



2026 / 2025

الجمهورية العربية السورية

جامعة الفرات

كلية الهندسة الزراعية والحسة

السنة : الثالثة

٢٠٢٥  
٤ + ٥  
٥٤١



مقرر

# الإرشاد الزراعي

( نظري - عملي )

أ. و : قصي العمر  
د. لبراهيم البرهوي

مكتبة الرواد للخدمات الجامعية

هـ : 362863 :Whats App :0999542045

Facebook : مكتبة الرواد (كلية الهندسة الزراعية في الحسكة)

## مقدمة: Introduction

لقد كانت الزراعة وما زالت تمثل القاعدة الأساسية لأي تطور حضاري ، واستقرار بشري ورخاء وأمن لحياة الإنسان منذ أن وجد على سطح البسيطة ، فقد شكلت الزراعة الحرفة الأولى للإنسان ، حيث حصل منها على غذائه وكسائه وماواه ، ومنها وبها حافظ على صحته وتفنن في رفاهيته ، حتى تعقدت حياته وبدأ يتعلم مالم يكن يعلم عن بيئته ودنياه ، واستطاع أن يتعرف على أن صناعته الأولى وهي الزراعة تمثل أم الصناعات وركيزتها ، وعليها تعتمد بالضرورة حياته وحياة أبنائه من بعده ، فبدأ يتخصصها ضمن ما تخصص من الظواهر الأخرى في بيئته ، فتبين له أنها صناعة ليست كما يبدو سهلة ومعروفة ، بل هي صناعة معقدة تتفاعل فيها قوى متعددة ، وهذه القوى لها جانبان :

الجانب الأول : وهو جانب يرتبط بالطبيعة الحية ، أي ما يتعلق بالأرض والماء والنبات والحيوان والأسماك ----- الخ .

الجانب الثاني : وهو جانب يرتبط بالإنسان محترف الزراعة ، وذلك فيما يتعلق بقدراته واستيعابه للعلم في الزراعة وتقاناتها ، واستخدامه الاقتصادي لعناصرها .

وقد تركز الاهتمام على الجانب الأول ، وهذا الاهتمام أدى إلى ظاهرة الانفجار العلمي وابتكار وتوليد المزيد من التقانات الزراعية التي جعلت على إثراء الأراضي الزراعية وزيادة رعتها وخصوبتها ومصادر إروائها ، وتربية نباتاتها وحيواناتها وتغذيتها ، وتنقية سلاسلها وأقلمتها ووقايتها من أفتاتها وعلاجها ، إلى غير ذلك من الإنجازات العلمية في الميكنة الزراعية والاستثمار عن بعد في حصر الموارد المائية والجوفية ، وطرق الهندسية الوراثية في الحصول على الصفات المرغوبة وتقصير الفترات الإنتاجية ، وتطوير الأساليب التسويقية للمنتجات الزراعية من خلال تحسين طرق الفرز والتدريج والتعبئة والتغليف والتخزين والتجهيز والنقل ، واستخدام الحاسب الآلي في هذا كله .

ومع هذا التقدم العلمي الهائل تنبه العلماء والباحثين وصناع القرار في الدول المتقدمة إلى حقيقة هامة ومفادها بأنه لا قيمة لهذه الإنجازات العلمية والتقانات الزراعية المتزايدة بدون وضعها عن طريق محترفي هذه الصناعة موضع التطبيق الفعلي والعلمي .

واستنادا إلى هذه الحقيقة فقد توجه الاهتمام من زاوية أخرى إلى الإنسان محترف الزراعة ، والذي يستطيع أن يستوعب هذا التقدم وهذه المعرفة ، ويسخرها للإسهام في النهضة الزراعية واستمرارها على وتيرة أسرع في تحقيق وفرة في الغذاء والكساء .

وقد بدأت كثير من الدول وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية بالتفكير في آلية معينة لنقل نتائج البحوث العلمية الزراعية والتقانات المتزايدة ، من مراكز إنتاجها إلى مراكز استخدامها ، وعلى ذلك تم إحداث أجهزة حكومية وغير حكومية للإرشاد الزراعي في كافة الدول - غنيها وفقيرها - وأحيلت تبعية هذه الأجهزة إلى الجامعات كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية ، أو وزارة الزراعة كما هو الحال في هولندا وألمانيا ، أو عدة وزارات كما هو الحال الهند وباكستان .

وقد أسندت إلى هذه الأجهزة مهمة إيصال المعلومات الزراعية الحديثة والمفيدة لمن يمارس الزراعة ، ومساعدته على أن يتعلم كيفية استخدامها في بناء حياة أفضل لنفسه ولأسرته ومجتمعه ، وعليه فإن الإرشاد الزراعي عملية مستمرة يحصل المسترشدين بواسطتها على معلومات وتقنية مفيدة ، ويمثل هذا الحصول " البعد الاتصالي " ثم مساعدتهم على استيعابها في شكل معارف ومهارات واتجاهات ، وتمثل هذه المساعدة " البعد التعليمي " وعادة ما يكون هدف العملية الإرشادية ببعبها هو مساعدة المسترشدين على استخدام المعارف والمهارات والتقانات في تحسين نوعية حياتهم .

نحو مفهوم متكامل للإرشاد الزراعي :

### Toward concept for agricultural extension

استعملت جامعة كامبردج بإنكلترا عام 1873 مصطلح التعليم الإرشادي ( Extension Education ) للإشارة إلى نوعية التعليم التي تركز على توصيل نتائج العلوم والبحوث من الجامعات والمعاهد إلى حيث يتواجد الناس ويعملون ، ولهذا فإن هذا المصطلح أو المفهوم استخدم في الجامعات البريطانية ، قبل استخدامه في الولايات المتحدة الأمريكية كما هو شائع .

ومن الملاحظ أن الخدمة الإرشادية الزراعية بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1914 بواسطة قانون ( Smith & Lever Law ) سميث وليفر ، حيث سعى هذا القانون إلى تنظيم ودعم نشاطات تعليم الكبار التي تبذلها

جامعة منحة الأرض ، وبوجه خاص تلك التي تبذلها في عمليات الزراعة والاقتصاد المنزلي .

أما إنشاء أجهزة الإرشاد الزراعي في الدول العربية فقد بدأ متأخرا بعض الشيء، حيث تم إحداث جهاز الإرشاد الزراعي في جمهورية مصر العربية عام 1952، ثم تلاه في الجمهورية العربية السورية عام 1958، ثم توالى إنشاء أجهزة الإرشاد الزراعي في مختلف الأقطار العربية.

وللإرشاد الزراعي تعاريف متعددة، إلا أنه باستعراضها يمكن استنتاج ثلاثة جوانب أساسية يتحدد خلالها مفهوم الإرشاد الزراعي المتكامل في إطار مساعدة الناس على مساعدة أنفسهم ( themselves help peoples help To ) وهي:

- 1- أنه عملية تعليمية غير رسمية ( Informal Educational Process )
- 2- أنه جهاز تعليمي ( Educational System )
- 3- أنه خدمة هادفة موجهة إلى جمهور الزراع ( Service )

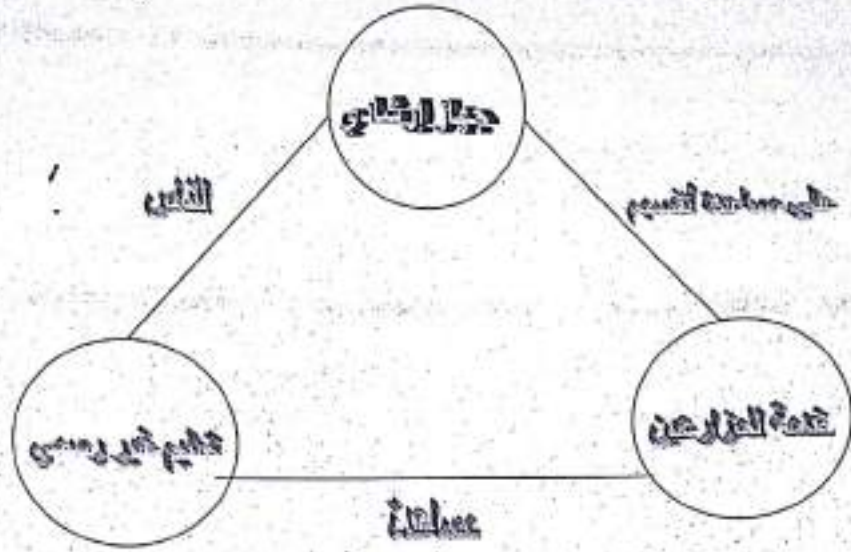
وهذه الجوانب الثلاثة يكمل بعضها بعضا، أو يمكن استخدام أي منها كمدخل لتعريف متكامل للإرشاد الزراعي كما يلي:

- 1- فإذا بدئ بالعملية التعليمية، فالإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية يقوم بها جهاز بغية تحقيق خدمة.
- 2- وإذا بدئ بالجهاز، فالإرشاد الزراعي هو جهاز يقوم بعملية تعليمية لتحقيق خدمة.
- 3- وإذا بدئ بالخدمة، فالإرشاد الزراعي هو خدمة يؤديها جهاز في إطار عملية تعليمية.

واعتمادا على ذلك فيمكن أن نصل إلى تعريف شامل للإرشاد الزراعي كما بينه أبو السعود ، حيث يعرف الإرشاد الزراعي بأنه:

"تعليم غير رسمي يقوم به جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين ، خدمة للمزارعين وأسرهم وبيئتهم، ومساعدتهم على مساعدة أنفسهم في استغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ، لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي ، عن طريق إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم."

ويوضح العائلي عناصر هذا التعريف كما هو مبين في الشكل رقم " 1 " :



شكل رقم " 1 " : مفهوم الإرشاد الزراعي

### خصائص الإرشاد الزراعي:

#### Characteristics of agricultural extension

يعتبر الإرشاد الزراعي ( Agricultural extension ) أحد النظم التعليمية المتكاملة والمتمة بنفس الوقت لنظام التعليم العام، حيث يساعد على تحقيق الأهداف العامة للتربية وهي: تغيير السلوك، وتنمية قدرات الجمهور على التفكير والدراسة وحل المشكلات.

ويستند الإرشاد الزراعي كغيره من نظم التعليم الأخرى على مبادئ مستمدة من النظرية التعليمية وفلسفة التعلم، وعلى الرغم من ذلك فإنه ينفرد بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

#### 1 - تعليم غير رسمي ( Informal Education ) :

ويعني ذلك عدم تقيده بإطار الفصل الدراسي في طرقه ووسائله، حيث يتم في البيئة الطبيعية للمزارع في منزله أو حقله، ويتعامل مع مجموعات متباينة سناً وتعليمياً، ولا يخضع لنفس التنظيم الهيكلي للمدارس من ناحية تقسيم الطلاب إلى سنوات وفصول دراسية بناء على خلفيتهم التعليمية، كذلك فإن العمل الإرشادي يهتدي في تحقيق أهدافه بخطط وبرامج تعليمية كبديل عن المناهج الدراسية المحددة التي تتبع في التعليم المدرسي، وهو بذلك لا يمنح شهادات دراسية عند انتهاء أو تنفيذ أي برنامج من برامجها كما هو الحال في التعليم المدرسي.

2- الجمهور الذي يتعلم الإرشاد الزراعي ( Target groups ) :

حيث أن الإرشاد الزراعي أحد المجالات الرئيسية لتعليم الكبار Adult education وفي حالة تكامل نشاطه، فإنه يقوم بخدمة ثلاث فئات وهي:

أ. الرجل الريفي باعتباره عنصر أساسي في الأنشطة والقرارات المتصلة بالإنتاج المزرعي، وشريك في الأنشطة والقرارات المتعلقة باستهلاك الأسرة.

ب. المرأة الريفية باعتبارها عنصر أساسي في الأنشطة والقرارات المتعلقة باستهلاك الأسرة والإنتاج المزرعي.

ج. الشباب الصغير من الذكور والإناث في سن التدريب على الأنشطة واتخاذ القرارات المرتبطة بالإنتاج والاستهلاك.

3- الأسرة الريفية ( Rural family ) :

حيث تمثل الأسرة الريفية أهمية خاصة بالنسبة للعمل الإرشادي ولهذا تنور غالبية برامج وأنشطة الإرشاد الزراعي حول الأسرة كوحدة إنتاجية واستهلاكية في نفس الوقت.

4- مادة الإرشاد الزراعي ( Extention material ) :

حيث تختلف المادة العلمية التي يقوم بنقلها إلى الجمهور الإرشادي، فالإرشاد الزراعي لا يقوم بنقل كافة العلوم الزراعية وعلوم الاقتصاد المنزلي إلى أهل الريف بل يركز على النواحي التطبيقية لهذه العلوم، وبالأخص الأفكار والتقانات الزراعية التي تناسب احتياجاتهم وظروفهم وبيئاتهم وذات العائد الاقتصادي الواضح.

5- الطرق التعليمية الإرشادية ( Extension methods ) :

يتميز الإرشاد الزراعي عن غيره من المؤسسات التعليمية في أنه يستعمل طرق إرشادية تعليمية متنوعة وهي:

أ- طرق الاتصال الفردي Individual contact methods كالزيارات والرسائل والاتصالات الهاتفية.

ب- طرق الاتصال الجماعي Group contact methods كالاتماعات والندوات والرحلات والإيضاحات.

ج- طرق الاتصال بالجمهير Mass media methods كالمطبوعات والإذاعة والتلفزيون والسينما والمعارض

6- التركيز على الممارسة ( Learning by doing ) :

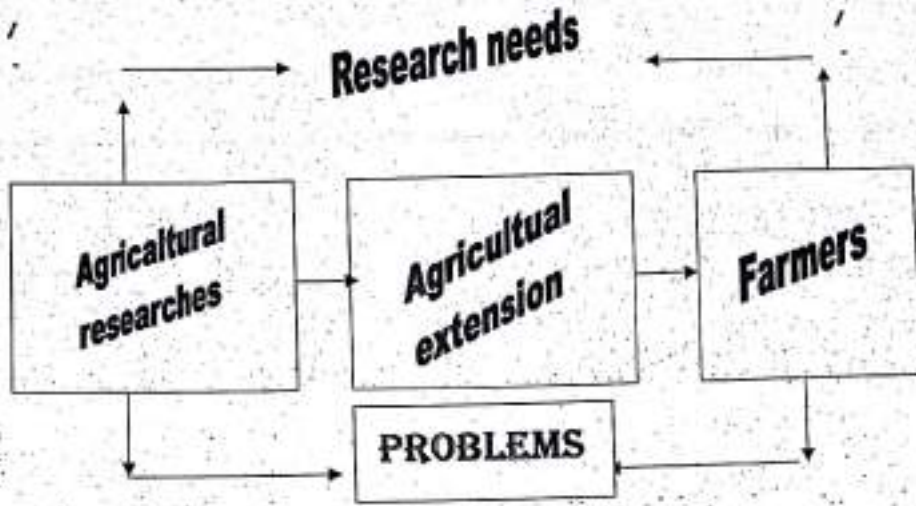
حيث أنه بالرغم من تنوع الطرق التعليمية التي يستعين بها الإرشاد الزراعي، فإنه يركز أساساً على الإيضاح العملي بأنواعه، وعلى التعلم عن طريق الممارسة العملية.

### دور الإرشاد الزراعي: Role of agricultural extention:

يستمد الإرشاد الزراعي محتواه من العلوم التطبيقية الزراعية، ويستند على العلوم الاجتماعية لتكوين فلسفته ونظرياته ومبادئه التي تشكل الدعامة الأساسية لنشاطه، فالإرشاد الزراعي يمثل الرابطة أو حلقة الوصل بين الظاهرة الطبيعية ممثلة بالعلوم التطبيقية، والظاهرة الاجتماعية ممثلة بالعنصر البشري وما يكتنفه من سلوك وتفكير ودوافع واتجاهات واستعدادات وطموح، وما يحتويه من خبرات وقيم وعادات وتقاليد.

ويستطيع الإرشاد الزراعي تحقيق هذه الرابطة أو حلقة الوصل ( Link ) عن طريق روابط فعالة مع مراكز البحوث الزراعية وإنتاج التقانات من ناحية، ومراكز الإنتاج الزراعي ( المزارع - المرأة الريفية - الشباب الريفي ) من ناحية أخرى، حيث يقوم الإرشاد الزراعي بإمداد السكان الزراعيين بأحدث المبتكرات والتقانات الزراعية الموائمة لظروفهم المزرعية، والتي توصلت إليها مراكز البحوث العلمية الزراعية، وحثهم على الاستجابة لها وتبنيها لحل مشاكلهم والوفاء باحتياجاتهم، ثم نقل أثر إدخال هذه المبتكرات والتقانات إلى مراكز البحوث لكي يتم وضعها في الاعتبار ضد إنتاج التقانات الجديدة.

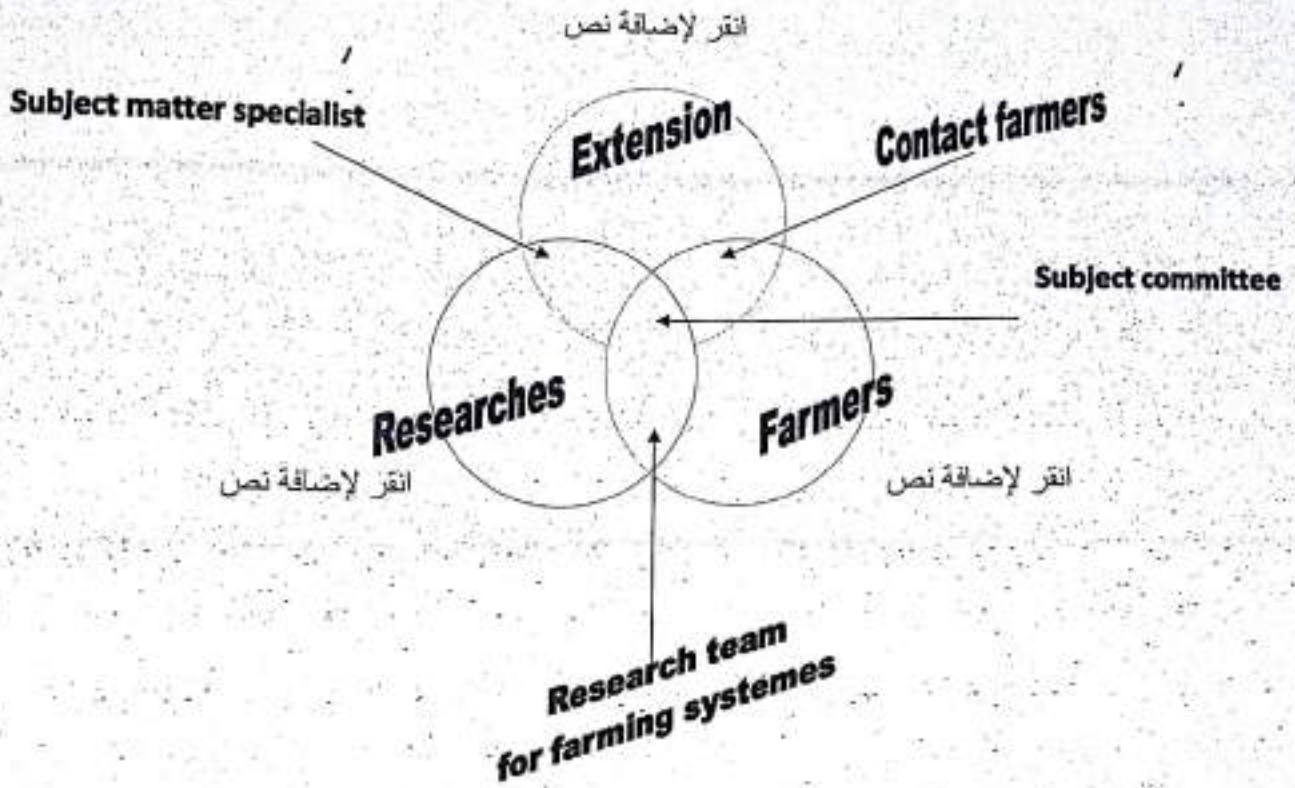
ومن ناحية أخرى يبرز دور الإرشاد الزراعي في استقصاء مختلف المشاكل التي تواجه الزراع والتعرف على اهتماماتهم واحتياجاتهم ورغباتهم، ثم نقل تلك المشاكل والاحتياجات إلى مراكز البحوث لإيجاد الحلول المناسبة لها أو السبل الكفيلة بسدها، وحمل تلك الحلول أو السبل ونقلها إليهم.



