتوب يشتمل على وصف للموقف الحالي وتحديد الاحتياجات والمشكلات وتقرير للأهداف وأن هذا البرنامج يشترك في إعداده المسترشدين بالتعاون مع المرشدين الزراعية، وله جدول زمني محدد وكيز جغرافي لتنفيذه، ويتطلب وضع خطة عمل محددة لتحقيق أهداف البرنامج.

فاصطلاح برنامج يشير إلى وجود نوع من التركيز ووضع نظام للأولويات في تنفيذ الأهداف، ولذا فإن عملية تخطيط مثل هذا البرنامج تعتبر من العمليات المعقدة التي تتطلب فيمن يقومون بها قدرات خاصة.

ما هو المقصود بعملية تخطيط البرنامج الإرشادي؟

هي العملية التي يساهم فيها كل من القادة المحليين والعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بفعالية في النشاطات الأربعة التالية:

- 1- دراسة الحقائق والاتجاهات.
- 2- تحديد المشاكل التي تبرزها دراسة تلك الحقائق والاتجاهات.
- 3- اتخاذ القرارات الخاصة بتحديد أولويات للمشاكل.
- 4- تحديد الأهداف المراد تحقيقها لحل تلك المشاكل من خلال برامج تعليمية.

مما سبق يتضح ان عملية تخطيط البرامج الإرشادية هي نشاط تعاوني بين الجهاز الإرشادي والمسترشدين، كما أنها نشاط مستمر فالحقائق والاتجاهات تتغير من وقت لآخر، وما يكون هاماً وملحاً اليوم قد يصبح أقل أهمية وإلحاحاً غداً.

فائدة البرنامج الإرشادي المكتوب (قشطة ، 2012، ص: 281):

1- البرنامج المكتوب يؤكد التزام جهاز الارشاد الزراعي أمام الجماهير بما ورد به من أهداف وأوضاع مستقبلية وتغييرات .

2- البرنامج المكتوب يساعد على تفهم الجماهير للأوضاع الواقعية للمنطقة والمشكلات التي تواجهها . وهذا بالتالي يضع أساساً واقعياً لتعاون الجماهير مع أجهزة الارشاد الزراعي

3- يساعد البرنامج المكتوب المؤسسات الأخرى على تفهم مشكلات المنطقة واهتمامات الأهالي واحتياجاتهم ودور جهاز الارشاد الزراعي تجاه المشكلات ، وهذا يؤدي إلى تقبل هذه المؤسسات لدور الأجهزة الإرشادية ويسهل مهمة التنسيق بين أنشطتها والأنشطة الإرشادية ويقلل من حالات تضارب الاهتمامات بين هذه الأجهزة .

4- يؤدي البرنامج المكتوب إلى توحيد في الفهم بين كل العاملين والمشاركين في بناء البرامج الإرشادية .

5- يساعد البرنامج المكتوب على توجيه كل جهود العاملين على تنفيذ ما ورد به من أهداف واجراءات .

6- يؤدي البرنامج المكتوب إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين والأهالي المشتركين في عملية بناء البرامج . وهذا يساعد على تخطيط دورات تدريبية لمساعدة هذه الفئات على أداء مهامها .

7- البرنامج المكتوب وثيقة تستند عليها كل جهود تقييم البرامج وقياس نتائجها ومدى ما حققته من أهداف .

تظهر فائدة البرنامج المكتوب (أي المخطط في وثائق) فيما يلي:

1- عند تعيين مرشد جديد في المنطقة فيمكن استخدام نفس البرنامج المواصل العمل من المرحلة التي انتهى إليها المرشد السابق.

2- ضمان استمرارية أعمال الإرشاد الزراعي على النحو الملائم وحسب الخطة الموضوعية.

3- إمكانية تقييم الانجازات وتحديد نواحي الضعف والقصور في البرنامج.

أشكال تخطيط البرنامج الإرشادي:

هناك شكلين متباينين في تخطيط برامج الارشاد الزراعي هما:

أ- التخطيط من أسفل إلى أعلى: حيث يقوم المسترشدون بالتعاون مع المرشد الزراعي في وضع الخطط التنموية الزراعية على أساس الاحتياجات والامكانيات المتاحة، ثم تصعد هذه الخطط الى المسؤولين لاقرارها.

ب- التخطيط من أعلى: حيث يطلب من المرشد الزراعي أن ينفذ فقط الخطط التي تعد على المستوى المركزي، فمثلا قد يوكل للمرشد الزراعي العمل على زراعة مساحات معينة بمحصول معين أو يكلف باعمال ارشادية لخدمة أهداف قومية محددة.

وبالنظر إلى هذين الشكليين يتضح أن العمل الارشادي الزراعي في كثير من الدول يشمل النوعين، حيث توفر السياسات العامة إطارا عاما للمرشد الزراعي يمكن من خلاله أن يضع ويخطط لبرامجه المحلية وفقا للأولويات الموجودة في مجتمعه المحلي، وعلى البرامج والسياسات العامة تخصيص وتوفير الاعتمادات اللازمة للقيام بالأنشطة الارشادية على المستوى المحلي.

أسباب وضع أهداف محددة للبرنامج الارشادي:

تعد عملية وضع أهداف محددة وواضحة للبرنامج الارشادي من أهم الخطوات في بناء البرنامج الارشادي للأسباب التالية:

1- أنها تجعل المسترشدين يتوقعون الخدمات الارشادية التي سوف تقدم لهم. وتجعلهم يشعرون بمدى كفاءة المرشد الزراعي في منطقتهم.

