

الفصل الخامس

مؤشرات كفاءة وفعالية النظم الإرشادية الزراعية

هناك ثلاثة مؤشرات رئيسية يمكن الاستناد إليها في تحديد كفاءة وفاعلية النظم الإرشادية الزراعية في ضوء الأهمية النسبية لكل من تلك المؤشرات، إما لكونها تمثل في الأصل مبدءاً من مبادئ الممارسة الإرشادية أو كونها أحد المفترضات التي أثبتت البحوث الإرشادية أهمية أثرها الفاعل في تنمية وتطوير تلك الممارسة بما يجعلها تحقق الأهداف المنوطة بالإرشاد، فضلاً عن اتفاق مضامين تلك المؤشرات مع المنطق وواقع الحال، وفيما يلي تعريف موجز بكل من المؤشرات الرئيسية الثلاث وما ينطوي عليه كل منها من مؤشرات فرعية:

أولاً: السياسة والإستراتيجية الإرشادية

تعد السياسة الإرشادية كأهداف عامة، والإستراتيجية الإرشادية كوسائل لتحقيق تلك الأهداف من أهم العوامل المحددة لكفاءة العمل الإرشادي وفاعليته. وتبدو أهمية السياسة الإرشادية من خلال منظورين: أولهما الأهمية التي يحظى بها الإرشاد في الدولة، وثانيهما أثر السياسية على المجهودات الإرشادية. فإذا كانت السياسة الزراعية في دولة ما تدعم بقوة النظام الإرشادي، فانه من المتوقع أن يحظى هذا النظام بنصيب معقول من الموارد المالية الحكومية المخصصة للزراعة ومن ثم يتوافر لهذا النظام القدرة على بلورة سياسته الإرشادية بمزيد من الثقة في القدرة على تحقيقها ومن ثم تحسين مكانة التنظيم الإرشادي كتنظيم تنموي. وبالتالي فإن الإستراتيجية جيدة التخطيط وواضحة السمات والأولويات من شأنها أن تساعد على التنفيذ الدقيق لأهداف السياسة الإرشادية والمحافظة عليها وبما يدعم السياسة الزراعية ككل.

ومن البديهي أن مهام بلورة السياسة الإرشادية وما يترتب عليها من صياغة للإستراتيجية الإرشادية فضلاً عن متابعة وتقييم نتائجها تجيء في مقدمة مهام الإدارات المركزية للتنظيمات الإرشادية، في حين تظل مهام تخطيط وتنفيذ وتقييم مشروعات وبرامج العمل الميداني المنبثقة عن السياسة والإستراتيجية من مهام الإدارات الإقليمية لتلك التنظيمات.

ويرتبط بالسياسة والإستراتيجية الإرشادية كمؤشر رئيسي عدة مؤشرات فرعية لعل أكثرها تحديداً ما يلي:

1- وضوح الأهداف

أي أن تكون الأهداف الإرشادية تامة التحديد بدءاً من أهداف السياسة الإرشادية وما يبنى عليها من أهداف إستراتيجية وصولاً للأهداف التنفيذية على مستوى المزرعة أو القرية، إضافة إلى ضرورة توافر إمكانية إدراك مضامين تلك الأهداف لكل من العاملين في التنظيمات الإرشادية والمسترشدين أنفسهم وذلك من خلال المناقشة والتدريب، وكلما زادت قابلية الأهداف للتحديد والقياس كلما كانت أكثر دقة ووضوحاً للآخرين ومن ثم أيسر تنفيذاً وتقييماً من قبل الوحدات الإدارية للتنظيم الإرشادي والكوادر الإرشادية. ومن ناحية أخرى لا بد أن يتوافر للأهداف الإرشادية إمكانيات فعلية أو مضمونة تسمح بتحقيقها إذ ليس هناك فائدة من أهداف

واضحة ومحددة إذا كانت الوسائل والأدوات الضرورية لنوالها ليست متاحة أو محتمل إتاحتها. وباختصار فإنه ليس أخطر في العمل الإرشادي من الرؤى الغائمة أو التحركات التي لا ترى لنفسها مقصدا تركز بصرها عليه باستمرار، وإن هناك حاجة ماسة لاختيار أصلح الكوادر الإرشادية لتحديد الأهداف بما يوفر درجة معقولة من الكفاءة تحفظ للأهداف حدا مأمونا من فرص النجاح.