شكل رقم " 2 " : دور الإرشاد الزراعي .

ويوضح هذا الشكل الذي وضعه سوانسون تدفق المبتكرات والتقانات أو التكنولوجيا من مراكز البحوث الزراعية إلى المزارعين عن طريق الإرشاد الزراعي، فالتكنولوجيا ليست الإنتاجاً للبحوث، و الإرشاد الزراعي هو نظام لنشر التكنولوجيا وتبنيها (Diffusion & Adoption)، أما المزارعون فهم الفئة المستفيدة من هذه التكنولوجيا، كما يبين الدور الثاني للإرشاد في نقل كافة مشاكل الزراع إلى مراكز البحوث الزراعية لتكون الأجندة البحثية لهذه المراكز.

وفي الأوضاع النموذجية لا بد أن يكون هناك تفاعل مباشر بين هذه الحلقات الثلاث، ويمكن توضيح هذا الوضع النموذجي من خلال الشكل التالي:



شكل رقم " 3 " : الوضع النموذجي لدور الإرشاد الزراعي

ويوضح هذا الشكل الذي بينه التنبؤي ضرورة تواجد أخصائي المادة الفنية ( متخصص محاصيل - متخصص أراضي - وقاية - بساتين - إنتاج حيواني ..... الخ ) بين البحوث والإرشاد، وضرورة تواجد زراع اتصال بين الإرشاد والزراع ( القادة الريفيين )، وضرورة تواجد فريق بحثي للنظم المزرعية يشترك فيه الباحثين مع الزراع، وذلك بين البحوث والزراع، ولتحقيق التفاعل بين الحلقات الثلاثة مع بعض، فإنه ينصح بتواجد لجنة فنية استشارية تجمع بين الباحثين والعاملين الإرشاديين والقادة الريفيين.

#### أهداف الإرشاد الزراعي: Objectives of agricultural extension:

يهدف الإرشاد الزراعي إلى نقل التقانات الزراعية الجديدة، وتعليمها للزراع بأسلوب غير رسمي، وذلك من خلال إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، والتي يطلق عليها اختصاراً ( K A P A ) وهذا يعني:

Knowledge أي المعرفة .

Attitude أي الاتجاه .

Practice أي المهارة أو الممارسة .

Aspiration أي الطموح .

وهذه التغييرات السلوكية سوف تنعكس بشكل مباشر في النهوض بالإنتاجية الزراعية وتحسين مستوى المعيشة لجميع أفراد الأسرة الريفية من زراع و مرأة ريفية وشباب ريفي .

ويتفصيل أكثر تقسم أهداف الإرشاد الزراعي إلى:

أولاً: أهداف تعليمية أو تخصصية :

وهي أهداف تقع في نطاق تغيير السلوك ( AKAP ) وهي أهداف قصيرة المدى نسبياً، حيث يسعى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها في فترة زمنية أقصر بالمقارنة بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

وفيما يلي شرح مختصر للأهداف التعليمية السلوكية أو التغييرات السلوكية المعرفية والمهارية والعاطفية. التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى إحداثها في جمهور مستر شديه.

#### 1- تغييرات في المعارف: Changes in knowledges

وهي تغييرات فيما يعلمه الإنسان، ابتداء من إضافة معلومة واحدة، حتى التغيير الشامل للبتيان المعرفي، ويعتبر التغيير السلوكي المعرفي أو اكتساب الفرد للمعارف والمعلومات الجديدة هو أول مراحل التغيير السلوكي، ونقطة البداية للتغييرات السلوكية الأخرى.

ومن وجهة نظر الإرشاد الزراعي فإن التغيير المعرفي للجمهور الإرشادي يتطلب من العاملين الإرشاديين العمل بكفاءة وفاعلية للوصول بالجمهور إلى مرحلة استرجاع وتذكر المعارف الجديدة مروراً بمراحل الانتباه والإحساس والإدراك الفعلي لهذه المعارف التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى نقلها، وجعلها جزءاً أساسياً من سلوكيات مستر شديه، وبمعنى آخر فإن التغيير المعرفي يعني قدرة الجمهور على الانتباه للمعارف الجديدة، والإحساس بها وإدراكها والقدرة على استرجاعها وتذكرها عند الحاجة إليها.

ويعتبر الانتباه والإدراك الحسي هما الخطوة الأولى في اتصال الفرد ببيئته وتكيفه لها، بل هما الأساس الذي تقوم عليه سائر العمليات العقلية الأخرى كالوعي والتذكر والتعلم والتخيل والتفكير..... الخ. فلنكن نتعلم شيئاً أو تفكر فيه، يجب أن ننتبه

إليه وتدركه فالانتباه والإدراك عمليتان مثلأزمتان، حيث أن الانتباه يسبق الإدراك ويمهد له، أي أنه يهيئ الفرد للإدراك.

والانتباه Attention هو : عملية اختيار المنبهات الحسية ( بصرية - سمعية - شمعية - ذوقية - لمسية ) التي تهتم الفرد، وتستجيب لحاجاته وحالاته النفسية، وتركيز الشعور فيها، وتجاهل ما عداها.

و الإحساس Sensation هو : الأثر النفسي الذي ينشأ مباشرة من تنبيه حاسة معينة أو عضو حساس، وتآثر مراكز الحس في الدماغ كالإحساس بالألوان والأصوات والروائح و المذاقات .....الخ.

أما الإدراك Perception فهو : العملية التي يتم من خلالها معرفتنا لما حولنا من أشياء عن طريق الحواس.

ويمتطيع المرشد الزراعي أن يحسن من قدرات الزراع على الانتباه والإحساس والإدراك من خلال مراعاة النقاط التالية.

1- يجب أن يعي المرشد الزراعي إلى أن انتباه المزارعين لأي نشاط إرشادي يقوم به، لا يعني بالضرورة نجاح أنشطته الإرشادية، ففي كثير من الأحيان قد يحدث انتباه مشترك لمجموعة من المزارعين، ولا يعقبه إدراك مشترك مرغوب من قبل الأفراد أو المزارعين، وذلك لاختلاف خبراتهم السابقة ووجهات نظرهم وذكائهم ودوافعهم.....الخ، وعليه فإن المرشد يجب أن يضع ذلك في الحسبان من خلال مراعاة مبدأ هام من مبادئ التعلم، وهو مبدأ الفردية في التعلم Individuality.

2- يجب أن يعي المرشد الزراعي إلى أن الانتباه اختيار وتركيز، مما يؤكد على إمكانية تحسين عملية الانتباه في الموقف التعليمي الإرشادي، وهذا يعني أن يختار المرشد الزراعي المثيرات والتوصيات الجديدة التي يهتم المزارع معرفتها وعملها والتفكير فيها، وتستجيب لحاجاته.

3- يجب أن يعي المرشد الزراعي إلى أن تحسين الجو الذي تتم فيه عملية التعليم الإرشادي ( Atmosphier ) من مكان وطرق ووسائل إرشادية وغيرها من العوامل المتساعدة، كل ذلك يؤدي إلى تحسين عملية الإحساس اللازمة للوصول إلى الإدراك.

4- يجب أن يعي المرشد الزراعي إلى أن الإدراك يسير من المجهل إلى المتفصل، أي أن الإدراك يسير من الكل إلى الأجزاء، وهذا يؤكد على ضرورة اهتمام المرشد الزراعي بالموقف التعليمي ككل بكافة مكوناته ( Gestalts ).

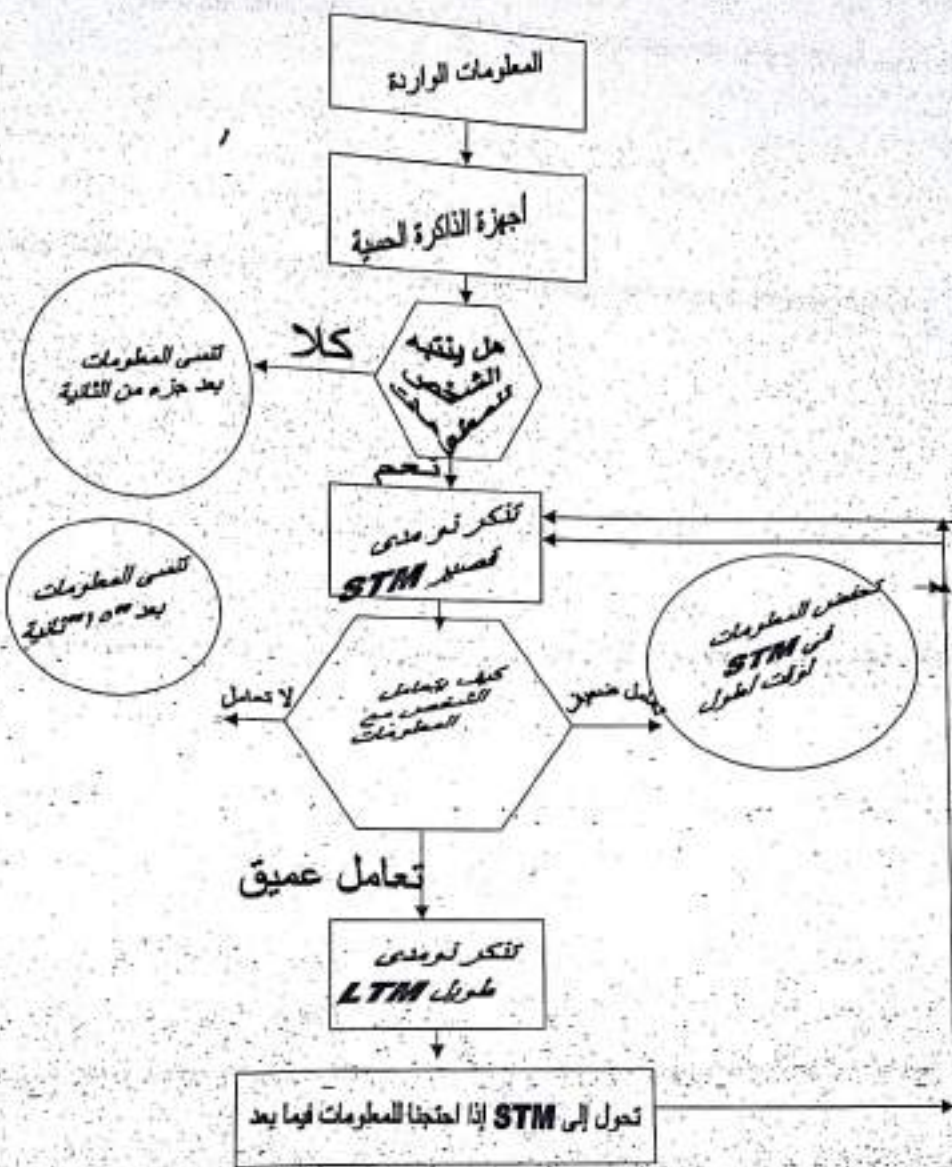
5- يجب أن يعي المرشد الزراعي أهمية الخبرة السابقة في عملية الإدراك، فالفرد ينتبه ثم يركز انتباهه في الأشياء التي تهتمه، ثم يكون لديه قدرة أكثر

على إيجاد معنى للمعلومات التي جمعها، وربطها بالخبرة السابقة،  
واستدعائها فيما بعد.

ويعتبر إدراك الزراع للمعلومات والمعارف الجديدة غير كافي لحدوث التغييرات  
المعرفية التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى إحداثها، بل لابد أن يعقب عملية الإدراك  
عملية عقلية، عملية عقلية أخرى هي التذكر Remembling والتي تعني بها  
القدرة على استدعاء أو استرجاع ما تعلمه الفرد.

وتستلزم أجهزة الذاكرة مساحة للتخزين، كما تتطلب وسائل لإدخال المعلومات  
إلى مساحة التخزين ثم إخراجها من هذه المساحة عند الحاجة إليها، ويصور علماء  
السلوك الذاكرة من خلال نموذج أتكينسون - شفرين، وطبقا لهذا النموذج فإن  
الذاكرة ذات المدى القصير (Short term memory) والتي يطلق عليها اختصارا  
STM التي تقوم بتخزين كل الأفكار والمعلومات والخبرات التي يعيها الفرد في أي  
وقت محدد وبصفة مؤقتة (عادة لمدة حوالي 15 ثانية)، وهنا يمكن الاحتفاظ  
بالأفكار والمعلومات والخبرات لمدة أطول عن طريق الحفظ أو التكرار.

ولا تقتصر وظيفة STM على التخزين فقط، بل تتعدى ذلك إلى وظيفة أخرى وهي  
أنها تعمل كمركز تنفيذي فهي تدخل المعلومات أو تخرجها من جهاز آخر للذاكرة  
وهو الذاكرة ذات المدى الطويل (Long term memory) وتختصر إلى LTM.  
أما عملية تخزين المعلومات في LTM فإنها تتم عن طريق التعامل العميق مع هذه  
المعلومات، من خلال استخدام وسائل حفظ متقدمة من قبل الأفراد، وعليه فإنهم  
يفهمون أكثر ويفكرون في معنى ما سمعوه، ويربطون بين المعلومات الواردة إليهم  
وبين أفكار موجودة أصلا في ذاكرتهم ذات المدى الطويل، وفي بعض الحالات يكفي  
التكرار البسيط للمعلومات لكي تنتقل إلى المخزن ذو المدى الطويل، ويعتبر جهاز  
المدى الطويل والقصير على اتصال دائم وثنائي الاتجاه، ويعتقد أتكينسون - شفرين  
أن الجهاز ذو المدى القصير قد يكون هو الجزء النشط للجهاز طويل المدى ويمكن  
توضيح هذا النموذج من خلال الشكل رقم " 4 الذي بينه دافيدوف كالتالي:



شكل رقم 4 : نموذج أتكنسون-شيفرين للذاكرة

ويستطيع المرشد الزراعي أن يحسن من قدرات الزراع على التذكر من خلال مراعاة النقاط التالية:

أ- يجب أن يركز المرشد الزراعي على ذكارة المدى القصير، وذلك لأنها مركز الوعي لدى الإنسان، وتحتوي على كل الأفكار والمعلومات والخبرات التي مرت بالإنسان في أي وقت من الأوقات، كما أنها تقوم بالتخزين المؤقت للمعلومات، وبالتالي فإنه يجب على المرشد الزراعي أن يقدم المعلومات والتوصيات الإرشادية قبل تنفيذها من قبل الزراع بفترة وجيزة كلما أمكن، وإن كان هناك صعوبة في ذلك، فيجب أن يعمل باستمرار على تعزيز أو تدعيم الزراع Reinforcement and supporting.

ب- يجب على المرشد الزراعي أن يعرف أن STM هي الجزء النشط للذاكرة طويلة المدى، وعليه فإن المرشد كي يصل مع الزراع إلى تخزين المعلومات المقدمة لهم ولفترة أطول وتسجيلها في LTM فعليه أن يشجع الزراع على الانتباه لهذه المعلومات وفهمها بشكل أكبر والتفكير فيها، وتشجيعهم على ربطها بأفكار موجودة أصلاً في ذاكرتهم (الخبرة السابقة)، وهذا كله سوف يؤدي إلى تعامل عميق مع هذه المعلومات من قبل الزراع، وهذا التعامل كفيل بتخزين هذه المعلومات في LTM، ويمكن للمزارعين استخدام هذه المعلومات فيما بعد عن طريق استدعائها من LTM إلى STM وبالتالي تصبح في متناول أيديهم.

ج- أوضحت الأبحاث أن الناس قادرون على تخزين المادة البصرية كصور بسهولة أكثر من اختزانهم للكلمات في الذاكرة طويلة المدى، وهذا يؤكد على أهمية استعانة المرشد بالرسوم التوضيحية والصور كلما أمكن في جميع الأنشطة الإرشادية.

د- أوضحت الأبحاث أن أهم أسباب النسيان في LTM هو الفشل في استقبال وتخزين المعلومات، وهذا يؤكد على أهمية قيام المرشد بتنظيم المعلومات والخبرات أثناء استقبالها بسهولة تخزينها، ويتم ذلك عن طريق قيام المرشد لزراعي بعملية التفصيل الدقيق لكافة الخبرات التعليمية الموجهة إلى الزراع، ثم تلخيص هذه الخبرات، حتى يكون هناك سهولة في تخزينها في LTM.

م- كما أوضحت الأبحاث أن قدرة الزراعة على استرجاع المعلومات المخزنة في LTM ترتبط بشكل وثيق في قدرة المرشد على خلق الاستعدادات الكافية لدى الزراعة للتعلم، وإثارة الدافعية لديهم على التعلم، وإشراكهم في الأنشطة التعليمية. وهذا يترتب عليه قدرة الزراعة على استخدام هذه الخبرات والتوصيات في مواقف مماثلة.

و- يجب على المرشد الزراعي أن يركز على مبدأ التكرار في التعليم ( Repetition )، وتدريب الأفراد على استرجاع المعلومات، أي التكرار البسيط للمعلومة وبأكثر من طريقة، فالسؤال يتكرر، الحقيقة تتكرر، الرقم يتكرر: مرة مجردة، ومرة مدعمة بصورة أو رسم..... الخ.

ز- أن تكون المعلومات والتوصيات المقدمة ذات قيمة اقتصادية ولها عائد مادي ملموس، وهذا يؤدي إلى تخفيف حدة القلق لدى الزراعة، وذلك لأن زيادة حدة القلق لدى الأفراد يؤدي إلى عجزهم عن استرجاع المعلومة التي يحتاجونها.

## 2- تغييرات في المهارات Changes in Practices:

يقصد بالتغيير المهاري بأنه: تغيير فيما يقوم به الفرد من أعمال ذهنية أو حركية معقدة. والمهارات التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى تغييرها باتجاه الأفضل نوعان، وهما:

### أ- مهارات عقلية Mental Practices:

وهي تعني طرق التفكير، ومقدرة الشخص على وضع الحلول للمشكلات التي يواجهها، مثل القدرة على حل المشكلات التي يواجهها المزارع في حياته وفي إنتاجه كالقدرة على رسم دورة زراعية مناسبة لمحاصيله، أو القدرة على رسم سياسة مالية لمزرعته، أو القدرة على رسم خطة تسويقية لمحصوله.

### ب- مهارات أدائية أو حركية Instrumental Practices:

وتعني قدرة الفرد على أداء عمل عضلي بالدقة والسهولة المطلوبتين، مثل قدرة المزارع على تقليم شجرة ماء، أو قدرة المزارع على استعمال آلة دراس، أو ماكينة رش مبيدات، فالمهارة الحركية تتم عن طريق انتقال إشارة من المخ إلى العضلات عن طريق الأعصاب، وهذه الإشارة المخية يجب أن تستند بداية على معارف يزود بها المخ، حتى يستطيع إرسال الإشارة المخية الصحيحة للعضلات لأداء هذه المهارة، وبالتالي فإن أي شخص يتعلم مهارة حركية يجب أن تتوفر فيه شروط ثلاثة، هي:

- معرفة سليمة وصحيحة عن موضوع المهارة.
- جهاز عصبي سليم يستطيع أن يستقبل ويرسل الإشارة الصحيحة.
- جهاز عضلي سليم قادر على أداء هذه المهارة.

### 3- تغيرات في الاتجاهات :Changes in Attitudes

ويعرف الاتجاه بأنه : " حالة من الاستعداد أو التهيؤ النفسي، تنظم من خلال خبرة الشخص، وتُمارس تأثيراً توجيهياً ودينامياً على استجابته لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة ". والاتجاه أيضاً هو : ميل عاطفي تنظمه الخبرة ليتفاعل إيجابياً أو سلبياً نحو شيء أو شخص أو موقف أو فكرة .

ويتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات وهي:

أ- المكون المعرفي: ويتكون من معتقدات وقيم الفرد المتعلقة بالشيء موضوع الاتجاه، وتتأثر هذه المعتقدات والقيم بما قرأه الفرد أو سمعه عن هذه الموضوعات، فالكلمات التي يستخدمها الزراع للتعبير عن معتقداتهم وقيمهم نحو التقانات الجديدة أو المرشد الزراعي كالتالي : تقانة جيدة ، رديئة ، مكلفة . أو مرشد جيد ، تافه ، يحب مساعدة الآخرين ، يتعالى على الآخرين ..... الخ ، وعليه فإن هذه الكلمات يقولها الزراع متأثرين بما عرفوه وسمعوه عن التقانات والمرشد.

ب- المكون الوجداني أو الانفعالي: ويشير إلى الانفعالات المرتبطة بالشيء موضوع الاتجاه، أي الشحنة العاطفية التي تعطي للاتجاهات ميزتها الهامة من حيث الإثارة والدافعية، فانفعالات الحب والكره والإعجاب والغيرة والخوف، وغير ذلك تشكل المحتوى الوجداني أو الانفعالي للاتجاه.

ج- المكون النزوعي أو السلوكي: ويشير إلى كل أنواع التهيؤ السلوكي المرتبطة بالاتجاه ففي حالة الاتجاه الإيجابي يكون الفرد مستعداً لأن يزيد أو يعزز موضوع الاتجاه، والعكس صحيح.

فالاتجاهات ليست استجابات يمكن ملاحظتها مباشرة، وإنما هي مجرد حالات استعداد للاستجابة إذا ما ظهرت المثيرات المتعلقة بها، وهذه الحالات يمكن استنتاجها من خلال بعض المؤشرات كالكلام أو الأفعال أو الاختيار.

وتعتبر اتجاهات الزراع من أهم العوامل المؤثرة في سلوكهم بصفة عامة، وبالتفصيل فيما يقوله المرشد الزراعي، وفي مشاركتهم في الأنشطة الإرشادية، وتنفيذ الممارسات الموصى بها بصفة خاصة، فالاتجاهات تقوم بوظيفة التوافق والتكيف الاجتماعي للمزارع، كما أنها تعتبر محركاً لسلوكه في أدائه لعمله ولأنشطته المختلفة، كما أنها تقوم بتوجيه هذا السلوك، فإذا كان اتجاه المزارع نحو مستحدث زراعي ما موجِباً فإنه يقبل عليه، ويتبدل جهده في سبيل تطبيقه، أما إذا كان اتجاهه نحو هذا المستحدث سالباً، فإنه لا يقبل عليه فالاتجاه إذا عبارة عن الميل أو عدم الميل، الرغبة أو عدم الرغبة، المحبة أو الكراهية لشخص ما أو تقنية ما أو موقف ما.

وينظر إلى الاتجاهات من الجانب الإرشادي بأنها السعي الحثيث من قبل جهاز الإرشاد الزراعي على تغيير الاتجاهات السلبية للسكان الريفيين إلى اتجاهات إيجابية نحو العاملين الإرشاديين، ونحو ما ينادوا به من تحديث وتطوير في مجال الزراعة والحياة الريفية بشكل عام، وبالأخص عند العمل مع المجتمعات التقليدية Traditional Societies فنحن غالباً ما نسمع التعبير القائل بأن الزراع محافظون، ويميلون إلى تصديق المألوف، ولا يتقون في غيرهم، فهم يحكمون على أي تغيير أو فكرة مستحدثة في ضوء خبرتهم الذاتية، والمبادئ التي تعلموها من آبائهم وأجدادهم، وقادراً ما يناقشون تلك المبادئ ويكيفونها ويطورونها لمواجهة مشكلاتهم الراهنة، وهذه المسابرة Conformity لدليل على الثقافة التقليدية، وحتى يمكن تغيير هذا السلوك العاطفي لدى هؤلاء الزراع، فإنه يتوجب على الإرشاد أن يعمل على تغيير اتجاهاتهم نحو التطوير والتحديث، وأن يجعلهم يناقشون الممارسات التقليدية، وأن يعرفوا أن لديهم القدرة على تحسين موقفهم الاجتماعي والاقتصادي، فالإرشاد الزراعي لا يهتم بالوصول في الزراع إلى تبني ممارسة محسنة بعينها، ولكنه يهتم أيضاً بتغيير النظرة العامة للزراع، وتشجيعهم على المبادأة لتحسين مزارعهم وبيوتهم، ولهذا فإن فاعلية الإرشاد الزراعي تقاس بمقدرته على تغيير الموقف الاستاتيكي المنتشر في المناطق الريفية إلى آخر ديناميكي يتقبل التحسين والتطوير والتحديث، ومن ثم يكون أكثر تجاوباً لما يدعو له الإرشاد الزراعي من تغييرات سلوكية مرغوبة.

إن نجاح عملية الإقناع في تغيير اتجاهات الريفيين السلبية تتوقف على عدة عوامل، منها:

- الرغبة من حاملي الاتجاهات نحو التغيير.
- الثقة في المصدر الذي قدمت منه الرسالة.
- قوة الرسالة من حيث الإقناع.

وكمثال نعطيه على ذلك، فإن المزارعين الذين لا يرغبون في الاستماع إلى ما يقوله المرشد الزراعي، فإنه من الصعب إقناعهم بالعدول عن عدم حضور اجتماع إرشادي مثلاً، كذلك فإن شخصية المرشد الزراعي الناجحة، والتي تتمتع بثقة عالية بين أغلب المزارعين، فإنه من السهل عليه أن يؤثر في تغيير الاتجاهات السلبية لهؤلاء المزارعين، ولكن مع ذلك يجب أن ترتبط الرغبة والشخصية القوية للمرشد بقوة الإقناع والمنطق التي يتمتع بها، عند إبراز حججه وبراهينه لهؤلاء المزارعين، لكي يستطيع التأثير فيهم وتغيير اتجاهاتهم.

#### 4- تغيرات في الطموح : Changes in Aspiration

يمثل مستوى الطموح أحد الخصائص النفسية التي تؤثر على سلوك الأفراد الريفيين ، ويعرف روجرز مستوى الطموح بأنه : الحالات المرغوب في وجودها مستقبلاً كالمكانة الاجتماعية والاقتصادية أو التعليم أو المهنة .

ويلعب الطموح دوراً هاماً في الجوانب المتعلقة بعملية التنمية ، فقد أشارت الكتابات المرجعية والدراسات البحثية إلى أن من بين القيم الأساسية التي لها ارتباط موجب بعملية التنبؤ وتقبل المبتكرات الزراعية هو رغبة الزراع وطموحهم لتعليم أبنائهم تعليماً عالياً ، ووضع قيمة كبيرة على تبوء الشخص مركزاً اجتماعياً مرموقاً ، كذلك فإن المزارع غير القانع بوضعه الحالي والمتطلع دائماً إلى مستوى أفضل يكون عادة أكثر تقبلاً للتغيير وتطبيق الأفكار العصرية عن المزارع القنوع الذي لا يفكر في التغيير ، ويميل إلى التمسك بالتقديم .

إن مستويات طموح الفرد يمكن أن تحبط في حالة عدم توفر الفرص الملائمة لتحقيقها ، فافعال الأفراد تنتج من مزيج من طموحاتهم وقدراتهم والإمكانات المتاحة لهم .

ويركز الدارسون على أبعاد معينة عند دراسة مستوى الطموح ، وهي :

1. مستوى الطموح المهني : وهو ذلك المستوى المهني الذي يرغب الفرد ويتمناه لنفسه ولأبنائه .
2. مستوى الطموح التعليمي : وهو ذلك المستوى التعليمي الذي يتمناه ويفضله الفرد لأبنائه .
3. مستوى الطموح المعيشي : وهو ذلك المستوى المعيشي الذي يرغب الفرد ويتمناه لنفسه ولأبنائه .

ومع التسليم بأن رقع مستوى الطموح يعد من العناصر الضرورية اللازمة لتنمية العنصر البشري ، فإن الإرشاد الزراعي كجهاز تغيير يسعى لتحقيق ذلك .

#### ثانياً : أهداف اقتصادية واجتماعية :

وهي أهداف يسعى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها عن طريق التغيرات السلوكية (KAPA) ، وهي أهداف طويلة المدى نسبياً ، وذلك لأنها تحدث كنتائج طبيعية للتغيرات السلوكية ، وتمثل هذه الأهداف المجالات Areas التي يعمل فيها الإرشاد الزراعي ، حيث أجمعت غالبية الكتابات النظرية على أن الإرشاد الزراعي يعمل في تسعة مجالات رئيسية ، أو يسعى إلى تحقيق تسعة أهداف اقتصادية واجتماعية ، وهي :

1. رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية، أي العمل على زيادة الإنتاج الزراعي بشقيه، والعمل على خفض تكاليف الإنتاج وتعظيم عائدته.
2. تسويق وتوزيع واستهلاك الحاصلات الزراعية نباتية كانت أم حيوانية، من أجل تقليل التكاليف التسويقية وزيادة عائدتها.
3. تنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية من خلال إثارة الوعي نحو استغلالها اقتصاديا، لضمان تحقيق الاستفادة القصوى منها، مع صيانتها والمحافظة عليها، والعمل على تنميتها واستدامتها.
4. إدارة الأعمال المزرعية والمنزلية بتوعية وتدريب الزراع على الأساليب الحديثة لإدارة المزرعة، وكذلك توعية وتدريب المرأة الريفية على أعمال الاقتصاد المنزلي لرفع الكفاءة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة الريفية.
5. تنمية الشباب الريفي من خلال تنمية قدرات الشباب وتوعيتهم وتدريبهم على الأعمال الخاصة بتنمية المجتمع المحلي، وخلق زراع أفضل وأكثر تعاوناً مع الأجهزة الإرشادية.
6. تحسين مستوى الحياة الأسرية الريفية، فالإرشاد الزراعي لا يعمل أشياء نيابة عن رجال ونساء وشباب وفتيات الريف، ولا يخلق رفاهية للأسرة الريفية ولكنه يوجه هؤلاء إلى تنمية قدراتهم ومهاراتهم لخلق هذه الرفاهية والنهوض بالمستوى المعيشي للأسرة الريفية.
7. تنمية المجتمع الريفي المحلي من خلال إشراك الريفيين مع الأجهزة التنفيذية الحكومية في تخطيط وتنفيذ وتقييم المشروعات التنموية الزراعية التي توجه للمجتمعات الريفية.
8. تنمية القيادة الريفية المحلية وذلك عن طريق اكتشاف واختيار وتدريب القيادات الريفية المحلية والتي تعتبر الأذرع المساعدة للمرشد الزراعي في سرعة نشر وتبني التقانات الزراعية.
9. الإسهام في الشؤون العامة بإعلام الزراع بالحقائق التي تتعلق بالمواقف القومية والعالمية، وكذلك المساعدة في الإعلان عن الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للدولة، وتعريف الزراع بالدور المنتظر منهم من أجل تحقيق هذه الأهداف.

### أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي: Principles

يهتدي العمل الإرشادي وفقاً للأسس ومبادئ معينة، ينبغي على جميع القائمين بالعمل الإرشادي مراعاتها والاهتمام بها في كافة البرامج والأنشطة الإرشادية التي يقومون بها، وهذه الأسس والمبادئ تنحصر فيما يلي:

1- العمل على كسب ثقة جمهور المسترشدين ، وتكوين علاقات طيبة معهم :  
إن طبيعة العمل الإرشادي القائمة على التعليم والإقناع، تحتم على المرشد الزراعي كسب ثقة جمهور الزراع وتكوين علاقات طيبة معهم، وتبني هذه العلاقات على أساس من الود والاحترام والتقدير لمعلوماتهم وخبراتهم وعاداتهم وتقاليدهم، وتعتبر من أهم مواصفات المرشد الزراعي الناجح هو نوافر الشخصية الاجتماعية Sociable Personality والمصدقية Credibility ويقصد بالشخصية الاجتماعية ما يلي:

- أ- شخصية ودودة قادرة على التعامل ببشاشة وحسن خلق مع جميع المستهدفين.
- ب- شخصية منبسطة غير منطوية، وقادرة على تكوين والاحتفاظ بالصدقات مع الجمهور الإرشادي.
- ج- شخصية تحب مساعدة الآخرين، وتسعد بالنتائج الإيجابية للتغير وتنمي قدرات الآخرين.
- د- شخصية تتميز بالتواضع وعدم التعالي أو الغطرسة مع الجمهور ، وتحترم خبراتهم

وتساعد هذه الشخصية المرشد على أن يكون:

- أ- شخصا محوريا في المجتمع المحلي الريفي.
- ب- يساعد الجميع ويحترمهم.
- ج- يلجأ إليه الجميع طلبا للنصح والمشورة.
- د- ينجح في القيام بالعمل الإرشادي والتنموي.

أما بالنسبة للمصدقية فإنه يتوجب على المرشد الزراعي لتحقيقها مراعاة ما يلي :

- 1- الحرص على زيادة المعلومات والمهارات كأساس للأراء والنصائح المقدمة للزراع.
- 2- التروي عند تقديم التوصيات للمشكلات والعمليات الزراعية لحين التعرف على الموقف.
- 3- عدم توجيه أي إرشادات تستعصي عليه ، وأن يستعين بأخصائي المادة الفنية ، فتقديم أي توجيه دون التعرف على الحل يؤدي إلى تدمير مصداقيته في منطقة عمله.

2- العمل الإرشادي يقوم على فكرة نبذ الضغوط، ومعارضة مبدأ فرض الأفكار والبرامج  
وإنجاز المهام الإرشادية ، وعلى ذلك فإن العمل الإرشادي يعارض أي فكرة من شأنها إجبار الناس والضغط عليهم لقبول أو تنفيذ برامج أو أنشطة إرشادية معينة لا يحس الناس بالحاجة إليها، وغير نابعة من احتياجاتهم

ورغباتهم واهتماماتهم، وبالتالي فإن نجاح واستمرار البرامج الإرشادية يعتمد إلى حد كبير على مدى شعور الجمهور الإرشادي بالحاجة إليها.

3- العمل مع الجمهور في المستوى الذي يوجدون عليه **Start With Peoples where They are** إن البرامج الإرشادية الجيدة هي تلك البرامج التي تنبثق عن حاجات الناس المحسوسة ورغباتهم الفعلية، ولكي يكون العمل الإرشادي سليماً وفعالاً يجب أن يبدأ العمل من واقع الظروف القائمة، أي من المستوى الذي يوجد عليه الناس، ويبدأ بالأنشطة التي تهم الجمهور الإرشادي، وهذا يتطلب من العاملين الإرشاديين وخصوصاً من يتواجد منهم في الميدان ( القرية ) أن يداوموا الاتصال بالزراع للتعرف على مشاكلهم واحتياجاتهم، ووضع الحلول المناسبة لهذه المشاكل والاحتياجات في ضوء ظروفهم وإمكانياتهم.

قابل للقياس  
Measurable  
SMART  
Timeed  
↓  
Realistic  
Agreed upon  
يتم الاتفاق عليها

محددة specific

4- وضع الأهداف الإرشادية المناسبة:

يتم وضع الأهداف الإرشادية عادة بعد دراسة وتحليل الموقف الراهن في المجتمع المحلي، وتحديد المشاكل والاحتياجات النابعة من هذه الدراسة والتحليل، وعموماً يجب أن تتوفر في الأهداف الإرشادية الموصفات التالية حتى تكون أهداف مناسبة، وهي:

- أ- التحديد الواضح والدقيق.
- ب- القابلية للتقييم عن طريق صياغة الأهداف بطريقة تمكن من تحديد وقياس إنجازاتها.
- ت- يمكن تحقيقها في حدود الوقت والموارد والإمكانات المتاحة.
- ث- محددة للتغيرات السلوكية ( KAPA ) المرغوب إحداثها في جمهور المسترشدين.
- ج- أن يكون لها ما يبررها، وهذا يعني انبثاقها من حاجات ورغبات الزراع الهامة والملحة.
- ح- أن تكون مرغوبة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية، أي أن تحقيقها يتم بتكلفة نسبية قليلة، ويترتب على تنفيذها النفع والفائدة الملموسة والسريعة لأكثر عدد ممكن من الجمهور الإرشادي.

5- تكيف العمل الإرشادي بما يتفق وعادات وتقاليد الزراع:

إن العمل الإرشادي السليم هو ذلك العمل المنبثق والمتطور عن أوضاع المجتمع الزراعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يتسجم ويتلائم مع عقلية وقيم وعادات وتقاليد الزراع.

ومن أمثلة عدم تكيف العمل الإرشادي للعادات والتقاليد ما يلي:

- أ- أن نقوم بعمل أو نشاط إرشادي يساهم ويشترك فيه كل من الرجل والمرأة في مجتمع عربي محافظ.
- ب- نعتبر برامج النهوض بالإنتاج الحيواني، وذلك من خلال نشر فكرة التلقيح الصناعي وتضاربها مع الحلال والحرام من وجهة نظر الزراعة.
- ت- نعتبر برامج وأنشطة تنظيم الأسرة لارتباطها بقيم وتقاليد دينية.
- ث- فشل محاولة إدخال بعض الأقماع المكسيكية، بسبب تأصل العادات الغذائية للزراعة، فقد تراءى لهم أن لون الدقيق أسمر ومطاطية العجين محدودة، وهذه الصفات أدت إلى توقف الزراعة عن زراعة القمح المكسيكي رغم تفوق إنتاجيته.
- ج- نعتبر إدخال السلالات البيضاء من الدجاج في فترة معينة، وذلك لأثر العادات الغذائية واعتياد الناس على الدجاج البلدي لطعمه الجيد ولحمه المتناسك.

#### 6- إشراك جمهور المسترشدين في تنمية البرامج الإرشادية ( Participation ):

تبني فلسفة الإرشاد الزراعي على أساس إشراك أكبر عدد ممكن من الجمهور الإرشادي في تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية، وذلك لضمان اتجاه هذه البرامج نحو المشاكل والاحتياجات والاهتمامات الواقعية للمجتمع الريفي. وهناك مجموعة من الأسباب التي توضح أهمية إشراك الأهالي أو الجمهور الإرشادي في الأنشطة والبرامج الإرشادية، وهي:

- أ- ضمان تأييد البرامج والأنشطة وعدم معارضتها.
- ب- الإشتراك بنمي الشعور بالانتماء هذه البرامج والأنشطة للمجتمع والأهالي.
- ت- إن الاعتماد على المهنيين (العاملين الإرشاديين) في أداء جميع الأعمال الإرشادية يجعل من مهنة الإرشاد الزراعي مهنة مكلفة للغاية، والإشتراك بلا شك يضيف إلى عمل المهنيين الجهود التطوعية للأهالي، وهذا يساهم في خفض تكلفة الخدمة الإرشادية، ومعنى هذا أن للإشتراك قيمة اقتصادية.
- ث- المعروف أن الناس يتعلمون من خلال الإشتراك، فلا شك أن أحسن طريقة لتعليم التغييرات السلوكية التي يهدف الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها تكون من خلال ممارسة هذه التغييرات والإشتراك في تخطيطها وتنفيذها وتقييمها، وكذلك يتعلم الناس الممارسة الديمقراطية من خلال الإشتراك في تخطيط وتنفيذ البرامج، وما يستلزمه ذلك من حضور اجتماعات اللجان والمناقشات مع الجماهير، ومعنى هذا أن للإشتراك قيمة تعليمية أيضا.

## 7- الاستعانة بالقادة المحليين: ( Local Leaders )

بالرغم من المزايا المتعددة لإشراك جمهور المسترشدين في تنمية البرامج الإرشادية، إلا أن هذه المشاركة قد تكون صعبة من الناحية العملية، وذلك لسببين جوهريين، وهما:

- أ- تواجد أعداد كبيرة من الزراع يصعب أو يتعذر الاتصال بهم ومناقشتهم.
- ب- تواجد أعداد قليلة نسبياً من الزراع تستطيع فعلاً المشاركة الإيجابية.

ولهذين السببين تبرز الأهمية الحيوية للدور الذي يمكن أن يلعبه القادة المحليين ( Local Leaders ) سواء بالنسبة للعمل الإرشادي أو النهوض بالمجتمع الريفي المحلي فهؤلاء القادة يقدمون خدماتهم عن طريق التطوع وبلا مقابل مادي، ويعملون في نفس الوقت كحلقة اتصال بين المرشد الزراعي والزراع، وعليهم تتوقف عملية نقل وتوصيل المعارف المبسطة والأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة لبقية الزراع في المنطقة ، لذا فإنه يجب على المرشد الزراعي أن يعمل على اكتشاف هؤلاء القادة ( قائد رسمي - قائد سمعة أو شهرة - قائد مشاركة اجتماعية - قائد رأي أو تأثير شخصي - قائد اتخاذ قرار ) وتدريبهم التدريب اللازم لأداء مسؤولياتهم ومهامهم، وفي نفس الوقت يعمل على كسب ثقتهم وتعبيدهم.