٢- أنها توفر للمرشد الزراعي قاعدة قوية لتخطيط الأعمال والأنشطة الارشادية التي يجب القيام بها وتوزيعها على أساس زمني أسبوعي أو شهري.

٣- أنها تجعل المرشد الزراعي يتوقع ويحدد الموارد التي يحتاج إليها قبل البدء في البرنامج بفترة طويلة.

4- أنها تعتبر مقياس يستخدمه كبار المسؤولين الارشاديين للحكم على كفاءة وأداء المرشد الزراعي، وبالتالي تقديم المشورة اللازمة لتحسين الأوضاع.

5- أنها تساعد الأجهزة والتنظيمات المعاونة على تنسيق أعمالها مع الأنشطة التي يقوم بها المرشد الزراعي من أجل تحقيق الأهداف المحددة للبرنامج.

أهداف البرامج الارشادية الزراعية:

هناك أربعة مجالات مرتبطة بالخدمة الارشادية الزراعية بشكل مباشر وتتطلب توجيه الجهود الارشادية نحوها وهي:

أ- الانتاج الزراعي.

ب- تسويق المنتجات الزراعية

ج- صيانة الموارد الطبيعية وتنميتها واستخدامها بشكل عقلاني.

د- الادارة المزرعية والمنزلية.

ففي مجال الانتاج الزراعي تهدف البرامج الإرشادية فيها إلى مايلي:

1- اختيار المحاصيل والحيوانات ذات الانتاجية العالية من أجل توفير الغذاء المناسب للمواطنين وتصدير الفائض.

٢- زيادة انتاج المحاصيل المطلوبة للاستهلاك المحلي وتصدير الفائض منها من أجل تحقيق عائد مادي اقتصادي

٣- زيادة كفاءة الإنتاج الى الحد الذي يعمل على تقليل التكلفة والمجهودات البشرية وتوفير قوة العمل لتنمية الصناعات المحلية.

4- تحسين نوعية المنتجات الزراعية لمقابلة طلب الأسواق المحلية والخارجية.

5 - تقليل الخسارة الناتجة من الاصابة بالأمراض والحشرات التي تؤدي الى فساد الانتاج.

أما من حيث تسويق المنتجات الزراعية فإن البرامج الارشادية فيها تهدف إلى ما يلي:

1- توفير المعلومات بصفة دورية عن طلب السوق للمنتجات التي تنتج محليا وتعريف المزارع بالمواسم ذات الطلب العالي.

٢- توفير المعلومات عن كيفية تنوع الانتاج لمقابلة المتطلبات المختلفة.

٣- المهارة في حصاد وتعبئة الانتاج وشحنه.

4- توفير المعلومات عن كيفية تصنيع المنتجات وتسويقها تعاونيا.

5- توفير المعلومات والمهارات اللازمة بعمليات تجميع وتدرج وتجهيز وتعبئة ونقل وتخزين المنتجات الزراعية وتحديد أسعارها.

6- كيفية الاعلان عن المنتجات الزراعية بشكل علمي ومناسب ليثير عاطفة الناس واتجاهاتهم لشراء السلعة المنتجة.

ومن حيث صيانة الموارد الطبيعية وتنميتها واستخدامها بشكل عقلاني، فإن البرامج الارشادية يهدف إلى أن تغطي النواحي التالية:

1- تعليم الناس عن مدى الحاجة إلى الحفاظ على الموارد الطبيعية.

٢- مساعدة الناس على استخدام الموارد المتاحة بصورة عقلانية.

٣- تعليم الناس كيفية تقليل أو منع تعرية التربة والحفاظ عليها ومنع التلوث ووقاية النباتات والحيوانات والمحافظة عليها.

4- تحفيز الناس على الاشتراك في البرامج القومية الخاصة بصيانة الموارد الطبيعية والحفاظ عليها.

أما الإدارة المزرعية والمنزلية فإن البرامج الإرشادية يجب أن تهدف إلى تغطية النواحي التالية:

- 1- تحليل الموارد المتاحة لدى الزراع والمجتمع المحلي.
- 2- التدريب على صنع القرارات المتصلة بالأعمال المزرعية.
- 3- الاحتفاظ بالسجلات المزرعية وتحليلها.
- 4- توفير المعلومات الخاصة بالعمليات الإدارية المختلفة.
- 5- توفير المعلومات حول التغيرات الحادثة وضرورة مسايرتها.

خصائص البرنامج الإرشادي الجيد

البرنامج الإرشادي الجيد هو الذي

- 1- يراعي اهتمامات المسترشدين وميولهم ورغباتهم.
- 2- يستخدم أساليب مختلفة لإرشاد الزراع وتوعيتهم.
- 3- يهيئ الجو لاكتشاف قدرات ومهارات جديدة لدى المسترشدين.
- 4- يعاون المسترشدين على التعرف على إمكانياتهم وخبراتهم وتطلعاتهم.
- 5- يوفر وسائل العمل الجاد لدى المسترشدين.
- 6- يبدأ وينتهي في الميعاد المخطط له.
- 7- يتيح الفرصة للمسترشدين لتكوين علاقات طيبة مع بعضهم البعض ومع المرشدين الزراعيين والجهاز الإرشادي.
- 8- يشجع أكبر عدد ممكن على الاشتراك في البرنامج.
- 9- يحقق الأهداف في المواعيد المحددة.
- 10- يحقق نتائج إيجابية لدى المسترشدين والمجتمع المحلي.