2- إدراك الدور الإرشادي

لا يكفي أن يكون دور العمل الإرشادي مدركا من قبل الكوادر الإرشادية فقط، بل لابد أن يكون مدركا من قبل كافة الكوادر الزراعية وفي المقدمة منهم متخذي القرارات على كافة المستويات. وإذا كان الدور الإرشادي يمكن إيجازه في كونه أحد الأدوار الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الريفية من خلال إستغلال المتاح للقطاع الزراعي من فرص وموارد وإمكانيات مادية و بشرية وطبيعية مع المحافظة عليها وتنميتها، فإن هذا الدور يمتد ليشمل العديد من الأدوار مثل تحسين طرق الزراعة وأساليبها من خلال توظيف التقدم التقني وزيادة الكفاءة الإنتاجية والدخل وتحسين المستوى المعيشي وتطوير المعايير الاجتماعية للحياة الريفية و تحسين سبل إتخاذ القرارات وغيرها.

3- مدى العمل الإرشادي

يقصد بالمدى الإرشادي ما يتاح أمام واضعي السياسات والإستراتيجيات الإرشادية من اختيارات تتعلق بكل من النطاق الجغرافي والتخصص للعمل الإرشادي إضافة إلى الإختيارات المتعلقة بالجمهور المستهدف، وجوهر الإختيار هنا يتأرجح بين محوري التوسع في المدى أو محدوديته. فمن حيث النطاق الجغرافي هل ينفذ الإرشاد على مستوى الوطن كله أو على مستوى أقاليم أو محليات أو هيئات أو مشاريع تنموية معينة؟ ومن حيث المدى التخصصي هل يتناول الإرشاد كل المجالات الزراعية النباتية والحيوانية والسمكية أم يركز اهتمامه على بعض من تلك المجالات؟ ومن حيث الجمهور المستهدف هل يتعامل الإرشاد مع ما اصطلح على تسميتهم بكبار المزارعين أو أواسطهم أو الصغار منهم؟ وهل يتعامل الإرشاد مع الفئات الثلاث المتعارف عليها أي : المزارعين والمزارعات في الحقول وربات البيوت في المنازل والنشئ الريفي في المدارس والأندية أم يتعامل مع بعض من تلك الفئات.

ان الإجابة على تلك التساؤلات لابد أن تكون محددة وواضحة لكل المعنيين بالعمل الإرشادي فضلا عن ضرورة تضمينها في مكونات السياسات والإستراتيجيات الإرشادية لأي نظام إرشادي.

4- السند التشريعي

يتمثل السند التشريعي في وجود قانون ينظم العمل الإداري ويضبط أدائه ويوفر سبل الرقابة عليه سواء من الناحية الوظيفية وما يستتبعها من نواحي هيكلية إدارية أو من ناحية العلاقات الإعتمادية التكاملية بين الإرشاد والمؤسسات الزراعية البحثية والتعليمية والتدريبية ومؤسسات الخدمات الريفية. والجدير بالذكر أن الرقابة في العمل الإرشادي يجب أن تكون من

مدخل التفاعل والمتابعة أكثر من مدخل التحقيق والتفتيش والعقاب، كما أن الهيكل التنظيمية يجب أن تتسم بالمرونة التي توفر القدرة على استيعاب أية تعديلات تظهر الحاجة إليها من وقت لآخر ولسبب أو أكثر دون المساس بجوهر النظام نفسه.