## 8- الاتصال الوثيق والتعاون التام بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهاز الإرشاد الزراعي:

فالإرشاد الزراعي بدون بحوث تطبيقية مستمرة ومتجددة لا يمكنه أن يحقق أهدافه، وبالمثل فإن البحوث الزراعية بدون وجود جهاز إرشادي فعال يقوم بتوصيل نتائجها للزراع تصبح عقيمة وعديمة الفائدة، وعلى ذلك فإنه يجب أن يكون هناك اتصال وثيق وتعاون تام ومستمر بين رجال البحث والإرشاد.

## 9- ضرورة التنسيق والتعاون بين جهاز الإرشاد الزراعي ومؤسسات التعليم الزراعي:

إن إعداد المرشد الزراعي وتأهيله قبل بدء الخدمة يقع على عاتق مؤسسات التعليم الزراعي ( كليات الزراعة والمعاهد الزراعية والبيطرية - الثانويات الزراعية ... الخ ) كما أن هذه المؤسسات تعتبر أحد مصادر المعلومات والأفكار والمبتكرات الزراعية، ولهذا فإن التنسيق والتعاون بين هذه المؤسسات وجهاز الإرشاد الزراعي يعتبر إحدى الضرورات التنظيمية، وذلك لما يترتب على هذا التنسيق والتعاون من رفع كفاءة العمل الإرشادي.

## 10- ضرورة التنسيق والتعاون بين جهاز الإرشاد الزراعي ومؤسسات التنمية الريفية.

يعتبر جهاز الإرشاد الزراعي أحد الأجهزة التي تسعى وتعمل على النهوض بالزراعة والارتقاء بالحياة الريفية بوجه عام، فالجهاز الإرشادي يعمل جنبا إلى جنب مع مؤسسات ومنظمات يتصل عملها ونشاطها بصورة مباشرة أو بغير مباشرة بالزراعة والنهوض بالسكان الريفيين ، ولا شك أن فعالية البرامج والأنشطة الإرشادية ستزداد بالتنسيق مع هذه المؤسسات والمنظمات، وذلك للأسباب التالية:

- أ- بعض من أنشطة هذه المؤسسات مكمل للعمل الإرشادي ولازمة له، وذلك مثل الجمعيات التعاونية الزراعية والمصارف الزراعية وهيئة مكافحة البطالة واتحاد شببية الثورة والاتحاد النسائي وغيرها.
- ب- يمكن للإرشاد الزراعي استغلال بعض الإمكانيات المتاحة لمثل هذه المؤسسات في تنفيذ برامج، فعلى سبيل المثال يمكن عقد اجتماع إرشادي في مبنى الجمعية التعاونية الزراعية أو في أحد المدارس، كذلك يمكن استغلال أعضاء نوادي البيئة المشكلة في اتحاد شببية الثورة لمعاونة المرشد الزراعي في نشر معلوماته وتنفيذ برامجه.
- ج- منع الازدواجية والتعارض بين الأنشطة والتنافس غير المرغوب في أداء الأعمال، وخصوصا في حالة وجود مؤسسات أو منظمات تقوم ببعض الأنشطة التي يمكن أن تقع في مجال عمل الإرشاد الزراعي، وفي مثل هذه الحالات يفيد التنسيق والتعاون في توفير المال والجهد والالذان يستثمران في عمل متشابه، ويفيد التنسيق والتعاون كذلك في إضافة أبعاد جديدة لمثل هذه الخدمات، وذلك مثل إضافة النشاط الزراعي إلى كل من أندية اتحاد شببية الثورة وقصول مجو الأمية للمرأة أو الرجل.

## 11- ضرورة توفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الإرشادية:

إن أكثر الأشياء قتلا لمعنويات الآخرين هو تكليفهم بأعمال دون توفير الإمكانيات اللازمة لأدائها، ولذلك فإن توفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الإرشادية يعتبر ضرورة لازمة لإرشاد مؤثر، وتنحصر هذه المستلزمات بما يلي:

- أ- عدد كاف من المرشدين الزراعيين وأخصائيي المواد الفنية ( SMS ) المؤهلين والمدربين للقيام بمختلف الأنشطة الإرشادية عن كفاية وجدارة، بالإضافة لعدد كافي من المشرفين الإرشاديين.
- ب- تدريب دوري ومنتظم للمرشدين الزراعيين سواء قبل التحاقهم مباشرة بالعمل الإرشادي أي التدريب عند بدء الخدمة ( Induction Training ) أو أثناء مزاولتهم للعمل الإرشادي أي التدريب أثناء الخدمة ( In service ).

( Training ) ويستهدف كلا النوعين من التدريب تزويد المرشدين الزراعيين بالمعارف والخبرات والمهارات الجديدة، ومناقشة المشاكل التي تعترض العمل الإرشادي.

- ت- تحسين ظروف العمل ووضع نظام للحوافز والترقيات للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي، وخصوصاً من يعمل منهم في الميدان.
- ث- توفير وسائل الانتقال المناسبة، وتوفير الأدوات والمعدات والوسائل والمعينات الإرشادية التي يتعذر بدونها الوصول أو نقل الرسائل الإرشادية إلى جمهور المسترشدين.

## 12- التقييم والمتابعة المستمرة:

يعتبر التقييم والمتابعة المستمرة لأوجه التقدم والإنجازات التي تحققت من تنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية من أهم الأمور التي تساهم في زيادة فاعلية العمل الإرشادي، وهذا يرجع إلى أن هاتين العمليتين توفران الأساس السليم لتعديل الخطط والأهداف الإرشادية، وتفيد أيضاً في اختيار أنسب الطرق والوسائل الإرشادية طبقاً لمقتضيات الظروف والأوضاع المحلية السائدة.

علاقة الإرشاد الزراعي بالعلوم الأخرى :

أولاً : صلة الإرشاد الزراعي بعلم النفس :

يعتبر علم النفس من أكثر علوم المعرفة ارتباطاً بالتعليم الإرشادي وبغيره من أنواع التعليم ، فالمبادئ و النظريات التعليمية مستمدة من الدراسات النفسية وتدخل تحت نطاقها 0 وللتأكيد على مدى الارتباط بين علم النفس والتعليم نذكر تعريف علم النفس ، حيث يعرف بأنه : " الدراسة العلمية لسلوك الكائن الحي مع التركيز على سلوك الإنسان 0 " ، بينما تعرف عملية التعلم بأنها : " تغيير في هذا السلوك نتيجة للخبرة والممارسة 0 " . والتعليم الإرشادي كغيره من أنواع التعليم يستمد نظرياته وأساسه ومبادئه من ميادين الدراسة النفسية ، وبالأخص ميدان علم النفس التعليمي .

ولعلم النفس مجالات متنوعة ومن أهمها وأكثرها ارتباطاً بالإرشاد الزراعي ما يلي :

- أ- علم النفس الفردي : وهو الذي يهتم بدراسة سلوك الفرد وصفاته وطبيعته الخاصة ، وكذلك طرق معاملته أثناء تربيته وتعليمه .
- ب- علم النفس الاجتماعي : وهو الذي يهتم بدراسة سلوك الفرد مع الآخرين .
- ت- علم النفس التعليمي : وهو الذي يدرس سلوك الأفراد والجماعات في المواقف الدراسية والتعليمية . ومعالجة مشكلات التربية العملية ، والمعروف أن الدراسات لهذا المجال قد أنتجت النظريات التعليمية .

ويمكن بلورة أهمية علم النفس في الإرشاد الزراعي بما يلي :

1. المبادئ والنظريات التعليمية تعتبر أساساً لتشكيل مبادئ الإرشاد الزراعي.
2. دراسة علم النفس الفردي تفيد المرشد في فهم المزارع ودوافعه وخصائصه النفسية ، وهذا يساعد المرشد عند التعامل مع المزارعين كأفراد ، ويرفع كفاءة طرق الاتصال الفردية.
3. دراسة علم النفس الاجتماعي يساعد المرشد على فهم الجماعات والعوامل التي تؤثر عليها وتدفعها إلى العمل ، وهذا الفهم يساعد عند التعامل مع الجماعات ، ويرفع كفاءة الاجتماعات الإرشادية.
4. من المعروف أن فنون الإعلام والإعلان التي يلجأ إليها الإرشاد الزراعي لاستعمالها في طرق الاتصال الجماهيرية تعتمد على الدراسات النفسية في تخطيطها وتصميمها ، من حيث دراسة حاجات الجمهور ورغباته ، وتصميم المادة الإعلامية التي تتناسب مع هذه الرغبات والحاجات ، وكذلك دراسة الاتجاهات والرأي العام وغيرها من الدراسات.

ثانياً : صلة الإرشاد الزراعي بعلم الاجتماع الريفي :

يهتم علم الاجتماع الريفي بتطبيق المبادئ والأسس والقواعد الاجتماعية العامة في مجال الحياة الريفية ، ويهتم هذا العلم بدراسة البشر في علاقاتهم الاجتماعية سواء في داخل الجماعات أو فيما بين الجماعات وبعضها ، وتتناول مجالات الدراسة في هذا العلم ظواهر اجتماعية مثل الحضارة والثقافة ، وما تشمله من عادات وتقاليد ، وكذلك المؤسسات والمنظمات والمشكلات الاجتماعية والتغير الاجتماعي ، وكيفية حدوثه وآثاره والعوامل المؤثرة عليه ، ويمكن تحديد صلة الإرشاد الزراعي بهذا العلم من خلال ما يلي :

- أ- دراسة الظواهر الاجتماعية تساعد المرشد في أداء مهمته وتنفيذ برامجه ، واختيار أهدافه وطرقه.
- ب- من المعروف أن تنفيذ البرامج الإرشادية سيتربث عليها في المدى البعيد حدوث تغيرات اجتماعية ، يستلزم على جهاز الإرشاد الزراعي والعاملين به الإلمام بها ، وقياس درجاتها كجزء من خطة تقييم العمل الإرشادي ، ولاشك بأن دراسة المجتمع الريفي تساعد على إدراك مثل هذه القياسات والنتائج.
- ت- علم الاجتماع الريفي يدرس بعض الظواهر التي تعتبر عقبات وعوائق لعملية التحديث أو التغيير مثل العادات والتقاليد والمعتقدات ، فالمرشد الزراعي الذي يرغب في التغيير لابد له من دراسة مثل هذه الظواهر.

### ثالثاً: صلة الإرشاد الزراعي بعلم الاقتصاد الزراعي :

يعتبر الاقتصاد الزراعي تطبيقاً للمبادئ والقواعد الاقتصادية المشتقة من الاقتصاد العام في مجال الإنتاج الزراعي ، ويعرف الاقتصاد العام بأنه : دراسة وتحليل ذلك الجزء من السلوك الإنساني ذو الصلة الوثيقة في الحصول على المتطلبات المادية و استعمالاتها ؛ لذلك فهو يعتبر دراسة الثروة من جهة ، ودراسة السلوك الاقتصادي من جهة أخرى .

وتتركز الدراسة الاقتصادية بعدة مجالات ، وهي : الإنتاج والتبادل والتوزيع والاستهلاك والعلاقة بين الاقتصاد الزراعي والإرشاد الزراعي علاقة تبادلية في المنفعة ، بمعنى أن كليهما يستفيد من الآخر ويتممه ، فالتعليم الإرشادي يعتبر هامة ولازماً لتطبيق الأسس والمبادئ الاقتصادية في الإنتاج والتبادل والتوزيع والاستهلاك في المجال الزراعي ، فالتعليم الإرشادي يهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية في المعارف والمهارات والاتجاهات ، وهذه التغييرات السلوكية تؤدي إلى غايات اقتصادية .

ومن زاوية أخرى ، فإن دراسة الاقتصاد الزراعي تعتبر هامة للمرشد الزراعي ، حيث يساعده على تخطيط وتوجيه سياسة العمل الإرشادي وفقاً لأسس اقتصادية مرغوبة ومطلوبة لهذا العمل .

### وتتضح أهمية الدراسة الاقتصادية للمرشدين الزراعيين فيما يلي :

- أ- المعروف أن أحد الأهداف الأساسية للإرشاد الزراعي هو نقل الأفكار والمستحدثات التكنولوجية ونبوعها بين المزارعين ، والإرشاد الزراعي في تحقيقه لهذا الهدف لا يقوم بنقل جميع الأفكار ، ولكنه يقتصر على الأفكار ذات العائد الاقتصادي النقدي أو العيني والتي تفوق تكاليف تطبيق الفكرة ، والإلمام بقواعد الاقتصاد يساعد المرشد وجهاز الإرشاد الزراعي على تقدير العائد الاقتصادي للأفكار والمستحدثات الزراعية ، ويساعد كذلك على انتقاء أحسنها من الناحية الاقتصادية .
- ب- إن الإلمام بالقواعد الاقتصادية يساعد المرشد على تطبيق التحليل الاقتصادي للطرق الإرشادية ، وهذا يساعد على معرفة تكلفة هذه الطرق ، وتساعد هذه المعرفة عند التخطيط المالي ، وتقدير الميزانية المطلوبة لتنفيذ البرامج الإرشادية .
- ج- التعرف على الأسس والمبادئ الاقتصادية تمكن العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي من تفهم السياسة الاقتصادية العامة للدولة ، وهذا يؤدي إلى توجيه السياسة الإرشادية توجيهاً يضمن نكاملها مع الخطة الاقتصادية العامة .

#### رابعاً : صلة الإرشاد الزراعي بعلم التعاون الزراعي :

فالتعاون الزراعي هو مفهوم إقتصادي اجتماعي قائم على تطبيق المبادئ والقواعد التعاونية في المجال الزراعي ، والتعاون ببساطة هو ترابط بين مجموعة من الأفراد اتحدت مشاكلها ، كما اتحدت أهدافها لخدمة أنفسهم بأنفسهم في إطار تنظيم ديمقراطي في إدارته ، يؤدي خدماته على أساس التكاليف ، ويلعب رأس المال فيه دوراً ثانوياً ، ويسمى هذا التنظيم بالجمعية التعاونية ، و تتضح علاقة التعاون الزراعي بالإرشاد الزراعي فيما يلي :

- أ- تقوم فلسفة التعاون الزراعي كما هو الحال بالنسبة للإرشاد الزراعي على مبدأ المساعدة الذاتية ، حيث يهدف كلا النظامين إلى مساعدة الفرد لمساعدة نفسه .
- ب- التعاون نظام إقتصادي إجتماعي له محتوى تعليمي ، حيث يعتبر مبدأ التعليم التعاوني من أهم مبادئ التعاون ، وذلك لأن المساعدة الذاتية لا يمكن أن تتم إلا من خلال التعليم ، والإرشاد الزراعي كذلك يهتم بالتعليم التعاوني ويوجه إليه بعض برامجها إذا استدعى الأمر ذلك .
- ج- كلا النظامين يهدفان إلى النهوض بمستوى المزارع اجتماعياً و اقتصادياً .
- د- التنظيمات والجمعيات التعاونية تعتبر بيئة صالحة لتنفيذ بعض البرامج الإرشادية ، فعلى سبيل المثال يمكن عقد إجتماع إرشادي داخل مبنى الجمعية التعاونية ، أو يمكن نشر فكرة معينة بين أعضاء الجمعيات عن طريق قيادات هذه الجمعيات .

#### خامساً : صلة الإرشاد الزراعي بعلم الإقتصاد المنزلي الريفي :

فالإقتصاد المنزلي بصفة عامة هو ذلك الفرع من المعارف الذي يهتم بتتبع خبرات وقدرات المرأة ، وذلك عن طريق ربط مختلف فروع العلوم والمعرفة بالحياة الأسرية بغرض تحسينها والنهوض بها ، وتتعدد مجالات الإقتصاد المنزلي لتشمل كل أنشطة المرأة وإسهامها الأسري ، وذلك مثل رعاية الطفل والإدارة المنزلية والعلاقات الأسرية والملابس والمنسوجات والغذاء والتغذية وغيرها من الأنشطة . ويرتبط الإقتصاد المنزلي الريفي ارتباطاً وثيقاً بالإرشاد الزراعي ، حيث يعتبر الإرشاد في مجال الإقتصاد المنزلي أحد المجالات الرئيسية للعمل الإرشادي ، والإقتصاد المنزلي بهذا الوضع يعتبر أحد مصادر المادة الفنية التي يقوم الإرشاد الزراعي عند عمله مع المرأة بنقلها إلى الريفيات .

## سادساً : صلة الإرشاد الزراعي بالعلوم الزراعية التطبيقية :

يقوم الإرشاد الزراعي عن طريق برامج وطرقه التعليمية بنقل محتوى العلوم الزراعية التطبيقية من معارف وأفكار صالحة للتطبيق إلى ميدان التنفيذ العملي في حقل المزارع أو في منزله ، فمعنى ذلك أن العلوم الزراعية التطبيقية هي مصدر المادة العلمية وأساس المحتوى الفني الزراعي للبرامج الإرشادية الزراعية ، والإرشاد الزراعي بغير المادة الفنية والأفكار التي يستمدّها من نتائج البحوث لا يستطيع تحقيق أهدافه في تحديث الزراعة والبيئة الريفية .

ومن ناحية أخرى فإن الأفكار والمستحدثات التي تنتجها العلوم الزراعية تصبح محدودة القيمة إذا لم توضع عن طريق الإرشاد الزراعي موضع التطبيق العملي .

كذلك فإن الإرشاد الزراعي يساهم مساهمة فعالة في تطوير العلوم الزراعية التطبيقية ، وذلك عن طريق التعرف على المشكلات الزراعية الميدانية وتحديدّها ونقلها إلى المعاهد البحثية ومناطق التجارب ، وهو بذلك يساعد على اتساع مجال البحث العلمي .

### الفصل الثاني

الإرشاد الزراعي (المدخل-المنظّمات) إعداد : أ. د. قصي العمر

#### مقدمة :

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد العناصر الأساسية التي يتكون منها النظام الزراعي ، كما يعتبر عنصراً أساسياً وجهازاً قانداً في عملية التنمية الزراعية ، فهو جهاز حيوي وهام في عملية تحديث الزراعة modernization agric أي تحويل كافة أنشطتها و مراحلها من الاعتماد على المعلومات والخبرات الفطرية والتقليدية indigineous \ traditional knowledge إلى الاعتماد على العلم Science based agriculture - وتحقيق التناغم و الانسجام بين هذين الجانبين ، و على ذلك فقد أصبح أمل المسترشدين (الجمهور الإرشادي) من وراء هذا العمل الإرشادي الزراعي أن يحقق لهم وفرة في الغذاء والكساء ، ويجلب لهم تنمية مستدامة لمواردهم الطبيعية والبشرية .

والإرشاد الزراعي كخدمة لا بد له من تلبية طموحات و آمال عملائه ، وللوصول إلى ذلك فقد تم تطوير وخلق مداخل متنوعة للعمل الإرشادي ، تكون هذه المداخل بدائل حقيقية وفعالية يهتدي بها القائمون على هذا العمل ، ليكونوا قادرين على الاختيار أو الجمع فيما بينها طبقاً لمقتضيات الظروف و الحالات التي يتواجدون فيها .

ما هو المدخل أو المنهج : what is approach

يعتبر المدخل أداة أو آلية يستخدمها العاملون للاقتراب من الهدف الذي يسعون إليه ، فالمدخل الإرشادي الزراعي ما هو إلا مسار تنظيمي محدد تتدفق من خلاله برامج و أنشطة العمل الإرشادي ، وصولا إلى الأهداف المنشودة .