دور المرشد الزراعي والأخصائيين في تخطيط البرنامج الإرشادي:

يتلخص دور المرشد الزراعي والأخصائيين في عملية تخطيط البرامج الإرشادية في عدة نقاط هي:

- 1- مساعدة المسترشدين على اكتشاف حاجاتهم ورغباتهم.

2-مساعدة المسترشدين على ادراك قدراتهم وامكانياتهم حتى لا يؤدي الطموح الزائد إلى وضع برامج تفوق امكانياتهم وقدراتهم.

٣- توفير المجالات المختلفة للمناقشات وعرض الآراء واختيار البدائل واتخاذ القرارات.

4- يساعد الأعضاء على تحمل مسؤولية ما يتخذ من قرارات متعلقة بالبرنامج.

هـ- مساعدة المسترشدين على اكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرنامج.

6 - مساعدة المسترشدين على تخطي العقبات ومواجهة الصعوبات التي تعترض تخطيط وتنفيذ البرنامج.

٧ - المساهمة الفعالة في جميع خطوات بناء البرنامج الارشادي سواء في مرحلة التخطيط أو التنفيذ.

فوائد البرنامج الارشادي بالنسبة لأفراده:

1-يساعد على عملية الاتصال بين الأفراد وحدث التفاعل الاجتماعي بينهم.

٢- يساعد على حصول الأفراد على المعلومات المتعلقة بالمهام التي يقومون بها.

3-- يعمل على نمو المهارات لدى الأفراد.

4 - يعمل على تقويم الأفراد المعوقين للعمل الإرشادي.

5 - يسهم في احداث تغييرات في المجتمع المحلي من خلال التغيرات التي تحدث للمسترشدين.

6- يحقق غاية اثبات الذات لدى المشتركين فيه لشعورهم بالانجاز والنجاح.

٧- يساهم في خلق علاقات انسانية طيبة بين كل المشتركين فيه.

المبادئ التي تبني عليها البرامج الارشادية:

هناك عدة مبادئ يجب أن تبني على أساسها البرامج الارشادية الزراعية وهي:

1-فهم طبيعة المسترشدين الذين تقدم لهم هذه البرامج.

٢ - وضع البرامج في مستوى يناسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمسترشدين.

3- اشتراك المسترشدين في وضع خطة البرنامج.

4-كفاية البرنامج لحاجات المسترشدين.

5- مراعاة البرنامج لظروف المجتمع المحلي الذي ينفذ فيه ذلك البرنامج.

6- أن يوفر البرنامج الأنشطة التي تهيئ فرص التقدم المستمر للمسترشدين.

وفي خلاصة سريعة فإن هذه المبادئ تتلخص في الإجابة على هذه الأسئلة:

لمن توضع البرامج؟

ومن الذي يضعها؟

ولماذا توضع هذه البرامج؟

وما هو محتواها؟

ومتى يبدأ تنفيذها؟

وكيف يتم تنفيذها؟

العوامل التي تؤدي إلى عدم نجاح البرامج الإرشادية:

هناك عوامل كثيرة تؤدي إلى عدم نجاح البرامج الإرشادية في تحقيق بعض أو كل أهدافها، وهذه العوامل بعضها مرتبط بالمسترشدين كأفراد وجماعات، ومنها ما هو مرتبط بالبرنامج ذاته، ومنها ما هو مرتبط بالمرشد الزراعي والأخصائيين القائمين بالبرنامج، وأخيرا العوامل المرتبطة بالجهاز الإرشادي نفسه. وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

أولا: العوامل المرتبطة بالمسترشدين كأفراد وجماعات:

1- اختلاف الفروق الفردية بين المسترشدين مما قد يؤدي إلى عدم ايجاد اتفاق فيما بينهم وعدم وصولهم إلى رأي جماعي

٢- اختلاف المستويات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمسترشدين مما يعمل على عدم تكوين علاقات اجتماعية سليمة بينهم.

3- اختلاف ميول المسترشدين بما لا يتفق مع برامج الجهاز الإرشادي.

4- وجود بعض الأفراد من المسترشدين غير المقتنعين برسالة الارشاد الزراعي

٥ - انتشار الفردية بين المسترشدين.

6- كبر عدد المسترشدين وتفرق مواطنهم مما يصعب من اشراكهم في عملية تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي.

٨- عدم اعداد المسترشدين للبرنامج، وعدم وضوح أهدافه لديهم.

٩- عدم تحقيق احتياجات المسترشدين عن طريق البرنامج.

١٠ - عدم تقبل المسترشدين للمرشدين أو الأخصائيين أو الجهاز الإرشادي.

١١ - عدم ادراك المسترشدين لما يقومون به من أعمال وعدم قدرتهم على تقييم أعمالهم.

ثانيا: العوامل المرتبطة بالبرنامج ذاته:

- ١- شعور المسترشدين والقائمين بالبرنامج بالملل من طول البرنامج أو قصره على حد سواء.
- ٢- علم مراعاة البرنامج لحاجات وخصائص المسترشدين.
- 3- عدم تجدد البرامج وتنوعها.

ثالثاً: العوامل المتصلة بالمرشدين الزراعيين والأخصائيين القائمين بالبرنامج

- 1- عدم الإلمام بالبرامج التي تناسب المسترشدين.
- ٢ - عدم أو ضعف تدريب القائمين والمرشدين على عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.
- 3 - عدم الاهتمام بوسائل تسجيل البرامج واستعمالها.
- 4 - عدم القدرة على تكوين علاقات طيبة مع المسترشدين.
- 5- ضيق الأفق بالمسترشدين لعدم فهم المرشدين والأخصائيين أو إهمالهم الديناميكيات الجماعية.
- 6- عدم أو قلة الاطلاع على الجديد وتزويد المعلومات الخاصة بالبرامج الإرشادية.