ثانيا :منهجية العمل الإرشادي

يقصد بها الأسلوب الذي يتناول به النظام الإرشادي مجموعة المشاكل والأهداف والموارد بغرض تلبية احتياجات المسترشدين والدولة، والذي يعد مصدرا هاما للتطلعات والطرق والتقنيات المختلفة التي يمكن استخدامها بغرض تطوير النظام نفسه وزيادة كفاءته وفعاليته. والجدير بالذكر أن منهجية العمل الإرشادي في إطار عمليات البرمجة تتخذ واحد أو أكثر من عمليات الإعلام الزراعي والتعليم و التدريب والحث على اتخاذ قرارات مستنيرة أساسا في التعامل مع أي من المشكلات الزراعية وكذا في نقل التوصيات والتكنولوجيا الزراعية وأقلمتها

و بعبارة أخرى فان تنفيذ حلول مشكلة ما أو نقل توصية أو منتج تكنولوجي ما يتطلب أنشطة إعلامية تعليمية أو تدريبية أو الحث على اتخاذ قرارات مستنيرة.ولكل أسلوبه الخاص وآلية العمل المحققة لأهدافه، وعلى ذلك فان الإرشاد الذي تنظمه الجامعات، والإرشاد الحكومي أو التقليدي، والتدريب والزيارات، وإنتاج السلع ونتميتها، و التنمية الزراعية المتكاملة، والتنمية الريفية المتكاملة. تعد كلها مناهج للعمل الإرشادي.

ويرتبط بمنهجية العمل الإرشادي كمؤشر رئيسي مجموعة من المؤشرات الفرعية تم اختيار أكثرها أهمية على النحو التالي:

1-الوظائف الإرشادية

يقصد بها الأربع وظائف الأساسية المتعارف عليها في الإرشاد الزراعي وهي: الإدارة (المدير) والإشراف(المشرف) والدعم الفني (أخصائي المادة الارشادي) والمرشد الزراعي. وقد يضاف أيضا وظيفة الإعلام الزراعي (أخصائي إعلام) أو وظيفة إعداد المعينات الإرشادية وتشغيلها وصيانتها (أخصائي وسائل سمعية وبصرية).

وفي هذا الصدد يجب التنويه إلى ضرورة وجود نوع من التوازن بين الدعم الفني(وظيفة أخصائي المادة) وبين الإشراف الإرشادي (وظيفة المشرف) باعتبارهما من العناصر الأساسية للخدمات التنموية، وانهما متوقفان على المستوى التعليمي والتدريبي للعاملين في الزراعة بما فيهم المزارعين أنفسهم، فكلما انخفض هذا المستوى كلما زادت الحاجة إلى الدعم الفني والإشراف حيث تتمركز آلية الدعم الفني حول عمليات النقل والنقل العكسي للتوصيات والتكنولوجيا والمشكلات الميدانية في حين تتمركز آلية الإشراف حول تحسين أداء الممارسة الإرشادية الميدانية للمرشدين .

ولا ريب في أن وجود توصيف وظيفي مكتوب وملزم لكافة الوظائف الإرشادية بحيث يحدد لشاغل كل وظيفة المهام والأدوار التي يؤديها شاغل الوظيفة مما يعظم فعالية النظم الإرشادية ويزيد من كفاءتها في مقابلة حاجات المسترشدين المتباينة ومجتمعاتهم الريفية.

2- الهيكلية الإدارية

وفقا للنظرية (الكلاسيكية) في الإدارة من حيث أن الوظيفة تسبق الهيكل أو البنين، فإن الوظائف الإرشادية السابق تناولها تعد الإطار الذي يحدد شكل الهيكل الإداري للتنظيم ووحداته التي ينام بها تحقيق أهداف النظام الإرشادي. كما تعد أساسيات النظم الإدارية المتعارف عليها محدات أخرى لهيكلية هذا التنظيم خاصة من حيث اتسامه بالتدرج الهرمي ووحدة الأوامر وملائمة نطاق الضبط والتحكم والبساطة فضلا عن المرونة التي تسمح بإمكانية إجراء أي تعديلات إدارية يتطلب تقييم الأداء تحقيقها .