وللمدخل ( approach ) ثلاثة مقومات أساسية ، وهي :

1. المفهوم : وهو الخلفية الفلسفية التي يركز عليها المدخل مثل : مستوى المركزية - السياسات الزراعية
  2. الآلية : وهي الوسيلة التنظيمية التي يمارس بها المفهوم الخاص بالمدخل مثل : الإرشاد المرتبط بسلعة - التدريب المرتبط بالجامعات - الإرشاد الممول خارجيا .
  3. الأهداف ( النتائج المتوقعة ) : وهي ما يرمى المدخل للوصول إليه مثل : العمق والانتساع ، المجالات وفئات الجمهور .
- وتستخدم الأجهزة الإرشادية الزراعية في دول العالم سواء كانت حكومية أو غير حكومية مداخل أو مناهج متعددة ومتنوعة في تقديم خدماتها الإرشادية إلى جمهور مسترشديها (0)

مداخل العمل الإرشادي :

يمكن حصر مداخل أو مناهج العمل الإرشادي في ثمانية مناهج أساسية تطبقها معظم الأجهزة الإرشادية في العالم ، وهي :

1. منهج الإرشاد الزراعي العام  
The general agricultural extension - approach

وهو المنهج الأكثر شيوعا في العالم ، ويستخدم من قبل جهاز الإرشاد الزراعي الموجود في وزارة الزراعة في كل بلد تقريبا ، ويفترض هذا المنهج أن التقنية و المعلومات الزراعية متوفرة ، ولكنها غير مستخدمة من قبل الفلاحين ، و أن أمكن إيصالها لهم لتحسن ممارساتهم الزراعية ، و واجب الحكومة أن تعمل على نقل هذه المعلومات و التقنية إلى أهل الريف عن طريق جهاز الإرشاد الزراعي الحكومي (0) ويتم تخطيط البرامج الإرشادية وفقا لهذا المنهج بشكل مركزي أي التخطيط من أعلى إلى أسفل ، بينما يتم تنفيذ البرامج من قبل كادر ميداني كبير يعين وفق التقسيمات الإدارية في عموم أنحاء البلد و يوجه مركزيا ، أما التقييم فيكون عن طريق قياس زيادة الإنتاجية في المحاصيل الواردة في البرنامج ، و في هذا المنهج تتحمل الحكومات المركزية كافة التكاليف ولا يساهم الجمهور بشيء منها .

## 2. المنهج السلعي المتخصص The commodity specialized approach

وهو المنهج الذي يركز على محصول واحد للتصدير كالقطن أو البن أو السكر أو التبغ ، و أحيانا يركز على نوع واحد من العمليات الزراعية كثربية المواشي أو الري أو التسميد ، ويفترض هذا المنهج أن الطريقة التي يمكن من خلالها زيادة الإنتاج و الإنتاجية لسلعة معينة هي التركيز على تلك السلعة ، حيث يتم فيه دمج وظيفة الإرشاد مع وظائف أخرى مثل البحوث ، تأمين مستلزمات الإنتاج ، تسويق الإنتاج ، التسليف ، و أحيانا تحديد الأسعار مما يجعل النظام بأكمله أكثر فاعلية .

ويتم تخطيط البرنامج الإرشادي وفقا لهذا المنهج عن طريق هيئة تنظيم السلعة ، والتي تقوم بتحديد أهداف البرنامج و رسالته وتوقيت النشاطات الإرشادية و الكوادر الإرشادية المطلوبة ، أما بالنسبة لتنفيذ البرامج الإرشادية فإنه يتم على شكل تعليمات تعطى للفلاحين من قبل الكادر الإرشادي التابع لهيئة تنظيم السلعة ، كما تقوم هيئة تنظيم السلعة بتأمين الأموال والمستلزمات اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي ، وتعمل أحيانا على توظيف كوادر علمية ذات تخصصات عالية بأعمال الإرشاد وتزويدهم بالإمكانات المطلوبة، أما المؤشر الأساسي للتقييم وفقاً لهذا المنهج فهو الإنتاج الكلي للمحصول موضوع المنهج ونوعيته .

## 3. منهج التدريب و الزيارات The training and visits approach

وهو المنهج الإرشادي الذي يشجعه البنك الدولي ، و الافتراضات الأساسية لهذا المنهج تشبه افتراضات المدخل الإرشادي العام ، إلا أنه يفترض بشكل خاص أن الكوادر الميدانية تكون ضعيفة التدريب ، و لا تجاري التطورات الجديدة ، و لا تقوم بزيارة الفلاحين بل تفضل البقاء في مكاتبها ، كما يفترض أيضا أن الاتصالات الثنائية بين وحدات البحوث و الإرشاد من جهة ، وبين الإرشاد و الفلاحين من جهة أخرى يمكن أن تتحقق بشكل جيد من خلال تطبيق هذا المنهج و يتم تخطيط البرنامج الإرشادي وفقا لهذا المنهج مركزياً من قبل كوادر الإرشاد الزراعي والبحاث العلمية الزراعية ، أما التنفيذ فيتم بشكل أساسي من خلال تدريب المرشدين الزراعيين وفق برنامج محدد من قبل الأخصائيين الزراعيين ، ثم يقوم هؤلاء المرشدون بزيارات ميدانية لمجموع صغيرة من الفلاحين أو الفلاحين المختارين بشكل فرادي ، بينما يتم تقييم البرنامج الإرشادي وفقاً لزيادة الإنتاجية و الإنتاج الكلي للأنشطة الزراعية التي تم التركيز عليها .

#### 4. منهج الإرشاد الزراعي بالمشاركة The agricultural extension participatory approach

حيث يفترض هذا المنهج أن لأهل الريف معرفة واسعة في إنتاج الغذاء من أرضهم ، بحيث يمكن أن تتحسن مستوياتهم المعيشية و الإنتاجية بزيادة التعلم ، كما أن هناك نظاما للمعرفة المحلية يختلف عن نظام المعرفة العلمية ، بحيث يمكن تحقيق الكثير من الفوائد عن طريق تفاعل النظامين معا ، كذلك يفترض هذا المنهج بأنه عندما لا يساهم الفلاحون والمرشدون الزراعيون مع الباحثين في تحديد الأولويات في البحث الزراعي ، ستولد تقنيات غير ملائمة ، بسبب نقص المعلومات الواردة من الفلاحين عن مشاكلهم الزراعية ، والتي يجب أن تنعكس في الموضوعات التي تتناولها البحوث الزراعية (0) ويتم تخطيط البرنامج الإرشادي وفقا لهذا المنهج محليا من خلال الجمعيات الفلاحية بمشاركة ممثلي الإرشاد الزراعي والبحوث العلمية الزراعية ، أما بالنسبة لتنفيذ البرنامج الإرشادي فانه يعتمد على تنظيم اجتماعات متعددة و متخصصة حسب نوع العمل الزراعي الذي يقوم به المزارعون ، بحيث يلتقي المرشدون الزراعيون مع مجموعات من الفلاحين ، كل مجموعة تهتم بمحصول معين ، و يعتقدون معهم من وقت لآخر اجتماعات لمناقشة المشاكل و تقديم الحلول ، بينما تقييم البرنامج وفقا لهذا المنهج من خلال الآثار التي يتركها تطبيقه في المجتمع المحلي مثل استمرارية التنظيمات الفلاحية التي يحدثها المرشدون الزراعيون والفوائد التي يحصل عليها مجتمع المزارعين من النشاطات الإرشادية ، ومدى تحقيق أهداف البرنامج و أغراضه ، وغيرها .

#### 5. منهج تنمية الأنظمة المزرعية The farming systems development approach

حيث يفترض هذا المنهج أن التقنية الزراعية التي تلانم احتياجات الفلاحين و خاصة صغارهم متوفرة ، كما أن هناك حاجة لتوليدها في مراكز البحث الزراعي بصفة مستمرة ، و يهدف هذا المنهج إلى تزويد المرشدين الزراعيين و أهل الريف أيضا بنتائج البحوث العلمية الزراعية المطابقة لاحتياجات الفلاحين في ظروف نظام الزراعة المحلية عن طريق مشاركة عناصر البحوث العلمية الزراعية و المرشدين الزراعيين مع الفلاحين المحليين في تخطيط و تنفيذ البرامج الإرشادية ، معتمدين على النظام الزراعي المعمول به في المزرعة ، ويقاس النجاح وفقا لهذا المنهج من خلال تبني أهل الريف للتقنيات الزراعية التي تم تطويرها من خلال البرنامج ، واستمرار استخدامها على مرور الزمن .

## 6. منهج المشروع The project approach

حيث يفترض هذا المنهج أن البيروقراطية الحكومية تضعف من قدرة المنهج الحكومي في التأثير على الإنتاج الزراعي و أهل الريف أيضاً ، و أنه يمكن أن نحصل على أفضل النتائج إذا تم التركيز على منطقة معينة ، و تأمين مستلزمات العمل لها من موارد خارجية ، و يتم تخطيط البرنامج من قبل الحكومة المركزية أو جهات التمويل الخارجية ، أما التنفيذ فإنه يتم عن طريق تعيين كوادر لإدارة المشروع من أجهزة الدولة ، و يساعدهم المستشارون والخبراء الأجانب ، و عادة يتم تأمين وسائل نقل و معدات عمل كبيرة و سكن و غير ذلك من المميزات ، و يقاس النجاح وفقاً لهذا المنهج من خلال التغييرات التي تحدث في منطقة المشروع نتيجة قيام المزارعين بتنفيذ توصيات البرنامج الإرشادي ، و بالتحديد من خلال زيادة الإنتاج التي تحدث في الأنشطة الزراعية التي يتضمنها البرنامج .

و تتلخص إيجابيات هذا المنهج في فاعلية المنهج في الحصول على نتائج سريعة في منطقة عمل المشروع ، كذلك دوام بعض المشاريع كوحدة متكاملة أو أجزاء منها بعد مغادرة الأجانب للمشروع ، و أخيراً دوام تأثير الدروس المستفادة من المشروع في أجهزة الإرشاد الزراعي على مستوى الدولة (أما السلبيات فهي تتمثل في قصر الفترة الزمنية للمشروع ، و كمية الأموال الموظفة في المشروع تكون أكثر مما ينبغي ، و صعوبة تصرب الأفكار الجديدة التي تم إدخالها في منطقة المشروع إلى مناطق أخرى ، و انتهاء البرنامج الإرشادي بانتهاء التمويل المادي ، و أخيراً فإن الامتيازات التي يتمتع بها العاملون في المشروع قد تثير استياء العناصر العاملة خارج المشروع .

## 7. منهج المشاركة في التكلفة The cost sharing approach

حيث يفترض هذا المنهج أن أي برنامج تعليمي غير رسمي يمكن أن يحقق أهدافه إذا ساهم المستفيدون منه بجزء من تكاليفه ، كما أن البرنامج الإرشادي يكون أكثر ملاءمة للظروف المحلية إذا اقتسمت التكاليف بين ممولي البرنامج الخارجيين و الجمهور المستهدف ، و أخيراً يفترض هذا المنهج أن أهل الريف فقراء ، و ليس لديهم القدرة على تحمل كافة التكاليف ، لذا لا بد من مساهمة الحكومة المركزية ، و يشترك في تخطيط و تنفيذ البرنامج الإرشادي وفقاً لهذا المنهج كافة الجهات التي تساهم في دفع التكاليف ، و يقاس النجاح من خلال رغبة و قدرة أهل الريف على دفع قسم من التكاليف بشكل شخصي أو من خلال تنظيماتهم المحلية ، و لكي يستمر هذا المنهج لا بد أن يرضى السكان المحليون عن البرنامج الإرشادي ، لأنهم إذا شعروا أن نشاطات الإرشاد الزراعي لا تحقق احتياجاتهم الخاصة ، أو إن البرنامج غير ملائم لمنطقتهم فسوف يسحبون دعمهم له .

## 8. منهج المؤسسات التعليمية The educational institutions approach

حيث يفترض هذا المنهج أن المدارس أو الكليات الزراعية لديها معرفة تقنية ملائمة ومفيدة لأهل الريف، كما يفترض أن المدرسين يحتاجون إلى التفاعل مع الفلاحين الحقيقيين ليكونوا مدرسين جيدين في الزراعة، ويتم تخطيط البرنامج الإرشادي من قبل الذين يقررون مناهج المؤسسات التعليمية، ويكون التنفيذ من خلال التعليم غير الرسمي على شكل مجموعات أو أفراد ومن خلال الطرق والأساليب المناسبة، وعادة يتم نقل المعلومات من مدرسي المؤسسات التعليمية إلى المرشدين الزراعيين ومن ثم إلى أهل الريف، ويقاس النجاح وفقاً لهذا المنهج من خلال حجم الجمهور، ومدى مساهمة أهل الريف في النشاطات الإرشادية الزراعية للمؤسسة التعليمية، والتعلم الذي يحصل عليه المدرسون نتيجة تفاعلهم مع أهل الريف، وأخيراً تبني معظم أهل الريف للتقنيات الزراعية الموصى بها.

### تنظيمات أجهزة الخدمة الإرشادية الزراعية :

#### مفهوم التنظيم : organization concept

لقد تعلم الإنسان بفطرته أن يرتبط بغيره لحماية نفسه وإشباع غرائزه وتلبية حاجاته، وهذا الارتباط بالغير ساعد الإنسان على تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية كان عاجزاً عن تحقيقها بصفة منفردة (0) ولا شك في أن تحقيق هذه الأهداف عن طريق الارتباط بالغير يحتاج إلى حد أدنى من التنظيم (0) فالجماعات المنظمة قد أفادت الإنسان في تحقيق أهدافه بطريقة أكفأ من الجماعات غير المنظمة، ولهذا نشأت التنظيمات المختلفة وتعددت أنواعها إلى الحد الذي سمي العصر الذي نعيشه بجانب التسميات الأخرى التي أطلقت عليه بعصر التنظيمات، فجميع أوجه الخدمات والإنتاج تراها اليوم تمارس في شكل تنظيمات رسمية تحكمها قواعد وقوانين لضمان حسن الإنتاج وكفاءة الخدمات.

والتنظيم هو الشكل الذي تبدو فيه مجموعة من الأفراد تشترك في تحقيق هدف معين، فالتنظيم بهذا المعنى هو جماعة ولكنها جماعة منظمة، فالجماعة بصفة عامة تتكون من شخصين أو أكثر يجمعهم هدف مشترك ويتفاعلون سوياً بغية تحقيق هذا الهدف (0) والجماعة المنظمة تتميز عن غيرها من الجماعات بتكرار التفاعل بين أعضائها، وهذا يعطيها طابع الدوام النسبي، وذلك لأن الجماعة المنظمة في حال

توقف نشاطها ، أوفي حالة استبدال بعض أعضائها ، فإنها تعاود عملها بنفس نمط العلاقات السابق تكوينها بين الأعضاء.

ويعرف التنظيم بأنه : تجميع منطقي لأنشطة مجموعة من الناس ، و وضع كل مجموعة من هذه الأنشطة مع مدير معين له سلطات ، مع مراعاة ترابط هذه الأجزاء و الوحدات بطريقة تسمح بممارسة السلطة و التنسيق و الرقابة ، و ذلك بغرض تحقيق أهداف محددة و معروفة للأفراد المشتركين في هذا التنظيم .

ومن التعريف يتضح لنا بأن هناك مجموعة من الخصائص الواجب توافرها في أي تنظيم ، و هي :

1. الأهداف : وهي الحالة المستقبلية التي يسعى أي تنظيم للوصول إليها ، فصورة التنظيم أمام الجماهير تتضح من أهدافه المعلنة ، و الأهداف كذلك هي التي تحدد نوع التنظيم ونوع الأنشطة الجارية فيه و درجة تخصصها ( فالتنظيمات التعليمية تتميز عن غيرها بأن لها أهداف تعليمية و أنشطة تعليمية

2. الأعمال والأنشطة : إن أي تنظيم يحتوي على عدد معين من الأعمال ، مع توصيف دقيق لهذه الأعمال و الأنشطة ، و هذا التوصيف للأعمال هو الذي يخلق الوظائف المختلفة للتنظيم ، ويساعد هذا التوصيف أيضاً على تجميع الأعمال المتشابهة في وحدات إدارية متناسقة.

3. مجموعة الأفراد : فأي تنظيم لابد و أن يضم مجموعة من الأفراد ، لأن أي مؤسسة قوامها شخص واحد ، لا يمكن أن تكون تنظيمياً ، فالتنظيم بالضرورة يتطلب التعدد .

4. شكل التنظيم : حيث يتضمن هذا الشكل أمور تتعلق بتقسيم الأعمال وتخصصها ، وتوزيع السلطة والمسؤولية ، و شبكة الاتصال داخل التنظيم

ومن بين الأسباب الرئيسية التي تحتم إقامة تنظيم لنشاط ما يلي :

1. كبر حجم العمل المطلوب أدائه .
2. الحاجة إلى تقسيم العمل بما يضمن تكامل الوحدات و كفاءة الأداء .
3. الحاجة إلى تسهيل العمل وتنسيقه و سرعته إنجازة .
4. الحاجة إلى خلق روح التعاون بين الأفراد ليعملوا معاً كفريق team work

عناصر التنظيم الإرشادي :

بغض النظر عن الاختلافات التي توجد بين التنظيمات الإرشادية المختلفة ، فلا بد أن يشمل أي تنظيم على العناصر الأربعة الرئيسية التالية :

1. مصادر السياسات والمعلومات policy and message sources

ويتضمن هذا العنصر واضعي السياسات والمصادر المختلفة للمعلومات الجديدة مثل محطات البحوث والتجارب والجامعات والأقسام المختلفة بوزارة الزراعة..... الخ

2. جهاز التغيير change system

وهو عبارة عن الجهاز الإرشادي الذي يقوم بإحداث هذا التغيير .

3. وكيل التغيير change agent

وهو الفرد المسؤول عن إحداث هذا التغيير المطلوب .

4. الجماعات المستهدفة بالخدمة target groups

أي الأفراد و الجماعات المطلوب توصيل الخدمات إليهم .

ويتوقف تحديد نوع التنظيم المفضل على ظروف و أهداف المنظمة ، و كفاءة العاملين فيها و أعدادهم ، فليس هناك تنظيم مفضل واحد يجب اتباعه ، بل أن التنظيم المفضل هو الذي يناسب كل موقف وكل موقع تحت ظروفه و إمكانياته .

أنواع تنظيمات الخدمة الإرشادية الزراعية :

يوجد ثلاثة أشكال أساسية للتنظيمات الإرشادية ، و يمكن عرضها باختصار فيما يلي :

أولاً : التنظيم الإرشادي التعاوني : حيث يشترك في تمويل البرامج الإرشادية و دفع أجور العاملين ثلاث جهات أو مستويات ، و هي : الحكومة المركزية أو الفيدرالية ، و حكومة الولاية و حكومة الأقليم أو المنطقة التي يخدمها المكتب الإرشادي ، و يوجد هذا الشكل في الولايات المتحدة الأمريكية ، و يمثل هذا التنظيم أربعة مستويات هي :

1. المستوى الفيدرالي : و يختص بجمع البيانات عن العمل الإرشادي من مكاتب الإحصاء و وكالات الحكومة الأخرى ، و يجري البحوث اللازمة لتنمية الأنشطة الإرشادية ، و يطلبب المعونات المالية من الحكومة المركزية لتمويل مشاريع الإرشاد الزراعي و التنمية الزراعية بالولايات .

2. مستوى الولاية : و يرأسه مدير الإرشاد ( عميد كلية الزراعة أو رئيس قسم الإرشاد الزراعي بكلية الزراعة ) ، و يعاون مدير الإرشاد ثلاث مساعدين أحدهم لشؤون الزراعة ، و الثاني لشؤون الاقتصاد المنزلي ، و الثالث لشؤون أنشطة الشباب الريفي ، و يعاون هؤلاء بالتالي مجموعة من الأخصائيين و الفنيين في مجالات العمل الزراعي و الإرشادي المختلفة و المتواجدين في أقسام الكلية المختلفة ، و تكون مهمة التنظيم على مستوى الولاية وضع الخطوط العريضة لسياسة العمل الإرشادي بالولاية ، و ذلك بالاشتراك مع تنظيمات الأهالي في مجالات العمل الثلاث ، و كذلك يقوم الأخصائيون و الفنيون بتقديم العون و التوجيه الفني و الإداري لوكلاء الإرشاد الزراعي بالإقليم .