رابعاً: العوامل المتصلة بالجهاز الإرشادي:

- 1- عدم أو ضعف الربط بين الجهاز الإرشادي وبقية الأجهزة الأخرى المعاونة.
- 2- عدم وجود الخبرة الفنية المتخصصة داخل الجهاز الإرشادي.
- 3- عدم وجود الإشراف الكافي.
- 4- عدم كفاية الامكانيات مع ما تتطلبه الاحتياجات.
- ٥ - عدم التوافق بين أهداف الجهاز الإرشادي وبين احتياجات المسترشدين.

أسس بناء البرنامج الإرشادي:

يجب الأخذ في الاعتبار الأمور التالية عند بناء البرنامج الإرشادي

- 1- الاختلاف بين واقع الحياة في الريف وبين ما يجب أن يحدثه البرنامج من تغيرات في سلوك الريفيين.
- 2- اختيار الطرق التعليمية والتسهيلات المناسبة لمساعدة الناس في تحقيق أهداف البرنامج.
- 3- ضرورة توفير القادة المهنيين الذين لديهم المعلومات والمهارات اللازمة لمساعدة الريفيين على التعلم لحل مشاكلهم.
- 4- الايمان بحتمية التغيير فهو من المستلزمات الأساسية للوصول الى التقدم، وعلى الريفيين أو غيرهم أن يتفهموا أن الوضع الراهن يجب أن يتغير إلى الأفضل.

5-استمرار المسترشدين في طرقهم الحالية في العمل والتفكير الى أن يتم العمل على تغييرها عن طريق الأفكار الجديدة.

6-العمل على حفز الناس ودفعهم وتشجيعهم لتبني المواقف الجديدة.

7-ضرورة أن يتم تعليم الناس في جو ملائم وظروف مناسبة لخلق التعليم الفعال

8-وضع الأهداف الأولية للبرنامج الارشادي موضع التنفيذ وهي مساعدة الناس على إحراز تقدم في مستوى معيشتهم وتكيفهم مع الحالة الاقتصادية والاجتماعية والعادات والتقاليد في المجتمع.

ولاشك أن أخذ الأسس السابقة في الاعتبار عند بناء البرنامج الارشادي يساعد كثيرا في وضع خطة متكاملة للبرنامج الارشادي المقصود، إلا أن هناك أيضا أموراً خاصة يجب عدم اغفالها عند وضع البرنامج الارشادي وهي:

1-المصادر الطبيعية والمادة المتوفرة بالمجتمع المحلي.

٢- المشاكل المعوقة والموجودة بالمجتمع مثل انخفاض الخصوبة وتآكل التربة وانخفاض انتاجية المحاصيل والحيوانات والأمراض والآفات... الخ.

3-المعلومات الفنية القابلة للتطبيق من أجل الوصول للحلول المناسبة للمشكلات. 4- العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المرتبطة بأسلوب الانتاج وجودته وكفاءته.

5- مدى الاستفادة من المستلزمات الانتاجية في تحقيق أهداف البرنامج.

6- السياسة الاقتصادية والزراعية والبرامج الحكومية.

7- المستوى الحالي للمزارعين من حيث مدى كفاءتهم الفنية في العمل

٨- خبرات السكان الريفيين واحتياجاتهم وطموحاتهم.

٩- الهيئات والمؤسسات البحثية التي سوف تساهم في حل مشكلات الزراعة.

١٠ - الفرص المتوفرة لتحسين أساليب الانتاج الزراعي.

بناء البرامج الارشادية

تنقسم عملية بناء البرنامج الارشادي الى مرحلتين أساسيتين هما مرحلة التخطيط ومرحلة التنفيذ وتشمل كل مرحلة اربعة خطوات كما يلي:

أولاً: مرحلة التخطيط وتشمل:

1- جمع الحقائق أو اكتشاف الموقف.

2- تحليل الموقف.

٣- تحديد المشكلات

4- تقرير الأهداف

ثانيا: مرحلة التنفيذ وتشمل:

١- وضع خطة العمل.

٢- تنفيذ خطة العمل.

٣- بيان التقدم الحادث

4- إعادة النظر في البرنامج (وهذه الخطوة مشتركة بين المرحلتين التخطيط والتنفيذ).

وفيما يلي شرح موجز لهذه المراحل بخطواتها المختلفة:

أولاً: مرحلة تخطيط البرنامج:

وهذه العملية من العمليات الطبيعية في حياة الانسان يجريها معظم الوقت على الرغم منه، أو بدون وعي واضح بأنه يقوم بها. أما في الارشاد الزراعي فهي عملية يغلب أن تكون مقصودة ومدروسة ليكون للبرنامج إطار محدد يمكن التركيز عليه والعمل به. ويعرفها "عمر" بأنها "عملية دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل" وعلى ضوء هذا التنبؤ تحدد الأهداف والاحتياجات والامكانيات البشرية وغير البشرية اللازمة لتحقيق أهداف البرنامج.