ومن البديهي ضرورة وجود تحديد دقيق لمهام وحدات التنظيم الإرشادي على كافة مستوياته الهرمية مع المحافظة على استقرار وتواصل تلك المهام للحد الذي يسمح بتجنب كثرة التغيير فيها. ويؤكد Pentz & Claar أن المعالم الأساسية للتحديد الجيد لأي مهمة تتضمن ما يلي:

- أهداف التنظيم.
- النتائج المتوقعة من التنظيم.
- نطاق الموضوعات التي يرجى تعليمها للمسترشدين أو الواجبات التي ينبغي القيام بها.
- نوع المسترشدين المراد إيصال الخدمة إليهم، ومعايير تحديد الأولويات بين المسترشدين في حالة اختيار مجموعات معينة منهم للعمل معهم.

٣- الموارد البشرية

يقصد بالموارد البشرية كافة العاملين في الوحدات الإدارية بمختلف المستويات الهرمية للتنظيم الإرشادي. وإذا كانت الوظائف الإرشادية الرئيسية السابق مناقشتها تعكس فئات العاملين الإرشاديين إلا أن بعض التنظيمات الإرشادية تتضمن فئات أخرى من العاملين مثل معاونيين الفنيين ومساعدى المرشدين، ويشير البعض أن هنالك تصنيف آخر لهؤلاء العاملين يتضمن ثلاث فئات هي : المحليون والأخصائيون والمديرون. وباختصار فإن التساؤلات، تكثر حول تصنيفات العاملين في التنظيم الإرشادي والأعداد الواجب توافرها ونسب كل فئة للعدد الكلى للعاملين والخصائص الشخصية المميزة للعاملين والتأهيل التعليمي والتدريبي لكل فئة منهم بل وأماكن وجود البعض منهم في المستويات الهرمية للتنظيم.

ومع هذا فإن هناك بعض العوامل التي تساعد في تحديد العدد المطلوب من العاملين فضلا عن نوعية الوظائف لتأدية مختلف المهام الإرشادية منها: مقدار المساحة الزراعية المطلوب شمولها، ومدى التنوع في التخصصات الإنتاجية الزراعية، وعدد المسترشدين المستهدفين وخصائصهم الإقتصادية والإجتماعية والمستويات التعليمية والخبرات المطلوب توافرها في العاملين، والظروف المتاحة لخلق بيئة مواتية للعمل وأخيرا الطرق والوسائل المستخدمة في تحقيق الأهداف الإرشادية.

4- أطر وآليات العلاقات مع مؤسسات البحوث والتعليم والتدريب الزراعية والخدمات الريفية

تحتم طبيعة العمل الإرشادي وجود أطر وآليات لعلاقات تنسيق وتعاون بين التنظيم الإرشادي ومؤسسات البحوث والتعليم والتدريب الزراعية والخدمات الريفية لتفعيل العلاقات الإعتمادية التكاملية بينها، ولا يخفى ما لذلك من أهمية في زيادة كفاءة وفاعلية عمل كل من تلك المؤسسات من ناحية والنظام الإرشادي من ناحية أخرى. ويجب أن تكون خطوط تلك العلاقات وآلياتها أقصر وأيسر ما يمكن وتضمن لامركزية وسرعة سريان المعلومات تمشياً مع طبيعة العمل الزراعي الذي لا يتحمل التأجيل، مع استمرارية متابعة وتقييم تلك العلاقات لتزليل أي صعوبات تنشأ عن الممارسة الفعلية.

ويتطلب الأمر وجود وحدات للتنسيق والتعاون ضمن الهيكل التنظيمي للإرشاد في مستوياته المختلفة (المركزي والإقليمي غالباً وربما المحلي أحياناً استناداً لحجم العمل الإرشادي وأماكن تركز المؤسسات المعنية)، بمعنى أن تكون هناك وحدة خاصة للتنسيق مع البحوث (وحدة الدعم الفني) وأخرى خاصة بالتنسيق مع التعليم والتدريب وثالثة خاصة بالتنسيق مع مؤسسات الخدمات الريفية وذلك في حالة تضخم حجم العمل الإرشادي وصعوبة وسائل النقل والتنقل وبعد المسافة بين مقر المؤسسة المعنية والوحدات الإرشادية، أو أن تكون هناك وحدة واحدة تسمى وحدة التنسيق والتعاون وتتولى القيام بكافة تلك المهام في الحالة العكسية، على أن تحدد المهام الوظيفية وخطوط العلاقات لتلك الوحدات أو الوحدة على كافة مستويات الهرمية للتنظيم الإرشادي وما يقابلها من مستويات في المؤسسات الأخرى.