3. مستوى الإقليم : و يرأسه وكيل الإرشاد بالإقليم والذي غالباً ما يتولى عمل الإرشاد في مجال الزراعة والعمل مع الرجل بجانب رئاسة المكتب الإرشادي ، ويساعده في إنجاز الأعمال الإرشادية على مستوى الإقليم وكيلاً للإرشاد لشؤون الاقتصاد المنزلي ، ووكيلاً آخر لشؤون الشباب الريفي ، و يقوم هذا المكتب بتحديد خطط سير العمل و الحصول على الحقائق المحلية ، واستخدام الخبراء والأخصائيين و الاستفادة منهم .

4. مستوى المحليات : ويتكون هذا المستوى من مجموعات المسترشدين ذوي الأهداف المحددة كالزراع و نوادي الاقتصاد المنزلي و التي تضم ربات البيوت في المجتمع ، و نوادي h4 ، حيث يرمز كل حرف h إلى مدلول معين ، حيث تشير هذه الأحرف إلى الصحة health ، و اليد hand ، و الرأس head ، و القلب heart ، و حول هذه الكلمات الأربع يدور قسم هذه الأندية وهو كالاتي : أتعهد بأن أكرس صحتي لجهد أكبر ، و يدي لعمل أحسن ، و رأسي لتفكير أنظم ، و قلبي لحب أعظم ، من أجل مجتمعي و ولايتي وأمتي .



ثانياً : التنظيم الإرشادي الحكومي : وينقسم إلى قسمين :

1. الأول : وفيه تنفرد وزارة الزراعة بالإشراف عليه . كما هو الحال في الجمهورية العربية السورية وكثير من الدول العربية والأفريقية ، ومثال على ذلك التنظيم الإرشادي السوري ، كأحد الأمثلة على هذا النوع من التنظيمات .

التنظيم الإرشادي السوري :

شهد التنظيم الإرشادي السوري عدة تغييرات وظيفية وهيكلية ابتداء من عام 1988 ، حتى عام 2005 ، حيث تميز التنظيم بتحديد المهام والوظائف الإرشادية لكافة الوحدات الهيكلية للتنظيم والعاملين فيها على مختلف المستويات الإدارية من القمة ممثلة في مديرية الإرشاد الزراعي في وزارة الزراعة و الإصلاح الزراعي إلى القاعدة ممثلة في الوحدة الإرشادية الزراعية في القرية .

فالهيكل التنظيمي على المستوى المركزي يتكون من مديرية الإرشاد الزراعي التي تشمل على الأقسام التالية :

1- قسم التخطيط الإرشادي : ويتألف من الدوائر التالية :

- أ- دائرة الوحدات الإرشادية والقوى العاملة .
- ب- دائرة التخطيط الإرشادي و المتابعة والتقييم .
- ج- دائرة تنمية المجتمع والموارد البشرية .

2- قسم الإعلام الزراعي : ويتألف من الدوائر التالية :

- أ- دائرة المطبوعات الإرشادية 0
- ب- دائرة البرامج الإذاعية والمرئية 0
- ج- دائرة المتحف الزراعي 0

د- دائرة المسرح الزراعي 0

3- قسم البرامج الإرشادية : ويتألف من الدوائر التالية :

- ت- دائرة إعداد وتخطيط البرامج الإرشادية 0
- ث- دائرة الأنشطة الإرشادية 0
- ج- دائرة الدراسات والبحوث الإرشادية 0
- د- دائرة الموارد الطبيعية و نقل التقانات

4- قسم تنمية المرأة الريفية : ويتألف من الدوائر التالية :

- أ- دائرة تنمية مهارات المرأة الريفية 0

ب- دائرة إعداد وتخطيط برامج المرأة الريفية .  
ج- دائرة تنفيذ ومتابعة تقييم برامج المرأة الريفية .

د- دائرة بحوث مشروعات المرأة الريفية .

هـ- دائرة التنسيق والاتصال .

وعلى مستوى المحافظة يمثل التنظيم مصلحة الإرشاد الزراعي التي تشتمل على أربع دوائر يمثل كل منها أحد الأقسام الأربعة الموجودة على المستوى المركزي ، أما على مستوى المنطقة فيمثل التنظيم شعبة الموارد البشرية والإرشاد ، وعلى المستوى الميداني أو مستوى القرية فتوجد الوحدة الإرشادية الزراعية ، والتي يمارس المرشدون الزراعيون أعمالهم من خلالها ، وقد بلغ عدد الوحدات الإرشادية عام 2007 ما يقرب من 1200 وحدة إرشادية ، ومنها ما يزيد عن مائة وحدة داعمة .

وفي مطلع عام 2007 تم فصل الإرشاد الزراعي عن المرأة الريفية ، وأصبح الاثنان وحدتان هيكلية منفصلتان ، ويتبعان إدارة الموارد البشرية والإرشاد في وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي . حيث ضمت هذه الإدارة أربع مديريات مركزية ، وهي :

- 1- مديرية الإرشاد الزراعي .
- 2- مديرية تنمية المرأة الريفية .
- 3- مديرية التأهيل .
- 4- مديرية التدريب .

وقد اشتملت مديرية الإرشاد الزراعي على المستوى المركزي ثلاثة أقسام رئيسية ، وهي :

- 1- قسم الإعلام الزراعي .
- 2- قسم البرامج الإرشادية .
- 3- قسم التخطيط الإرشادي .

ويتبع لكل قسم مجموعة من الدوائر ، والتي سبق ذكرها في التنظيم الإرشادي لعام 2005 ، وعلى مستوى المحافظة يمثل التنظيم دائرة الإرشاد الزراعي التي تشتمل على ثلاث شعب يمثل كل منها أحد الأقسام الثلاثة الموجودة على المستوى المركزي ، أما على مستوى المنطقة فتوجد شعبة الموارد البشرية والإرشاد ، وفي المستوى الميداني أو مستوى القرية فتوجد الوحدة الإرشادية الزراعية ، والتي يمارس المرشدون الزراعيون أعمالهم من خلالها ، فالوحدة الإرشادية تكون مقر للمرشد والمرشدة إضافة إلى الطبيب البيطري ثم المراقبين الزراعيين الذين يعملون كمساعدين للمرشد ، والمراقبين البيطريين الذين يعملون كمساعدين للطبيب البيطري 0

ويبين الشكل رقم " 14 " الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي في الجمهورية العربية السورية لعام 2007 وفقاً لبيانات مديرية الإرشاد الزراعي في وزارة الزراعة السورية .



شكل رقم " 14 " : الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي في الجمهورية العربية السورية لعام 2007

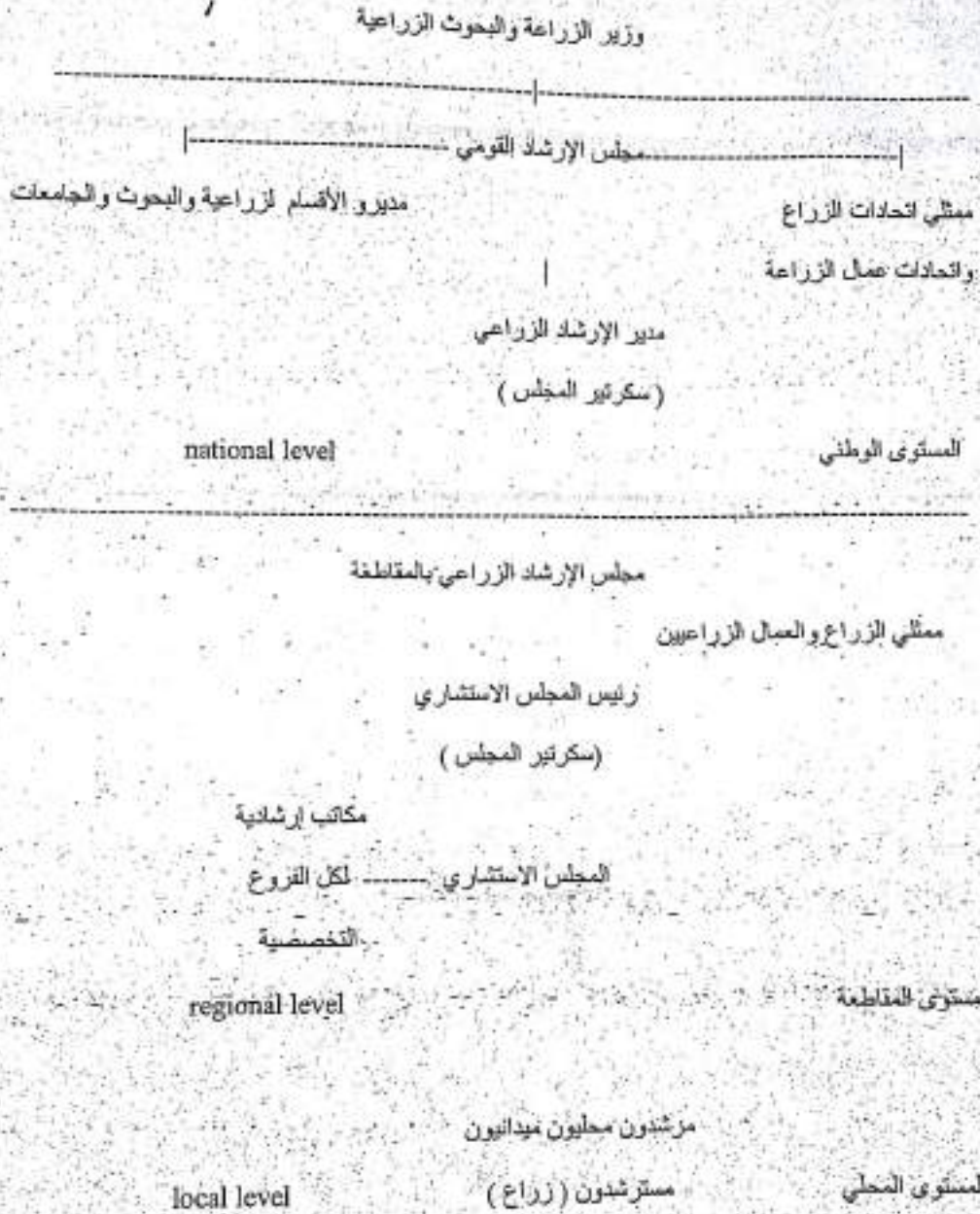
2. الثاني : وفيه تشترك مع وزارة الزراعة هنيات أخرى في الإشراف عليه ، كما هو الحال في هولندا والدانمرك وبعض دول أوروبا الشرقية ، وفيما يلي شرح مختصر للتنظيم الإرشادي الهولندي كأحد الأمثلة على هذا النوع من التنظيمات ، فالتنظيم الإرشادي الهولندي يتكون من ثلاثة مستويات وهي :

أ- المستوى الوطني : و يتشكل من مجلس إرشادي قومي يرأسه المسؤول الأول عن الزراعة و البحوث بالدولة ( وزارة الزراعة ) و يكون مدير الإرشاد الزراعي سكرتيراً للمجلس ، و يضم هذا المجلس ممثلين عن اتحادات الزراع والعمال الزراعيين بمتوسط 4 - 8 أعضاء ، و يمثل فيه أيضاً مندوبين عن الأقسام الزراعية والبحوث والجامعات الزراعية بمتوسط 4 - 5 أعضاء ، ويشكل هذا المجلس السلطة العليا للإرشاد الزراعي بالدولة ، حيث تنتقل القرارات الزراعية الإرشادية من المسؤول الأول عن الزراعة و البحوث إلى مديري الأقسام الزراعية و البحوث الزراعية بعد مناقشتها في مجلس الإرشاد الوطني أو القومي و تسجل هذه المناقشات بسكرتارية المجلس .

ب- مستوى المقاطعة : و يتشكل من مجلس إرشاد المقاطعة ، ويرأسه أحد مهندسي أقسام الزراعة و البحوث بالانتخاب ، و تكون سكرتارية المجلس لرئيس المجلس الاستشاري المنتخب بالمقاطعة ، حيث يضم المجلس الاستشاري رؤساء المكاتب الإرشادية ، و يتشكل كل مكتب إرشادي من مهندس زراعي فني يختص بالأمور التنظيمية الإرشادية ، ومهندس يختص بالتوعية والتعليم في مجاله ومهندس بحوث متخصص ( محاصيل ومراعي - تربية حيوان - البان - بستنة - تربية خولجن - تربية نحل - استغلال مياه وأراضي - غابات - أعمال بيطرية - الصيد ) ، و يمثل العمال في مجلس الإرشاد بالمقاطعة ويكون عددهم من 4 - 8 أعضاء .

ت- المستوى المحلي : و يتشكل من مهندسين إرشاديين متخصصين يتلقون تعليماتهم من مكاتب الإرشاد التخصصية على مستوى المقاطعة ، ويقوم كل مرشد في مجاله على المستوى المحلي بالاتصال بالزراع .

والشكل رقم " 11 " الذي يقدمه Axinn & Thorat بين البناء التنظيمي الإرشادي الزراعي الهولندي كمثال للتنظيم الحكومي ، والذي تشترك مع الحكومة فيه هيئات أخرى .



شكل رقم " 11 " : البناء التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي في هولندا

ثالثاً : التنظيم التنموي المجتمعي المحلي : كما هو الحال في الهند و باكستان ، وهدف هذا التنظيم أشمل و أوسع من التنظيمات الإرشادية ، حيث يرتبط عمله بمشكلات فنية هي من مسؤوليات وزارات الزراعة و التربية و التعليم و الصحة و الشؤون الاجتماعية و غيرها ، و يتركز الاهتمام فيه على الأهداف الجماعية و العمل الجماعي للتنمية الشاملة للمجتمع المحلي و الجهود الذاتية ، و فيما يلي شرح مختصر للتنظيم التنموي المجتمعي المحلي بالهند كأحد الأمثلة على هذا النوع من التنظيمات ، فالتنظيم التنموي المجتمعي المحلي بالهند يتكون من خمسة مستويات ، و هي :

1. المستوى الوطني : يضع السياسات و البرامج على هذا المستوى مجلس التنمية القومي الذي يضم وزارة الأغذية ، ووزارة الزراعة ، ووزارة تنمية المجتمع ووزارة التعاون ، و يرأسه رئيس الوزراء ، كما يضم رؤساء وزراء الولايات بالإضافة إلى أعضاء لجنة التخطيط ، و مهمة المجلس الاهتمام ببرنامج التنمية القومي ، و يعتمد خطط و مشروعات الولايات الهندية ( 17 ولاية ) ، و يقوم بتدبير الاعتمادات المالية و التقييم و المتابعة و تدريب العاملين لإجراء البحوث و الدراسات الميدانية .
2. مستوى الولاية : يضع السياسات و البرامج على هذا المستوى لجنة التنمية بالولاية ، و يرأس هذه اللجنة رئيس الوزراء بالولاية ، و سكرتيرها وزير التنمية بالولاية ، و تقوم هذه اللجنة بتنسيق الموارد و الإمكانيات و تخطيط البرامج و تدريب العاملين و تقييم عملهم .
3. مستوى الإقليم : يضع البرامج على هذا المستوى لجنة تنمية الإقليم ، و يرأس هذه اللجنة حاكم الإقليم ، و تضم هذه اللجنة رؤساء قطاعات التنمية ( زراعة - صحة - تعليم - إنعاش ريفي - تعاونيات زراعية 000000 الخ ) ، بالإضافة إلى ممثلين منتخبين للسلطة التشريعية و الأهالي ، و تقوم هذه اللجنة بالإشراف على تخطيط البرامج و التوجيه و التمويل و تدريب العاملين .
4. مستوى المركز : و يحتوي هذا المستوى على وحدات التنمية ( 10 - 20 وحدة تنمية في كل إقليم ) ، و يرأس كل وحدة ضابط التنمية ، و تضم في عضويتها ممثلين عن الأهالي و موظف عن كل قطاع من قطاعات الخدمات المختلفة ( SMS ) ، و تشرف هذه الوحدة على تخطيط و متابعة تنفيذ البرامج و تنسيق الإمكانيات و الموارد ، و تذليل عقبات التنفيذ على المستويات المحلية .
5. مستوى القرية : و يعمل به المرشد الزراعي و مرشدة الاقتصاد المنزلي و مرشدين آخرين متخصصين ، و يقوم المرشد الزراعي ( شاب صغير ، أنهى تعليمه الثانوي ، و لديه سنتان خبرة في مجال الزراعة و تنمية المجتمع ، و حاصل على تدريب لمدة سنة شهور ) بالاشتراك مع المرشدين الآخرين و سكان القرية من خلال قادتهم المحليين بتخطيط و تنفيذ العمل الإرشادي ، و تنمية القرية في شتى المجالات .

والشكل رقم " 12 " الذي يقدمه Axinn & Thorat بين التنظيم التعموي المجتمعي المحلي بالهند ، كمثال  
للتنظيم التعموي المجتمعي المحلي.



شكل رقم " 12 " : التنظيم التعموي المجتمعي المحلي بالهند

## نشأة علم المجتمع الريفي :

عند استقصاء المنابع الأولى لعلم المجتمع الريفي أو علم الاجتماع الريفي نجدها عند المؤرخ العربي ابن خلدون (1332-1406) في مقدمته المشهورة والتي يميز فيها بين نوعين من المجتمعات هي البدوي (الريفي) والحضري ويسوق فيها بعضاً من الخصائص المميزة لكل نوع من هذين المجتمعين .

أما حديثاً فيرجع الفضل في نشأة هذا العلم إلى العلماء الأمريكيين والأوروبيين المهاجرين إلى الولايات المتحدة الأمريكية ، ففي سنة 1908 كلف الرئيس الأمريكي روزفلت لجنة من المختصين بالعلوم الزراعية والاجتماعية بالجامعات الأمريكية والهيئات الزراعية المعنية بدراسة ما يعانيه المجتمع الريفي الأمريكي من مشكلات، وكان لتقرير هذه اللجنة اثر كبير في دفع عجلة علم المجتمع الريفي إلى الأمام وإظهار أهميته وقيمه، كما أدى هذا التقرير إلى التعجل بمد الريف الأمريكي بكثير من الخدمات المجتمعية والتي كان أبرزها إنشاء الجهاز الإرشادي الزراعي بالولايات المختلفة (1914) . وفي عام 1917 تمكن المهتمون بالشؤون الريفية من تخصيص قسم لعلم الاجتماع الريفي داخل الجمعية السوسولوجية الأمريكية ، وفي عام 1936 أنشئت مجلة علم الاجتماع الريفي rural sociology magazine لتنهتم بالدراسات العلمية حول الحياة الريفية ، ولا زالت هذه الدورية تصدر حتى وقتنا الحالي وتصل إلى العديد من دول العالم ، وبعدها بدأ تدريس علم المجتمع الريفي في الجامعات الأمريكية ضمن المقررات التي تقدمها أقسام الاقتصاد الزراعي .

وقد بدأ الاهتمام مؤخراً بهذا النوع من الدراسة في بعض الجامعات الأوروبية وخاصة في هولندا وفرنسا وإنجلترا وألمانيا ، وحالياً توجد جمعية أوروبية للدراسات المجتمعية الريفية على غرار الجمعية الأمريكية للمجتمع الريفي ، ولها مجلة خاصة تصدر متضمنة نتائج الدراسات والأبحاث في هذا الميدان .

وقد كان نتيجة هذا التقدم الملحوظ في الدراسات المجتمعية الريفية في الولايات المتحدة وأوروبا بان اتخذت خطوات لعقد أول مؤتمر دولي للاجتماع الريفي بفرنسا وذلك بصيف 1964 وبهذا اتسع المجال لتبادل الآراء ونشر البحوث المعنية بالمشاكل المجتمعية الريفية بالعالم ، مع التركيز على المشاكل الساندة بالمجتمعات النامية ، وقد تم الاتفاق بين الدول المعنية على عقد هذا المؤتمر كل أربع سنوات.

## تعريف علم المجتمع الريفي :

يعتبر علم المجتمع الريفي ميدان تطبيقي لعلم الاجتماع العام ، فهو يطبق في دراساته أسس وقواعد علم الاجتماع على دراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في المناطق الريفية ، فعلم الاجتماع العام يتناول دراسة كافة الظواهر الاجتماعية بصفة عامة بغض النظر عن كونها ريفية أو حضرية ، كما انه لا يستهدف من وراء دراساته الوصول إلى حلول لمشاكل معينة . أما علم الاجتماع الريفي فانه يقوم

بما يقوم به علم الاجتماع العام من دراسات ولكن بالنسبة للظواهر الاجتماعية الريفية ، بالإضافة إلى ذلك فإنه يقوم بدراسة المشاكل الاجتماعية القائمة فعلا بغرض الوصول إلى الحقائق التي يهتدي بها في وضع الحلول السليمة لها.