وتنقسم مرحلة تخطيط البرنامج إلى أربعة خطوات هي:

١- جمع الحقائق أو اكتشاف الموقف:

وتعتبر هذه الخطوة من أهم الخطوات في بناء البرنامج الارشادي، وهي عبارة عن تجميع وتركيب وتقييم الحقائق المختلفة عن الموقف، وكيفية تلاؤمها وتداخلها وأهميتها ومعناها. ويلاحظ أنه كلما كثرت الحقائق عن الموقف كلما كان أكثر وضوحاً وكلما استطاع القائمين على البرنامج تحديد المشكلات بشكل أوضح وأكثر عمقا، ولكن يجب ألا تجمع أي حقائق بعيدة. عن موضوع البرنامج الارشادي المطلوب.

وتشمل عملية اكتشاف الموقف أيضا دراسة كاملة للمصادر الطبيعية والبشرية والسلوك التفكير والشعوري والتنفيذي للمسترشدين، كما تتضمن تقييما للبرامج الارشادية السابقة وتحديد عوائق الاتصال الارشادي التي وقفت حائلا دون التأثير المتوقع من الطرق الارشادية المستخدمة

٢- تحليل الموقف:

ويقصد بتحليل الموقف إرجاع الحقائق التي جمعت الى مسبباتها العلمية أي الوقوف على اسبابها، ومقوماتها، وبالطبع فإنه كلما كانت الحقائق التي جمعت دقيقة وواضحة كلما كان تحليل الموقف أكثر دقة، وبذلك يمكن للجهاز الارشادي ممثلا في القائمين بتخطيط البرنامج الاسهام بخبراتهم ومعارفهم في اكتشاف المشاكل الحقيقية.

٣- تحليل المشكلات:

بعد أن يتم اكتشاف الموقف وتحليله يتضح غالبا مجموعة من المشاكل التي تعترض المسترشدين في الموقف الارشادي المطلوب تخطيط برنامج ارشادي له. وتعتبر المشكلات بمثابة الفرص الارشادية التي تستوجب مجموعة من الاجراءات يعمل المختصون على معالجتها. وتحتاج المشكلات التي ظهرت الى ترتيب الأولويات وفقا للأهمية النسبية لكل مشكلة حتى يمكن الوقوف على الاحتياجات المحسوسة للمسترشدين وتحديد الحلول المختلفة للمشاكلهم العامة والخاصة.

4- تقرير الأهداف:

يعتبر تقرير الأهداف بمثابة النتيجة النهائية لعملية تخطيط البرنامج، وهي من العمليات الهامة التي تتطلب الدقة في التوصيف والصياغة والوضوح حتى لا تكون غير ممكنة التطبيق أو التنفيذ. ومن المهم اختيار الأهداف ووضع أولويات لها وتحديد أهدافا دقيقا يتمشى مع الحاجات والرغبات التي أمكن الوصول إليها، ومع التغيير السلوكي المطلوب احداثه، ومع طبيعة المسترشدين وتطلعاتهم.

ثانيا: مرحلة تنفيذ البرنامج:

ويقصد بهذه المرحلة وضع كل الأفكار الواردة في مرحلة التخطيط موضع التنفيذ والتطبيق الفعلي. ولهذه المرحلة اربعة خطوات يمكن توضيحها فيما يلي:

1- وضع خطة العمل:

ويقصد بها وضع اقتراحات اجراءات تنفيذ العملية الإرشادية، واختيار الاجراء الارشادي المناسب بناء على ما تم التنبؤ به. ومن المعروف أنه كلما كثرت الاجراءات التنفيذية المقترحة كلما أمكن الوصول الى الاجراء الارشادي المناسب. إذ يمكن فيه وضع مقترح للعمل الإرشادي المناسب وكيفية تحقيقه والوسائل والطرق المستخدمة في هذا العمل.

وغالبا ما يشتمل اقتراح اجراءات تنفيذ البرنامج على تحديد للرسائل الارشادية، وتحليل للمسترشدين، واختيار للمعاملات التي يمكن بواسطتها توصيل الرسائل الارشادية عبر قنوات الاتصال المناسبة بالإضافة الى تحديد للمصادر البشرية والطبيعية والمواعيد الأكثر مناسبة لتنفيذ ما أشار اليه البرنامج الارشادي.

هذا ويجب أن تكون الخطة واضحة الأهداف، مختصرة، ومحددة، متزنة، مرنة، معروفة، مبوبة، علنية، ممكنة التنفيذ، يقتنع بها القادة المحليين في المنطقة.

وعموما فان خطة العمل يجب أن تشتمل على ما يلي:

1-الموضوعات الرئيسية أو المشاكل المراد معالجتها.

٢- الأغراض المراد تحقيقها وكيفية تقييمها.

٣- وصف لنوع العمل المراد انجازه والوسائل والطرق المستخدمة لهذا الغرض.

4- بيان بالأشخاص المنفذين للعملية الإرشادية والهيئات المتعاونة معهم.

5- بيان بالأشخاص المطلوب مساهمتهم في العمل الإرشادي.

6- المواعيد الإرشادية المتفق عليها.

7- الإمكانيات الإرشادية وأماكنها.

8- المجالات الإرشادية العامة.

9- جدول زمني يبين الوقت المخصص لكل مرحلة بالبرنامج.

10- تحديد لجهود المسترشدين وتحليل لهم.

٢- تنفيذ خطة العمل:

وفي هذه الخطوة توضع خطة العمل موضع التنفيذ الفعلي. بمعنى أنها تشمل أوجه النشاط المختلفة المصممة لإحداث التغيرات المطلوبة في المسترشدين، وهذا يتطلب الدقة والمهارة في أداء وانجاز الأعمال سواء من قبل المرشدين الزراعيين أو الأخصائيين أو القادة المحليين. وكذا تحديد مهام ومسؤوليات كل فرد منهم في عملية التنفيذ.