ومن البديهي أن كفاءة وفاعلية العلاقات التنسيقية يتوقف على قدرة متخذي القرارات في قمة كل من التنظيم الإرشادي والمؤسسات الأخرى على تفهم أهمية تلك العلاقات وجدواها وتفويضهم سلطة اتخاذ القرار للمستويات الأدنى ضماناً لانسياحية المعلومات ولا مركزية القرار السابق الإشارة إليها.

5- برمجة العمل الإرشادي

بالرغم من ذيوع مصطلح البرنامج بين غالبية الناس فإن المتضمنات التطبيقية لمفهوم هذا المصطلح لم تأخذ بعد نفس القدر من الذبوع، على الرغم من أن مفهوم البرنامج يحدد الإطار العلمي والعملية لمنهجية العمل الإرشادي بل بدونه لا يكون هناك إرشاد.. فمفهوم البرنامج الإرشادي هو بيان مكتوب للناس بناءاً على دراسة وتحليل للموقف الراهن يوضح المشكلات الموجودة في منطقة ما، والحلول المقترحة، ثم ترجمة الحلول إلى أهداف كمية ونوعية، ثم خطة عمل تنفيذية محددة ومن ناحية أخرى يعد البرنامج الإرشادي نشاطاً تعاونياً بين العاملين في الإرشاد والبحث والخدمات الريفية والمسترشدين.

6- التدريب الإرشادي

تتطلب كفاءة منهجية العمل الإرشادي وفاعليته ضرورة توافر توازن سليم بين الكفاءات الفنية المتعلقة بالتقنية الزراعية والكفاءات التعليمية الإرشادية في العاملين في التنظيم الإرشادي كل حسب وظيفته. ومن ثم اعتبر التدريب الإرشادي أحد المقومات الأساسية لأي نظام إرشادي

ناجح، وصنفت برامج التدريب الإرشادي في ضوء توقيتاتها إلى برامج التدريب الأكاديمي وبرامج التدريب التمهيدي (بعد التعيين وقبل استلام العمل) وبرامج التدريب أثناء الخدمة. ومن المعروف أن أي برنامج تدريبي يتضمن 6 مقومات رئيسية يتداخل ويتكامل أثرها الفاعل وهي:

1- هدف أو أهداف محددة للتدريب.. وهذه عادة ما تتمركز حول نوعية السلوك أو الخبرات العلمية والعملية المراد مساعدة المتدرب على تنميتها بما ينعكس على تحسين قدراته الأدائية في عمله اليومي، ومن ثم فإن الأهداف تتمثل في واحد أو أكثر من المستحدث من المعارف والمهارات والإيجابي من الاتجاهات نحو عناصر العمل وظروفه وبيئته .

2- محتوى أو مادة تحقق الهدف أو الأهداف.. يتم توزيعه في صورة وحدة تعليمية أو أكثر مع التركيز على الخبرات التعليمية المفروض أن يتعرض لها المتدرب.

3- طرق ومعينات تدريب.. يفضل اختيار ما يتضمن منها الفعل المشترك والتعلم من خلال العمل وان تتناسب مع طبيعة المحتوى والأهداف وقدرة المتدربين و المدربين على التفاعل معها.

4-متدربون.. يخضع اختيارهم لعدد من المعايير أهمها ارتباط هدف التدريب ومحتواه مع طبيعة عملهم الميداني وتوافر الاستعداد والرغبة لديهم في تحسين كم أدائهم ونوعيته فضلا عن خضوعهم لدراسة بغرض تحليل شامل لحاجتهم تدريبية كأساس من لإعداد خطط تدريبهم..

5-مدرّب.. لديه الخبرة العلمية والعملية التي يدور حولها الهدف أو الأهداف المحددة للتدريب ولديه خبرة مسيقة في مجال تقنيات تعليم الكبار فضلا عن استيعاب المنهج المعد للبرنامج التدريبي ككل للتأكيد على ما يخصه.