**ومن التعاريف الشائعة لعلم المجتمع الريفي ما يلي:**

يعرفه ساندرسن بأنه: " علم الحياة في البيئة الريفية"

ويعرفه تايلور بأنه: " ذلك العلم الذي يهتم بدراسة العلاقات بين الأفراد والجماعات وغيرهم من السكان الريفيين "

ويعرفه سوروكن بأنه: " التفاعلات والعلاقات الاجتماعية التي تحدث بين الريفيين "

وباستعراض هذه التعريفات يتبين لنا بان علم المجتمع الريفي ما هو إلا دراسة علمية للسكان الريفيين والعلاقات القائمة بينهم.

**مفهوم ومكونات المجتمع الريفي أو المحلي :**

يشير مصطلح " مجتمع محلي community " إلى أسماء مختلفة كالقرية أو العزبة أو الضيعة أو البلدة أو المدينة ..... الخ . فالمجتمع المحلي أو الريفي عبارة عن الأماكن التي يقيم بها الناس ، ويكسبون منها أرزاقهم ، ويربون أبناءهم ، ويقومون بمعظم أنشطتهم المعيشية .

إن معظم التعاريف السوسولوجية للمجتمع الريفي أو المحلي يتضمن على الأقل أربعة عناصر أو مكونات رئيسية ، وهي :

1. مجموعة من الأشخاص : ويمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني .
2. منطقة جغرافية : وتمثل العنصر المكاني .
3. تفاعل اجتماعي : ويمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي .
4. روابط مشتركة : ويمثل العنصر السيكولوجي الثقافي ، كالعادات والتقاليد والقيم والعقائد والأمانى والأهداف .

وعليه يعرف المجتمع الريفي أو المجتمع المحلي بأنه: " مجموعة من السكان الريفيين الذين يقيمون في منطقة جغرافية محددة ، ونشأت بينهم علاقات إنسانية متبادلة وترتب على هذه العلاقات وجود جماعات ومنظمات ومؤسسات اجتماعية ، وأصبح لهم بحكم الجيرة المكانية والروابط الإنسانية عادات وتقاليد وقيم وعقائد وأمانى وأهداف مشتركة ، أي أصبح لهم ثقافة ريفية يتميزون بها عن غيرهم من أفراد المجتمعات الأخرى.

## أنواع المجتمعات الريفية المحلية :

تختلف المجتمعات الريفية فيما بينها من حيث الحجم (أولية- ثانوية) والوظائف (زراعية-صناعية- تجارية- سياحية- تعدينية) ، وغير ذلك من الخصائص. ويعتبر تصنيف المجتمعات المحلية وفقاً لنظام الإقامة من أشهر التصنيفات وأكثرها شيوعاً ، فمن حيث نظام الإقامة في المناطق الريفية حول العالم ، فإنه يوجد نظامان رئيسيان وهما : نظام الإقامة في قرى عادية ، ونظام الإقامة في مزارع متناثرة ، ويتفرع منها نظامان آخران وهما : نظام القرية الخطية ، ونظام القرية عبر الطريق .

## تنظيم المجتمع الريفي أو المحلي

### مفهوم تنظيم المجتمع الريفي :

يرغب كل مجتمع في تنظيم نفسه واستغلال موارده المتاحة لأقصى حد ممكن ، ولكن هناك عوامل كثيرة تعيق عملية التنظيم ، كما أن وجود أي تنظيم مجتمعي لا يعني بأي حال من الأحوال فعالية هذا التنظيم ، فقد سعى الكثير من الناس لإنشاء تنظيمات محلية ، وعلى الرغم من عضويتها الكبيرة إلا أنها لا تتمتع بأي نوع من المشاركة الفاعلة في تنمية مجتمعاتها المحلية.

ويعرف مفهوم تنظيم المجتمع المحلي بأنه : العملية التي يتم بها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه ، وترتيب هذه الاحتياجات والأهداف حسب أولوياتها ، ثم إنكفاء الثقة والرغبة في العمل ، والقيام به لتلبية هذه الحاجات وتحقيق تلك الأهداف.

ويلعب الوكلاء التنمويون ( المرشد الزراعي ، أخصائي اجتماعي ، إمام المسجد وغيرهم ) دوراً رئيساً في تنظيم المجتمع المحلي وبالتالي في التنمية المحلية ، حيث يقومون بمساعدة المجتمع والفقراء على بناء قدراتهم وتنظيم وإدارة أنشطتهم التنموية بأنفسهم.

ولكي يكون وكيل التنمية ناجحاً وفعالاً في تنظيم المجتمعات المحلية ، فمن الأفضل أن تتوفر فيه المواصفات التالية:

- يملك مهارة التواصل مع الأفراد والمجموعات والمؤسسات المحلية.
- يحب العمل الطوعي والتضحية ، ويتميز بروح المبادرة الذاتية.
- يملك الاستعداد الكامل للتعرف على مشاكل المجتمعات والفقراء ولديه التزام قوي بالعمل معهم.
- معرفة ثقافة ولغة ولهجة المجتمعات التي يعمل معها.
- يمتلك المعارف والمهارات التنظيمية اللازمة.
- أن يكون لديه خبرة في التعامل مع المجتمعات المحلية و يكون محل ثقة ويحظى باحترام الآخرين ، ويفضل أن يكون من أبناء المنطقة .

أدوار وكيل التنمية في تنظيم المجتمع المحلي:

يقوم وكيل التنمية بأداء أربعة أدوار رئيسية ، وهي :

- منشط لأفراد المجتمع : في بداية العمل يقوم بتنشيط المجتمع لتكوين تنظيمات مجتمعية.
- ناصح لأفراد المجتمع : يشارك في تحديد الموارد وتقييم الوضع وترتيب المشاكل واقتراح الحلول.
- مدرب بالمشاركة : يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية لأفراد المجتمع ، ومن ثم العمل على تلبية هذه الاحتياجات ، وذلك بتوفير التدريب اللازم من قبله ، أو من خلال التنسيق مع الجهات الأخرى.
- وسيط : هنا يكون وكيل التنمية حلقة وصل بين المجتمع والمؤسسات التنموية والمحلية.

الظروف المطلوبة لتكوين التنظيمات المجتمعية المحلية :

لا تنشأ التنظيمات المجتمعية المحلية من فراغ إذ لا بد من وجود أسباب ودوافع كافية لقيامها. وتتمثل الظروف التي تؤدي إلى تكوينها فيما يلي :

1. وجود مشكلات لا يمكن حلها فردياً.
2. وجود مجموعة من الناس لديهم الدافعية ويعانون من مشكلة عامة.
3. ليس هناك خيار آخر في الحصول على مساعدات من أي جهة لحل المشكلة.
4. المردود الذي يعود على الأعضاء يفوق كثيراً الالتزامات والمساهمات التي يقدمونها للتنظيم المجتمعي.
5. وجود جهات خارجية داعمة تشترط وجود تنظيم مجتمعي لتقديم المساعدة للمجتمع.
6. قيام مجموعة أفراد بالمبادرة لتكوين تنظيم مجتمعي شريطة أن يكونوا من الموثوق بهم من قبل المجتمع ويؤمنون بقيمة العمل الطوعي.

خطوات تنظيم المجتمعات المحلية :

يقع الدور الكبير في هذه العملية على الوكلاء التنمويين في داخل وخارج المجتمع المحلي ، مع أهمية وجود الرغبة والدافعية لدى هذه المجتمعات في تبني عملية التنظيم. وتتسم خطوات تنظيم المجتمع بالتسلسل والترابط ، مما يحتم تنفيذ كل خطوة منها بالشكل السليم والصحيح ، حتى يتحقق الانتقال للخطوة التالية بشكل أسهل وأسرع، وتكون المحصلة تكوين تنظيم مجتمعي نشط وفعال.

ويمكن تلخيص خطوات تكوين التنظيمات المجتمعية المحلية في الآتي:

## الخطوة الأولى: دخول المجتمع :

يجب على وكيل التنمية في هذه الخطوة القيام بما يلي :

1. جمع المعلومات الأساسية عن المجتمع وهي معلومات أولية عن السكان والموارد، التركيبة الاجتماعية، المؤسسات العاملة ،... الخ.
2. التأكد من صحة المعلومات وذلك من خلال الحصول عليها من عدة مصادر مختلفة وعدم الاعتماد فقط وبشكل رئيسي على المصادر الثانوية.
3. تقديم فكرة تكوين تنظيم مجتمعي محلي أولاً للقيادات التقليدية والمحلية والمؤسسات العاملة (الحكومية وغير الحكومية)، وعقد اجتماعات عامة لشرح الفكرة ببساطة شديدة جداً على السكان المحليين ، وهنا يجب أن يكون وكيل التنمية صادقاً وغير مبالغ في الحديث، وعليه أن يشرح الفكرة أولاً وثانياً وثالثاً وأن يستخدم أسلوباً وأدلة منطقية في طرحه للفكرة.
4. العمل على كسب ثقة الناس ، وذلك بالسلوك المتواضع، والإلمام بثقافة المجتمع واحترام عاداته وتقاليده.
5. تجنب الخوض في المواضيع الحساسة والخلافية.

## الخطوة الثانية: تقييم الوضع بالمشاركة :

تكمن أهمية هذه الخطوة في كونها توجد المبررات الكافية لقيام تنظيم مجتمعي محلي ، حيث يتم تنفيذ عملية تقييم الوضع بالمشاركة من خلال عمل وكيل التنمية مع كل فئات المجتمع المحلي في دراسة وتحليل الأوضاع بالمجتمع. وذلك بهدف تحديد الموارد المتاحة بالمجتمع، تحديد المشكلات، ترتيب الأولويات، استعراض الحلول واختيار الحلول الأنسب مع ظروف المجتمع ، وضمن خطة عمل واضحة ومدروسة ومحددة بدقة.

## الخطوة الثالثة: مناقشة تنظيم المجتمع المحلي:

تتم مناقشة تنظيم المجتمع من خلال الدعوة إلى اجتماع أو سلسلة من الاجتماعات يشارك فيها كل أفراد المجتمع ، حيث يتم من خلالها:

1. مناقشة كل جوانب الوضع الراهن بالمجتمع.
2. تحديد المشكلات وترتيب الأولويات.
3. الحديث عما هو مطلوب من المجتمع لحل هذه المشاكل.
4. طرح ومناقشة مختلف أنماط التنظيمات المجتمعية والاختلافات والميزات النسبية لكل منها (جمعيات تعاونية، جمعيات خيرية، جمعيات تنمية... الخ) مع مساعدة المجتمع في تحديد النمط الذي يناسبه منها.

5. ناقش أغراض وأهداف التنظيم المجتمعي.
6. ناقش الفوائد التي ستعود على الأعضاء.
7. ناقش الصعوبات والمشكلات المحتملة للتنظيم المجتمعي.
8. استعرض وناقش التجهيزات المطلوبة لقيام التنظيم المجتمعي.
9. ناقش اللوائح والقوانين المتعلقة بالتنظيم المجتمعي.
10. ناقش إجراءات إشهار وتسجيل التنظيم المجتمعي.
11. ما هي التكاليف المطلوبة لذلك.
12. من من أفراد المجتمع يستطيع المشاركة في التجهيزات المطلوبة لإشهار وتسجيل التنظيم المجتمعي؟

وهذه الاجتماعات يتم ترتيبها بحيث تصل في النهاية إلى تكوين لجنة تحضيرية للقيام بتنفيذ التجهيزات اللازمة لإشهار وتسجيل التنظيم المجتمعي المتفق عليه بين أعضاء المجتمع.

و يراعى في تكوين اللجنة التحضيرية الجوانب التالية:

1. أن تكون ممثلة لكل الشرائح والقطاعات بالمجتمع.
2. أن يكون أعضائها مقبولين ويتجاوب معهم كل أفراد المجتمع.
3. أن يكون أعضائها نشطاء ومبائرين.
4. أن يكون أعضائها من ذوي الخبرات بالعمل العام ما أمكن.

وتكون المهمة الأساسية للجنة التحضيرية هي التحضير لعقد الاجتماع التأسيسي للتنظيم المجتمعي وهنا لا بد من التمييز بين نوعين من التنظيمات المجتمعية المحلية ، وهما :

1. الجمعيات والمؤسسات الأهلية " جمعيات تنمية المجتمع " : ويقصد بها الجمعيات الطوعية والخيرية والتنموية ، وهذه الجمعيات يتم تسجيلها في الجمهورية العربية السورية وفقاً لأحكام قانون الجمعيات ، وهذه الجمعيات هي موضوعنا الحالي .
2. الجمعيات التعاونية: وهذه تضم الجمعيات التعاونية بكافة أنواعها ومستوياتها ويتم تسجيلها في الجمهورية السورية بموجب قانون التعاون .

وبعد أن يتم تشكيل اللجنة التحضيرية من قبل أعضاء المجتمع ، فإن هناك مهام تقوم بها هذه اللجنة بمساعدة وكيل التنمية ، وتكون محصلتها عقد الاجتماع التأسيسي وإشهار جمعية تنمية المجتمع، وتشمل هذه المهام الآتي :

1. إعداد النظام الأساسي لجمعية تنمية المجتمع وعرضه ومناقشته مع أعضاء المجتمع .
2. جمع رسوم الانتساب وإعداد قوائم بالأعضاء المنتسبين لجمعية تنمية المجتمع.

3. متابعة كافة الإجراءات القانونية مع مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل بخصوص تأسيس الجمعية.

4. نشر إعلان عن موعد ومكان انعقاد الاجتماع التأسيسي للجمعية لأعضاء الجمعية المنتسبين وأعضاء المجتمع الذين يرغبون في الالتحاق بعضوية الجمعية ، حيث يكون باب العضوية مفتوحاً. ويتم نشر الإعلان عبر وسائل الإعلام المختلفة ، وحسب المتفق عليه والمصرح به من قبل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل. أما بالنسبة للمجتمع المحلي فيتم إخطار الأعضاء من خلال اللقاءات المباشرة أو المنابر والأماكن العامة بالمجتمع المحلي (المساجد، المدارس، الأسواق... الخ).

5. التحضير والتجهيز لعقد الاجتماع التأسيسي.

6. تنتهي مهمة اللجنة التحضيرية بمجرد بدء عقد الاجتماع التأسيسي.

### الخطوة الرابعة: إشهار وتسجيل جمعية تنمية المجتمع:

يتم إشهار الجمعية عبر عقد الاجتماع التأسيسي في زمان ومكان الإعلان المنشور سابقاً من قبل اللجنة التحضيرية والمصرح به من قبل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ، و لا يعتبر الاجتماع التأسيسي قانونياً إلا بحضور غالبية الأعضاء المنتسبين للجمعية. كما لا بد من حضور مندوب عن مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ومهمته إدارة عملية عقد الاجتماع التأسيسي ، وقد يحضر بعض ممثلي الجهات الرسمية بالمنطقة بصفة تشریف أو مراقبة.

ويتم في الاجتماع التأسيسي تنفيذ الأنشطة التالية:

1. تسجيل أسماء وتوقيعات كل الحضور ، والتأكد من بلوغ النصاب القانوني قبل البدء في الاجتماع.

2. مناقشة وإجازة النظام الأساسي للجمعية من قبل أعضاء الجمعية العمومية ، والمصادقة عليه من قبل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل.

3. يتحدث ممثل الشؤون الاجتماعية والعمل للحضور ، حيث يشرح في كلمته طريقة إجراء الانتخابات من ترشيح وتصويت ، وعن أهمية اختيار العناصر النشطة والكفوة والتي تحب العمل الطوعي والقادرة على تحمل المسؤولية.

4. يفتح باب الترشيح للذين يرغبون ، أو يرغب الآخرون في توليهم إدارة جمعية تنمية المجتمع.

5. تبدأ عملية التصويت من قبل أعضاء الجمعية العمومية وقد يكون التصويت سرياً أو علنياً أو بالتزكية.

6. يتم فرز الأصوات ومن ثم تعلن النتائج .

7. قد يتم انتخاب بعض المناصب مباشرة من الجمعية العمومية مثل الرئيس، ونائب الرئيس وأمين

السر والمسؤول المالي ، وقد يتم انتخاب بقية أعضاء مجلس الإدارة دون تحديد مناصبهم ، ويتم تحديد بقية المناصب في أول اجتماع للمجلس. وفي حالات أخرى يتم انتخاب أعضاء

مجلس الإدارة جملة واحدة دون تحديد مناصب معينة على أن يتم توزيع المناصب في أول اجتماع للمجلس .

8. يتم انتخاب هيئة الرقابة والتفتيش مباشرة بواسطة الجمعية العمومية.

9. يتم تحرير محضر بعقد الاجتماع التأسيسي مصادق عليه من مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل.

10. عند نهاية فعاليات الاجتماع التأسيسي يقوم مندوب الشؤون الاجتماعية والعمل بالتوقيع على محضر الاجتماع التأسيسي ، وتسجيل أسماء الرئيس والنائب وأمين السر والمسؤول المالي الذين تم انتخابهم في استمارة خاصة بذلك.

وبعد عقد الاجتماع التأسيسي يقوم مجلس الإدارة بتكليف أشخاص لمتابعة استكمال الإجراءات القانونية مع مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ، وذلك لتسجيل وإشهار الجمعية .

#### الخطوة الخامسة: تشغيل وتفعيل الجمعية:

ليس الغرض من تكوين جمعيات تنمية المجتمع فقط الإشهار والتسجيل ، بل أن تلبي الحاجات وتحقق الأهداف التي كانت دافعاً ومبرراً لتكوينها. وعملية تشغيل الجمعية الطوعية تبدأ استناداً على خطة تنمية المجتمع ، والتي تم إعدادها بنهاية مرحلة تقييم الوضع بالمشاركة، حيث يقوم مجلس الإدارة بإعداد خطط عمل مرحلية (أسبوعية، شهرية، فصلية أو نصف سنوية) ومن ثم يبدأ في تنفيذ الأنشطة المدرجة في الخطة.

#### تنمية المجتمع الريفي أو المحلي

##### مفهوم الموارد التنموية :

يقصد بالموارد التنموية كل المقومات المتوفرة في مجتمع ما ، والتي تمثل فرصاً يمكن استغلالها لإحداث التنمية بذلك المجتمع، وتقسّم الموارد التنموية إلى ثلاثة أقسام رئيسة على النحو التالي:

1. الموارد البشرية: وهي البشر وما يملكونه من موارد وتشمل: العدد، الفئات العمرية، النوع، الأموال، المعارف، المهارات، الخبرات .

2. الموارد الطبيعية: وهي الأرض وما بداخلها وما عليها وما فوقها وتشمل: المعادن، الصخور، التربة، الغابات، المراعي، موارد المياه، المناخ، التضاريس، الحيوانات البرية، الأسماك .

3. الموارد المجتمعية: وهي كل العوامل والأطر التي تحكم العلاقة بين الناس وبعضهم ، وتحكم علاقتهم بالموارد الأخرى وكيفية التعامل معها وتشمل: المؤسسات المجتمعية، النظم واللوائح والقوانين، العادات والتقاليد، الأعراف، الثقافات المحلية، الأديان... الخ .