ويجب الإعداد الجيد للقيام بالخطوات التنفيذية بدقة، ولهذا فيجب اتباع الإجراءات الموضحة بالخطة والجدول الزمني الموضوع ومحاولة الالتزام بكل تفاصيل الخطة. ويجب عمل الترتيبات اللازمة بتوفير المعدات والتسهيلات والأجهزة والمستلزمات المزرعية والأدوات والقروض والمعينات التعليمية في وقت سابق لبداية عملية التنفيذ. ومن المهم مراعاة الدقة في اختيار القادة المحليين القادرين على تحمل عبء العمل الإرشادي والمؤمنين برسالته

ويتطلب التنفيذ الصحيح لخطة العمل مراعاة التنسيق بين جهود الأشخاص المسؤولين عن هذه العملية حتى لا يحدث تضارب بين الأشخاص والهيئات القائمة بعملية التنفيذ.

ويجب أن يراعى في عملية التنفيذ ما يلي:

1- تحديد الأدوار والمسؤوليات للأفراد المشتركين في البرنامج.

2- عقد اجتماعات لمناقشة مراحل التنفيذ والصعوبات التي قد تعترضها.

3- متابعة العملية الإرشادية عن طريق جهاز مسئول.

4- مراجعة الترتيبات الخاصة بتوفير المواد والخدمات والتسهيلات اللازمة لاتمام العملية التعليمية.

٣- تقييم الانجازات:

وهو عبارة عن قياس كل تحسن طرأ على الموقف الذي كان موجودا قبل تنفيذ خطة العمل الإرشادي، ويشمل القياس السلوكي والتفكيري والشعوري لجمهور المسترشدين. ويجب الاتفاق على كيفية التعرف على أي تقدم حادث قبل وبعد تنفيذ البرنامج لتكون النتائج موضوعية.

وتجرى خطوات تقييم انجازات البرنامج في الغالب كما يلي:

1-ملاحظة سلوك المسترشدين قبل البرنامج الارشادي.

2-مقارنة هذا السلوك مع قواعد قياسية ثابتة

3-ملاحظة التقدم الحادث في مراحل المختلفة.

4-قياس التقدم الحادث بمقارنته مع القواعد القياسية.

5-اصدار الحكم بحجم ما تم من انجازات.

وتتطلب خطة العمل الفعلية الاحتفاظ بالسجلات المناسبة لكل أوجه النشاط الارشادي المتضمنة في البرنامج حتى يمكن اعتبارها أساساً لعملية التقييم في المستقبل.

وفي هذه الخطوة أيضاً يمكن القول أن عملية التقييم تتم بشكل جزئي أي أنها عبارة عن جزء من عملية تقييم كلية مستمرة يجب ممارستها عند كل خطوة من خطوات مرحلتى التخطيط والتنفيذ في كل برنامج ارشادي

4-إعادة النظر في البرنامج

وهي عبارة عن عملية وزن كلية لما صار عليه البرنامج في مرحلة التخطيط ومرحلة التنفيذ. وتعتبر نتائج التقييم أساساً لبناء البرنامج الارشادي الجديد، كما تعمل على ايجاد نقطة بداية جديدة لعمل ارشادي أكثر فعالية وتحدد نقاط الضعف وتداول تلافى وجودها أو تقويتها، ونقاط القوة وتعمل . على تعزيزها. كما أنها تساعد على التحقق من فاعلية البرنامج في تغيير سلوك المسترشدين

وتعمل عملية التقييم على تدعيم خبرة المرشد الزراعي في عمله مع المسترشدين وتساعد في تحديد أسبقية وأولوية المشكلات التي تحتاج الى خطط وبرامج مستقبلية. كما أنها تبعث الثقة في نفس كل من المرشد الزراعي. والقادة المحليين لما أنجز من أعمال وبالتالي تدفعهم إلى المزيد من الجهد والعمل في المستقبل

تقييم البرامج الإرشادية

Evaluation ماهية التقييم

يمكن تحديد ماهية التقييم الإرشادي بكونه العملية المنهجية والمستمرة لتقدير القيمة الحالية أو المتوقعة لنشاط أو برنامج إرشادي محددة، وهي عملية منظمة لتحسين الأنشطة التي تحت التنفيذ ولمساعدة الإدارة في التخطيط المستقبلي وعمليات البرمجة واتخاذ القرارات حيث يتم المقارنة بين المعايير (غالباً الأهداف) والأدلة (البيانات المجمعة من الواقع).

ومن البديهي ان نتائج التقييم تحقق مزايا عديدة وفقاً لنوعية التقييم نفسه.

ولعل أهم تلك المزايا ما يلي:

1- التقييم المرحلي: تساعد نتائجه في تحسين البرامج أو الأنشطة الجاري تنفيذها وذلك بإدخال تعديلات على المراحل اللاحقة. كما تساعد في ضمان الحصول على التمويل اللاحق.

2- التقييم النهائي: تساعد نتائجه في توجيه العمل الإرشادي المستقبلي ككل.. كما توفر الأساس اللازم لتخطيط البرامج والأنشطة المستقبلية.

3- التقييم المرحلي- النهائي: من شأن نتائجه أن تسهم في تنمية القدرات المهنية للعاملين في الإرشاد إضافة إلى توطيد الثقة في هؤلاء العاملين بل وفي الجهاز الإرشادي ككل.