6-تقييم التدريب .. كأسلوب لإبراز مدى النجاح في التدريب والكشف عن سبل التحسين المستقبلية.

7-الرصد والتقييم

يقصد بالرصد جمع المعلومات عن مدخلات العمل الإرشادي وعن حركة الأنشطة وتحقيق المخرجات المتوقعة في الوقت المناسب بما يساعد على توفير قاعدة سليمة لاتخاذ القرارات المناسبة في التوقيت المناسب. أما التقييم فانه عملية تقدير منهجية ومستمرة لقيمة العمل الإرشادي سواء كان التقييم مرحليا بهدف تحديد وعلاج جوانب القصور أثناء ممارسة العمل الإرشادي أو كان التقييم نهائيا بهدف تحديد قيمة نشاط أو برنامج إرشادي في شكله النهائي أو كبديل لنشاط أو برنامج آخر .

وتتطلب موضوعية التقييم الإرشادي استناده إلى معايير كمية كعدد الأفكار أو الممارسات التي تم نشرها أو عدد الطرق والمعنيات المستخدمة وغيرها، إضافة إلى معايير نوعية كعناصر السلوك المستهدف تغييرها معرفية كانت أو مهارية أو اتجاهية، ثم المعيار الإقتصادي الذي يظهر مدى النتائج أو المخرجات بطريقة أكثر اقتصادية تقارن بين قيمة الزيادة

في الإنتاجية أو تحسين النوعية أو تطوير السلوك من ناحية وقيمة المنصرف على العمل الإرشادي من ناحية أخرى.

ومن البديهي أن هناك علاقة تكاملية بين كل من عمليتي الرصد والتقييم. فالتقييم عملية حكم يتم فيها وضع وتحديد قيم للبدائل بناء على مقارنة مجموعة معايير بمجموعة أدلة، وهذه المعايير تمثل القاعدة التي يتم بمقتضاها تحديد قيم البدائل وبالتالي أفضليتها، أما الأدلة فهي المشاهدات الملموسة والتي تم تجميع المعلومات عنها خلال عملية الرصد.

ثالثاً: استدامة العمل الإرشادي

تم اختيار هذا المؤشر لأهمية المتضمنات التطبيقية لمفهوم مصطلح الاستدامة عامة وفي إطار النظم الإرشادية وما يناط بها من مهام على وجه الخصوص. وتأكيداً لتلك الأهمية فقد تبنت منظمة الأغذية والزراعة في عام ١٩٨٨ م التعريف التالي للتنمية المستدامة " هي إدارة أساس المورد الطبيعي وحفظه، وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق إشباع الحاجات البشرية واستمراريتها للأجيال الحاضرة واللاحقة" وتمشيا مع هذا التعريف فقد حددت المنظمة استراتيجياتها وخطواتها التنفيذية، فعلى سبيل المثال نفذت إدارة التعليم الزراعي والخدمة الإرشادية برنامجاً متفرعاً عن برنامج المدير العام كان من أنشطته في عام ١٩٩٣ العناصر التالية: سياسات واستراتيجيات التعليم الزراعي و التدريب، الإرشاد الزراعي والتدريب، التعليم للزراعة والتنمية الريفية، توجيه التدريب و رصده و تقييمه.

ويؤكد تلك الأهمية أيضاً تعريف المنظمة لمصطلح تنمية الموارد البشرية في عام ١٩٩١ على أنها "عملية تطوير معارف الناس واتجاهاتهم ومهاراتهم وما يلائمهم من مؤسسات وآليات عملها" ثم ترجمة هذا التعريف إلى مساعدات عملية شملت:

1-تحسين معارف الناس واتجاهاتهم ومهاراتهم المتعلقة بكافة مراحل الإنتاج الزراعي والمعاملات والتسويق، وزيادة الكفاءة والدخل وتحسين التغذية و المستويات المعيشية، وتحسين المعايير الثقافية والاجتماعية للحياة الريفية، وصيانة وحماية البيئة وذلك من خلال مبادرات لمختلف صيغ التعليم والتدريب المدرسي، وغير المدرسي.