خطوات تنفيذ التقييم الإرشادي :

بالرغم من اختلاف الإجراءات والخطوات المتبعة في التقييم الإرشادي نظراً لاختلاف مجالات العمل نفسه ومدى توافر الموارد المتاحة للتقييم، فإن هناك عدد من الخطوات الأساسية يجب تنفيذها بدقة وهب:

أولاً: وضع خطة التقييم: وتتضمن ما يجب عمله، والأسباب الموجبة له، ثم كيفية تنفيذ هذا العمل. وترجع أهمية خطة التقييم إلى أسباب ثلاثة هي: محدودية الموارد المخصصة للتقييم في الغالب الأعم مما يتطلب إحداث نوع من الموازنة بين أفضل الممكن في حدود المتاح من الموارد، إضافة لكون وجود الخطة في حد ذاتها من شأنه أن يساعد على تحديد اهتمامات المستفيدين سواء فيما يتعلق بالنواحي المراد تقييمها أو بالأدلة التي يعتقدون في جدواها. وأخيراً فإن وجود الخطة يسهل الحصول على آراء كل من يعنيه الأمر بالنشاط أو البرنامج الإرشادي.

ثانياً: تحديد أهمية التقييم وأسبابه:

يفهم مما سبق أن الغرض الرئيسي للتقييم يتمثل في المساعدة على اتخاذ قرارات سليمة حول النشاط أو البرنامج الإرشادي، ومن ناحية أخرى فإن نتائج التقييم لابد أن تنعكس على عدد كبير من المسترشدين، ومن ثم فإن تقييم الأنشطة الصغيرة قد لا يكون هناك داعي له. وباختصار لابد من تحديد أسباب التقييم قبل البدء به حتى يتركز حولها التقييم، علماً بأن أهم أسباب التقييم تكمن في أن نتائجه تعد دليل موجه للأحداث التالية، وتحسين إجراءات البرنامج تحت التنفيذ، وتوفير أساس لتخطيط البرامج المقبلة، وخدمة العلاقات العامة، والمساهمة في تنمية اتجاهات إيجابية نحو العاملين في الإرشاد، وأخيراً المساعدة في رفع الروح المعنوي لهؤلاء العاملين.

ثالثاً: تحديد المستفيدين من التقييم: فمن المعروف أن هناك العديد من الفئات ذات العلاقة بالنشاط الإرشادي سواء كانوا مهنيين زراعيين (مديرين- مشرفين- أخصائيين- مرشدين.. إلخ) أو سكان محليين (مزارعين- نساء- شباب ريفي) أو منظمات محلية (جمعيات زراعية- مجالس استشارية- نوادي ريفية.. إلخ) ولذلك فلا بد من تحديد الفئات التي سيصلها التقرير المتضمن النتائج التقييم سواء كانت فئات أساسية (ترتبط مباشرة بالنشاط الإرشادي) أو فئات ذات علاقة ما بهذا النشاط.

رابعاً: تحديد معايير التقييم: تتمثل المعايير في القواعد المستخدمة للحكم على قيمة النشاط أو جدواه. فالمعايير للمقيم الإرشادي كمواضع القانون التي يستخدمها القاضي في تحديده للحكم في قضية ما. وغالباً ما تكون أهداف البرنامج أو النشاط الإرشادي هي المصدر الذي يستقي منه المقيم

المعايير... فإذا كان من أهداف البرنامج زيادة الإنتاجية بمعدل 10% مثلاً فإن الوصول إلى هذا المعدل بين غالبية المزارعين يعد دليلاً على نجاح البرنامج.

وقد تمثل اهتمامات الفئات الرئيسية المستفيدة من البرنامج معياراً للتقييم أيضاً، وعموماً فإن معايير الحكم على قيمة البرنامج وجدواه قد تقوى أو تخفف استناداً إلى الخبرات المكتسبة أثناء تنفيذ البرنامج، كما أن التقييم يزداد قوة كلما أمكن تحديد معايير قبل تنفيذ البرنامج والأنشطة المستهدفة تقييمها.

خامساً: تحديد الأدلة أو القرائن: يقصد بالأدلة أو القرائن المعلومات المتصلة بمعياري معين والتي يتم تحديدها قبل التقييم لاستخدامها في الحكم على جدوى البرنامج. وهنا ينبغي الموازنة بين أفضل القرائن والأدلة وأمثالها وبين ما يمكن تجميعها أو الحصول عليها منها.

وقد اقترح (بينيت، 1977) سبعة مستويات من القرائن والأدلة المستخدمة في تقييم البرامج الإرشادية وهي مرتبة بشكل متسلسل كما في الجدول التالي:

جدول (1) ترتيب معايير وأدلة أو قرائن تقييم البرامج الإرشادية

معايير التقييم	أمثلة للقرائن والأدلة
7- النتائج النهائية	7- تحقيق الأهداف أي حدوث تغييرات في نوعية حياة المزارعين ومستوى معيشتهم
6- تغيير الممارسات	6- عدد المزارعين الذين يستخدمون الممارسات الزراعية الموصى بها في البرنامج
5- تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات والتطلعات	5- التغييرات التي تطرأ على معارف المزارعين المستهدفين ومهاراتهم واتجاهاتهم وتطلعاتهم
4- ردود الفعل	4- عدد الأفراد الذين يعترفون بأهمية البرنامج
3- مشاركة الناس	3- نسبة المشاركين في البرنامج إلى مجموع المستهدفين منه
2- الأنشطة	2- المواقف التعليمية التي يتضمنها البرنامج والمحتويات التي تنطوي عليها
1- المدخلات	1- عدد الزيارات والاجتماعات.. إلخ

سادساً: اختيار منهج التقييم: يقصد بمنهج التقييم أساساً الأسلوب الذي يتبع في تجميع الأدلة أو القرائن التي تم تحديدها سلفاً للحكم على مدى جدوى البرنامج أو النشاط الإرشادي. وهناك عديد من المناهج المتبعة في ذلك تتدرج من أقلها دقة وهي الملاحظة الشخصية أو العابرة إلى أكثرها دقة وموضوعية وهي الدراسات العلمية الميدانية. ونظراً لارتباط مستوى الدقة والموضوعية بكم ونوعية الموارد البشرية والمادية اللازمة لإجراء التقييم فإن اختيار أحد المناهج أو ربما خليط منها يتوقف على مدى وفرة تلك الموارد من ناحية، وحجم البرامج أو الأنشطة الإرشادية من ناحية أخرى. وعموماً فإن أكثر المناهج استخداماً هي:

1- الدراسة القبلية - البعدية: فجوهر هذا المنهج هو استخدام البيانات أو الأدلة المجمعة قبل البرنامج وبعده وحيث يعزى التغير في تلك الأدلة إلى آثار البرنامج ومن ثم الحكم على مدى جدوى هذا البرنامج .. أخذاً في الاعتبار إعمال المنطق حول التغييرات الناتجة عن الظروف غير العادية التي تؤثر على البرنامج مثل الظروف المناخية غير المتوقعة.

2- الحصر أو الاستقصاء: على عكس المنهج السابق فإن هذا المنهج لا يتطلب تسجيل ملاحظات أو بيانات قبل تنفيذ البرنامج حيث يركز على جمع البيانات عن آراء الناس وإدراكهم لأنشطة البرنامج، كما قد يتطرق للاستفسار من الناس أنفسهم عن أوضاعهم قبل تنفيذ البرنامج. ومن ثم فإن هذا المنهج يكون أسهل إجراءً وأقل تكلفة من المنهج السابق. وتستخدم أدوات مثل الاستبيان البريدي أو الاستبيان بالمقابلة الشخصية لتجميع بيانات الحصر. وعادة ما يعتمد على اختيار عينة ممثلة من المشتركين في البرنامج لتجميع البيانات منهم. ويعد الحصر أكثر شيوعاً في التقييم الإرشادي.

3- دراسة الحالة: يركز هذا المنهج على شخص واحد أو مجموعة مختارة من الأشخاص أو الجماعات المحلية لتجميع الأدلة أو القرائن... وقد يتطلب الرجوع إلى السجلات أو إجراء المقابلات الشخصية أو جمع الملاحظات الميدانية عن المشاركة في البرنامج. وبالرغم من أن الأدلة المتحصل عليها من هذا المنهج قد تكون أقل دقة من المناهج الأخرى، إلا أنه قد يكشف عن معلومات لا يمكن الحصول عليها من غيره من المناهج ولذلك فإنه قد يستخدم لاستكمال مناهج التقييم الأخرى.

سابعاً: تحليل الأدلة: يقصد بها المقارنة بين الأدلة (البيانات التي تم تجميعها) وبين المعايير. وهنا يمكن استخدام أنواع متعددة من تحليل البيانات بدءاً من النسب المئوية حتى أكثر الأساليب الإحصائية تعقيداً. والمهم هنا مراعاة ما إذا كان التحليل يمدنا بالإجابات الكافية حول اهتمامات عملية التقييم نفسها من عدمه، وبعبارة أخرى فإن تحليل الأدلة الجيد هو الذي يركز على الأبعاد التي تنطوي عليها القضايا محل اهتمام التقييم.

ثامناً: كتابة التقرير: يجب أن يكون شكل التقرير ومحتواه متناسباً مع الجمهور الموجه إليه التقرير، وهناك أنواع متعددة فقد يكون التقرير مكتوباً أو مصوراً أو في صورة أسئلة وإجاباتها.. إلخ ومن البديهي أن تطلعات الجمهور الموجه له التقرير يجب أن تكون معروفة سلفاً وفي ضوء أي من اهتماماتهم تحتاج حكم أكثر تحديداً ووضوحاً.

تاسعاً: استخدام نتائج التقييم: فالتقييم لا ينتهي بمجرد الحصول على نتائج بل من الضروري أن تستخدم نتائجها في تحسين البرنامج تحت التنفيذ أو التخطيط لبرامج مقبلة. وقد لوحظ أن

بعض المرشدين يصعب عليهم تطبيق نتائج التقييم ومن ثم يجب على المشرفين الإرشاديين مساعدتهم في هذا الصدد.

مراجع الفصل :

- 7- الشاذلي, محمد فتحي (دكتور): محاضرات في الاتصال الإرشادي الزراعي، كلية الزراعة، فرع دمنهور، جامعة الأسكندرية، 2012.
- 8- سويلم, محمد نسيم علي(دكتور): الإرشاد الزراعي- مصر للخدمات العلمية, القاهرة، 1997.
- 9- شرشر، عبدالحميد أمين : البرامج الارشادية الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، 2007 .
- 10- قشطة ، عبدالحليم عباس : الارشاد الزراعي رؤية جديدة ، دار الندى للطباعة ، القاهرة ، 2012 .

أسئلة تقييمية :

- 1- عرف المصطلحات الآتية :
تخطيط البرنامج – التقييم – البرنامج الارشادي .
- 2- تكلم باختصار عن خطوات التقييم الارشادي ؟
- 3- أذكر خطوات وضع البرنامج الارشادي ؟