2-تأسيس و/أو تقوية المؤسسات الريفية التي تستهدف توليد و اكتساب المعارف و التكنولوجيا وقيم التطور ونشرها، وتشمل هذه المؤسسات كل من كليات الزراعة والمدارس ومعاهد التدريب والنظم الإرشادية والتعاونيات و اتحادات و جماعات المزارعين والسكان الريفيين.

3-وضع سياسات وبرامج وطنية تدمج عنصر الموارد البشرية ضمن عملية التنمية وتستهدف تسخير موارد تكنولوجية ومالية لأنشطة تنمية الموارد البشرية .

وهكذا يلاحظ الدور المحوري للنظام الإرشادي في تحقيق كل من التنمية البشرية والتنمية الزراعية والريفية المستدامة، الأمر الذي يعكس ضرورة استدامة العمل الإرشادي نفسه باعتباره أحد المجالات الرئيسية التي يتركز نشاطها في توجيه التغيير التقني بما يضمن إدارة جيدة للموارد الزراعية بشرية كانت أو طبيعية وتحقيق أقصى إشباع ممكن لحاجات السكان

الحاليين من المنتجات الزراعية فضلا عن حماية ودعم المرتقب من تلك الموارد للأجيال اللاحقة.

ولا ريب في أن معطيات مؤشري السياسة والاستراتيجية ومنهجية العمل الإرشادي السابق تناولها يساعد في الكشف عن ضرورة استدامة هذا العمل بالتكامل مع العناصر التالية التي تعد مؤشرات فرعية للاستدامة:

١- استقرار التنظيم الإرشادي:

يقصد بذلك الثبات النسبي في جوهر الوظائف والمهام والبنيان الإداري للتنظيم الإرشادي على مختلف مستوياته للحد الذي يسمح بتراكمية الخبرات الناجحة، وبالتالي توطيد ثقة العاملين في أنفسهم وثقتهم وثقة المسترشدين في التنظيم وما يترتب على ذلك من تحقيق الرضا عن العمل الإرشادي واستمرارية دعمه ومساندته.

٢- التحديث والمعاصرة:

إذا كان استقرار التنظيم الإرشادي أحد العناصر المؤدية إلى استدامة العمل الإرشادي، فإن عنصر التحديث والمعاصرة من الأهداف التي يسعى التنظيم لتحقيقها، والوسائل التي تتبع في تحقيق هذه الأهداف يعد عنصرا آخر لضمان استدامة هذا العمل وبدون أي تعارض بينهما. ذلك أن الاستفادة من الموارد البيئية في مجتمع ما تعتمد على خمسة من العوامل التي تتطلب دينامية في التعامل معها وهي: الوعي بوجود الموارد، والمعرفة التي تسمح باستخدامها، والمدخل إليها، وتكنولوجيا استخلاصها، ثم قابلية تلك الموارد للاستثمار والاستعمال. الأمر الذي يحتم على العاملين في التنظيم الإرشادي ضرورة استمرارية التحديث والمعاصرة في الأهداف والوسائل التي يقرروها للاستفادة من الموارد البيئية في ضوء تلك العوامل مجتمعة ومن ثم ضمان دينامية التنظيم الإرشادي فضلا عن ضمان استدامة العمل الإرشادي نفسه.

ولعل من أبرز الأمثلة الحالية على الاستفادة من الموارد البيئية من خلال دينامية التنظيم الإرشادي في التحديث والمعاصرة لأهدافه ووسائله في ضوء تلك العوامل الخمس تلك الخطوات التي اتخذتها الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي في مصر في الآونة الأخيرة حول:

1- استهداف الترشيد الاروائي باستخدام أساليب الري المتطورة.

2- استهداف زيادة الإنتاجية باستخدام تقنيات زراعة الأنسجة والهندسية الوراثية في إنتاج الغروس (الشتلات) والتقاوى المحسنة.

3- استهداف تطوير قدرات المرشدين والمزارعين باستخدام تقنيات الحاسب الآلي فيما يعرف بنظام الخبير.

4- استهداف سرعة انسياب المعلومات الزراعية من خلال استخدام تقنيات الاتصال الإلكتروني.