المناهج التنموية : هناك منهجان تنمويان على الأقل ، وهما :

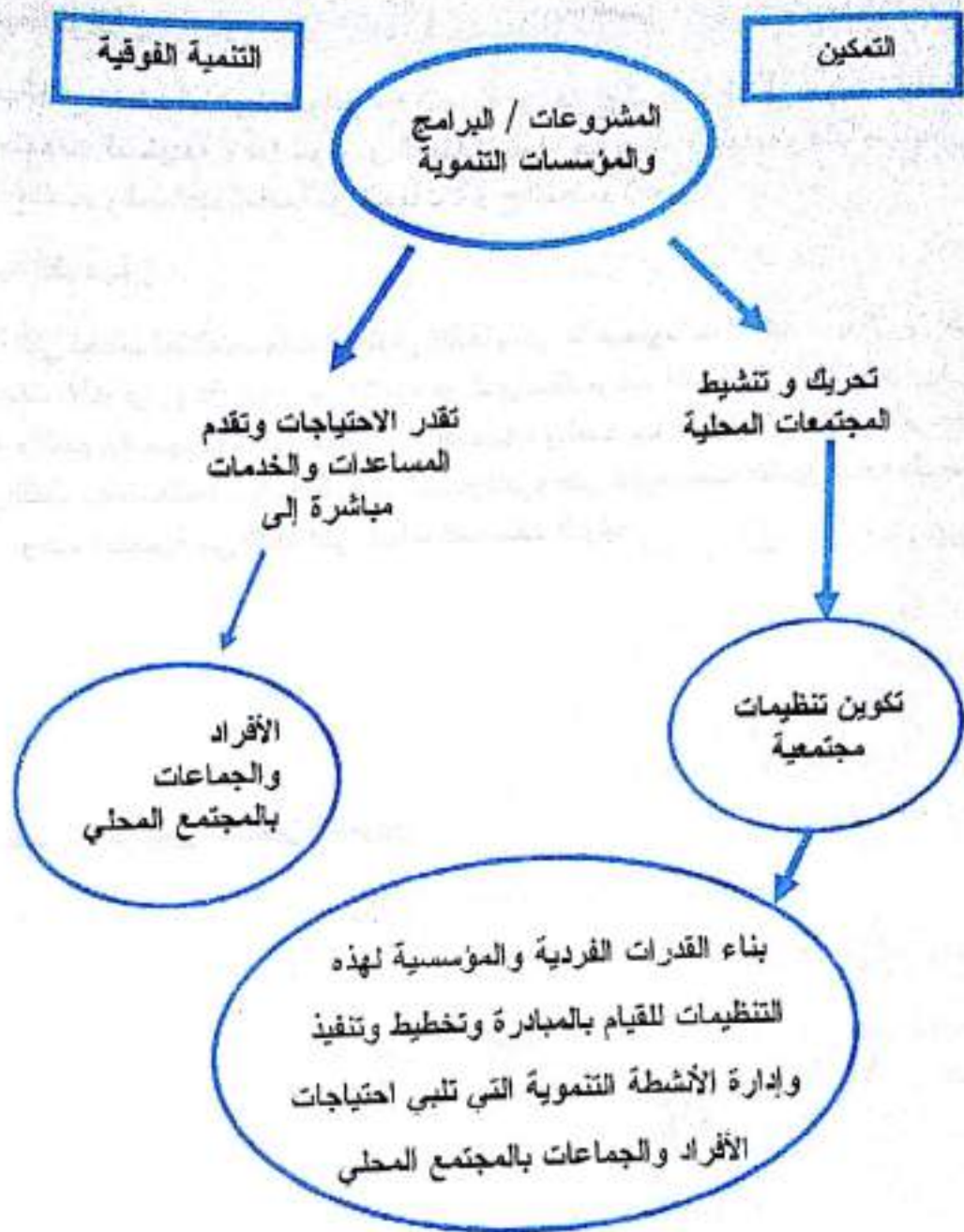
## 1. التنمية الفوقية :

وهي التنمية التي تخطط لها الهيئات والبرامج التنموية من خارج المجتمع المحلي ، ويتم تنفيذها دون مشاركة المجتمعات المستهدفة. وهذا النوع من التنمية لا تتوفر فيه صفة الاستدامة وغالباً ما ينهار بمجرد انقطاع الدعم والمساعدة المقدمة من الجهات خارج المجتمع المعين.

## 2. التنمية القاعدية :

وهي التنمية التي تخطط لها المجتمعات المحلية وتنفذها وتديرها بمجهوداتها الذاتية ، ويمكن أن تكون بمساعدة الجهات الأخرى . وهذا النوع من التنمية هو الذي يملك فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية. ويشتق من هذه المنهجية منهجية تمكين المجتمعات المحلية ، ويقصد بها عملية بناء القدرات الفردية والمؤسسية والتنظيمية للمجتمعات المحلية بحيث تصبح قادرة على إدارة عملية التنمية الذاتية بالمجتمع بكفاءة عالية ، وهذه المنهجية هي الآلية التي تتبناها المنظمات الدولية .

والشكل التوضيحي التالي يبين المنهجين التنمويين



### مفهوم تنمية المجتمع المحلي :

توصف عملية تنمية المجتمع المحلي بأنها عملية مستمرة يتعامل بها أكبر عدد من أفراد المجتمع المحلي ، بهدف إحداث تغييرات جذرية ايجابية في أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وهذا سوف يمكن أفراد من التمتع بنوعية من الحياة أفضل مما كانت عليه سابقا .

وتستوجب عملية تنمية المجتمع المحلي تهيئة المناخ المناسب لإحداث التنمية المنشودة ، ويتم ذلك من خلال إيجاد البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المناسبة ، والعمل على تمكين أفراد المجتمع

وجماعاته من المساهمة الفاعلة في البرامج التنموية ، وعن طريق تنمية طاقاته وإمكاناته المادية والبشرية ، ونتيجة لذلك يكتسب قدرة أكبر على مواجهة مشكلاته .

ويمكن التعبير عن مفهوم تنمية المجتمع المحلي بأنه عملية تغيير ، ارتقائي ، مخطط ، للنهوض الشامل ، المتكامل ، لجميع نواحي الحياة فيه ، يقوم بها أبنائه بنهج ديمقراطي ، وبتكاتف المساعدات من خارجه .

### مراحل تنمية المجتمع المحلي :

أولاً : المرحلة التمهيدية : تنطوي هذه المرحلة على الخطوات التالية :

#### 1. التعرف على المجتمع المحلي :

تهدف هذه الخطوة إلى حصر الموارد والإمكانات في المنطقة موضوع التنمية ، سواء كانت طبيعية أو بشرية أو مالية أو فنية أو تنظيمية ، ومعرفة إمكانية استخدامها في برامج التنمية ، كما تهدف إلى جمع المعلومات والحقائق التي يمكن استنباط المشكلات منها ، وإلى تعرف العاملين في برامج التنمية على خصائص المجتمع المحلي وقادته ومؤسساته ، وفي نهاية هذه الخطوة يكون قد تم التوصل إلى بلورة عدد من المشكلات الرئيسية في المجتمع المحلي والتي تحتاج إلى حلول .

#### 2. الاتصال بأبناء المجتمع المحلي :

الاتصال بأبناء المجتمع المحلي في كل خطوة من خطوات التنمية أمر حاسم ، وتبدأ عملية الاتصال بطرح موضوع التنمية وتبادل الآراء بشأن الموارد والاحتياجات وأولوياتها وسبل تلبيتها . ويتضمن هذا الاتصال إيضاح أمرين هما:

- أ- رؤية أفراد المجتمع المحلي لاحتياجاتهم ودورهم المتوقع في تلبيتها .
- ب- ما سوف تقدمه برامج تنمية المجتمع المحلي المقترحة .

ويتبع ذلك دعوة أبناء المجتمع المحلي إلى الإدلاء بأرائهم ومقترحاتهم بخصوص البرامج المزمع القيام بها لاستشفاف مدى تجاوبهم مع البرنامج المقترح ، ومدى استعدادهم للمشاركة في تنفيذ أنشطته .

#### 3. تحفيز أبناء المجتمع المحلي :

تهدف هذه الخطوة إلى تحفيز أبناء المجتمع المحلي وإشعارهم بالاطمئنان للقائمين على برامج تنميته ، وهي تشمل كل ما يقوم به العاملون في مجال التنمية لغرض استنهاض همم الأفراد وخلق علاقة ودية معهم يسودها الثقة المتبادلة ، فبذلك تهدم أسوار الشك والحذر والريبة التي يمكن أن يقابل بها العاملون في مجال التنمية في المرحلة المبكرة من العمل .

#### 4. بناء نواة التنظيم المؤسسي :

يتطلب الاشتغال بتنمية المجتمع المحلي وجود تنظيم رئيسي يتولى القيام بعمليات هذه التنمية وتحقيق أهدافها التخطيطية و التنسيقية والتقويمية ، وقد تكون نواة هذا التنظيم موجودة فعلا وتمثلة بمجلس إدارة التعاونية أو مجلس البلدية أو مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع ، ولكن في حالة عدم وجودها لابد من العمل على بناء تنظيم يمثل الهيئات المشغلة في المجتمع المحلي والأفراد بشكل عام .

#### ثانياً : المرحلة التخطيطية :

بتنفيذ المرحلة التمهيديّة يكون قد تمّ تحسّس طريقة العمل بصورة عامة ، والتعرّف على الناس واكتساب ثقتهم وقبولهم ، وتفهّم الأوضاع القائمة والعادات والتقاليد والقيم السائدة ، وملاحظة بعض المشكلات الهامة ، وتوطيد العلاقة مع التنظيم الذي سوف يتم العمل معه ، وبذلك يمكن أن تنتقل عملية تنمية المجتمع المحلي لمرحلة ثانية وهي مرحلة التخطيط .

وتستهدف المرحلة التخطيطية وضع خطة لتنمية المجتمع المحلي تحقق تطلعات أبنائه ، وتوضع الخطة بكافة تفصيلاتها الفنية وبرمجتها الزمنية ، وتوزع أدوارها على المنظمات والأفراد للمشاركة في تنفيذها وتشمل هذه المرحلة :

1. بلورة قائمة متفق عليها لاحتياجات المجتمع المحلي والمشكلات والمعوقات التي تواجه تنميته .
2. ترتيب أولويات المشكلات وفقاً للإمكانات الذاتية المحلية لمواجهتها، وترتيب الحاجات حسب أهميتها بنظر المجتمع المحلي .
3. تحديد طبيعة المشروعات التنموية التي يمكن اقتراحها للتغلب على المشكلات وفق أولوياتها .
4. تحديد جدوى كل مشروع يقترح إدراجه في خطة تنمية المجتمع المحلي .
5. وضع التصور النهائي لخطة تنمية المجتمع المحلي متضمنة المشروعات ذات الجدوى .
6. توزيع أدوار ومسؤوليات التنفيذ على المنظمات والأفراد .

#### ثالثاً : المرحلة التنفيذية :

تهدف هذه المرحلة إلى ترجمة خطة تنمية المجتمع المحلي ومشروعاتها إلى واقع عملي من خلال قيام كل منظمة وفرد بمهامها وأدوارها حسب الخطة ووفق متابعتها الزمني، وتتناول المرحلة التنفيذية العمليات التالية :

1. اختيار الأجهزة اللازمة والمناسبة لعملية التنفيذ .
2. العمل على إشراك القادة المحليين وعلى تدريبهم المناسب لأداء مسؤولياتهم في عملية التنفيذ .
3. تشجيع أبناء المجتمع المحلي على المشاركة الإيجابية والتعاون في التنفيذ .
4. وضع المشروعات موضع التنفيذ الفعلي ، مع توفير كافة مستلزمات القيام بعملية التنفيذ للتمكن من تحقيق الأهداف الموضوعية وإحداث التغيير المنشود .

5. العمل على تثبيت التغيير الحاصل عن طريق توعية وتزوير أعضاء المجتمع المحلي وإشعارهم بأهمية هذا التغيير ، وما سوف يترتب عليه من نتائج وانعكاسات في حياتهم ، سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل .

6. الإشراف على عملية التنفيذ ومتابعة تحقيق الأهداف الموضوعه ، مع التقويم الدوري المنتظم للتأكد من سلامة عمليات التنفيذ .

ويجب أن يكون المبدأ العام الذي يحكم تنفيذ المشروعات المختلفة هو تحقيق التعاون والمشاركة بين مختلف الأطراف المشتركة في عملية تنمية المجتمع المحلي أو ذات المصلحة في نجاح مشروعات خطة التنمية ، سواء كان ذلك من ناحية التمويل أو تقديم الخبرات الفنية أو تهيئة الظروف الملائمة للعمل .

#### رابعاً : المرحلة التقويمية :

تستهدف هذه المرحلة قياس وتقدير كمية ونوعية ما ينجز من أهداف خطة تنمية المجتمع المحلي ، ويجري في هذه المرحلة الوقوف على ما نفذ ، ومعرفة ما إذا كان التنفيذ يسير طبقاً للخطة المرسومة ، ومدى تحقيق المشروعات لأهدافها ، وما هي الصعوبات التي اعترضت عملية التنفيذ ومسبباتها والحلول المناسبة لها ، ونوع التغييرات التي طرأت على الناس والمجتمع المحلي نتيجة تنفيذ الخطة . ويمكن أن تحقق المرحلة التقويمية أهدافاً أساسية مثل :

1. تحديد الطريقة التي تنفذ بها الخطة ، وخصوصاً تحديد ما إذا كان التنفيذ يحصل بالطريقة المتوقعة وبدرجة الكفاءة والجهد اللازمين لتحقيق أهداف الخطة .
2. تقدير آثار وتأثيرات الخطة على المجتمع المحلي ، فالتركيز هنا هو على المنتج النهائي وهو آثار وتأثيرات الخطة .
3. الارتقاء بمستوى عملية تنمية المجتمع المحلي من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في الممارسات التنموية ، فيعدل فيها أو تطور أو تغير حسبما تسفر عنه نتيجة التطبيق ، فتصبح بالتالي العملية التنموية دائمة الحركة ، خاضعة للمراجعة والتصحيح . وعلى وجه التحديد تشخص العوامل الإيجابية والعوامل السلبية في اعتماد منهج معين لتنمية المجتمع المحلي ، ويتعرف على العوامل التي تحد من تعميم نهجه التنموي .

#### مجالات تنمية المجتمع المحلي :

إن غاية تنمية المجتمع المحلي هي إحداث تغيير شامل في حياة المجتمع . وقد يكون هذا التغيير مادياً (رفع المستوى الاقتصادي) أو معنوياً (تغيير اتجاهات الأفراد) ، وتسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والصحي والعمرائي للمجتمع ، وتعمل في مجالات متعددة وتشمل نشاطاتها كل جوانب الحياة في المجتمع المحلي .

وفيما يلي أهم هذه المجالات :

1. المجالات الاقتصادية : وتشمل النقاط التالية :

(أ) النشاط الزراعي :

1. زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة ومقاومة الآفات الحشرية والأمراض النباتية ، وإدخال زراعات جديدة ، والتوسع في الزراعة .
2. تنمية الثروة الحيوانية عن طريق تحسين النسل وإدخال سلالات جديدة وتغذية الحيوان وحمايته وعلاجه .
3. تربية الدواجن والنحل .
4. التسويق الزراعي .
5. الإرشاد الزراعي .

(ب) التعاونيات :

1. تكوين رأي عام تعاوني .
2. إنشاء جمعيات تعاونية .
3. تنشيط الجمعيات التعاونية القائمة .

(ج) الصناعات التقليدية :

1. حصر ودراسة الصناعات التقليدية القائمة .
2. تطوير الصناعات القائمة وإنشاء صناعات جديدة .
3. تسويق المنتجات .
4. التدريب المهني .

2. المجالات الثقافية :

- أ- التعاون مع المؤسسات التعليمية في مختلف مجالات التنمية .
- ب- مكافحة الأمية وتعليم الكبار .
- ت- إنشاء المكتبات .
- ث- نشر الثقافة العامة عن طريق الندوات وغيرها .

3. المجالات الصحية :

- أ- تحسين البيئة والمرافق الصحية .
- ب- مكافحة الأمراض المعدية .
- ت- رعاية الأمومة والطفولة .
- ث- توفير الرعاية الصحية كالإسعاف والوقاية والعلاج .

- ج- تحسين المساكن .
- ح- نشر الوعي الغذائي .
- خ- توفير المياه النقية للشرب .
- د- التنقيف الصحي .

#### 4. المجالات الاجتماعية :

- أ- تنظيم المجتمع المحلي .
- ب- تشجيع وتطوير القيادات المحلية .
- ت- القيام بالمشروعات الاجتماعية .
- ث- إجراء البحوث الاجتماعية .
- ج- تنظيم شؤون الشباب .

#### 5. مجالات النشاط النسائي :

- أ- تطوير وتحسين قدرات المرأة وتحسين أداؤها عن طريق التعليم والتدريب .
- ب- إنشاء وتشجيع التنظيمات النسائية .
- ت- إدماج المرأة في عمليات التنمية .
- ث- الاقتصاد والتدبير المنزلي .
- ج- الإرشاد الأسري .
- ح- تربية الأطفال .

#### 6. مجالات الخدمات العامة :

- أ- فتح وتعبيد الطرق الفرعية .
- ب- تعبيد الشوارع وإنارتها .
- ت- إنشاء المرافق العامة وصيانتها .
- ث- تحسين المشهد العام للمنطقة .

### مفهوم البرنامج الإرشادي :

تناولت الكتابات النظرية العديد من التعريفات لمفهوم البرنامج الإرشادي ، ومنها :  
البرنامج الإرشادي ( extension program ) هو البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر  
إتخاذها للقيام بعمل إرشادي معين ( )

أو هو بيان عن الموقف والأهداف والمشاكل والحلول الإرشادية المقترحة لمقابلة هذه  
المشاكل ، ويستمر عادة لفترة أقلها عام واحد ، وهو ثابت نسبياً ، ولكنه يحتاج إلى مراجعة  
وإعادة نظر باستمرار ، وهو يشكل الأساس الذي تنبثق منه الخطط الإرشادية التي ستتبع بعد  
ذلك .

ويوجد في الإرشاد الزراعي ثلاثة أنواع من البرامج الإرشادية ، وهي :

- 1- البرامج الإرشادية التنموية : وهو النوع الغالب في العمل الإرشادي ، حيث تستهدف مثل  
هذه البرامج تنمية قطاع الزراعة والمجتمع الريفي أو بعض عناصره على المستوى القومي  
أو الاقليمي ، ومن أمثلة هذه البرامج ما يستهدف منها زيادة إنتاجية المحاصيل الزراعية  
المختلفة والثروة الحيوانية والداجنة ، أو إدخال أصناف وسلالات جديدة منها ، ومن أمثلتها  
أيضاً ما يستهدف تحسين المستوى الغذائي والاستهلاكي للأسرة وزيادة دخلها ،  
وتحسين سبل المعيشة وتنقيف المرأة الريفية في المجالات المختلفة للإقتصاد المنزلي .
- 2- البرامج الإخبارية أو الإعلامية : وهي برامج تستهدف إيصال معلومات هامة وسريعة إلى  
كل سكان المجتمع الريفي أو فئات معينة منه مثل مزارعي البساتين أو القمح ، ونلجأ إلى  
مثل هذا النوع من البرامج في حالات معينة تستوجب السرعة في إيصال المعلومات مثل  
توافر بذور محسنة أو شتلات بكميات محدودة ولفترة قصيرة ، أو التنبيه عن احتمال إنتشار  
آفات أو أمراض معينة .
- 3- برامج المؤسسة أو التنظيم : وهي برامج تستهدف تحسين مستوى الأداء في التنظيم  
الإرشادي ومن أمثلتها البرامج التدريبية التي يتبناها التنظيم الإرشادي على فترات دورية ،  
أو عند إدخال تعديلات أساسية أو إضافات جوهرية على التنظيم .

ويميل العاملون في الإرشاد الزراعي إلى إستعمال مفهوم بناء أو تنمية البرامج الإرشادية  
( development of extension programs ) للإشارة إلى عمليات متداخلة  
ومتراصة ومتكاملة الا وهي تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية .

وقبل الدخول في تفاصيل هذه العمليات الثلاثة ، لابد من تحديد أهم الصفات الواجب  
توافرها في أي فرد يشارك في تنمية البرنامج الإرشادي ، بحيث أن توافر هذه الصفات سوف  
تمكن هذا الفرد من المساهمة الايجابية في بناء برامج إرشادية زراعية فعالة ، وهذه الصفات  
هي :

1- المستوى التعليمي **educational level** : فالفرد ذو المستوى التعليمي الأعلى يكون أعلم بمهام الجماعة ومشاكلها وأهدافها من الفرد الأقل تعليماً ، كما أن الفرد ذو المستوى التعليمي الأعلى أقدر من الشخص الأقل تعليماً على تحليل المشاكل ، والحكم على الأشياء ، وتصوير أدوار الآخرين ، وإتخاذ القرارات الصحيحة ، والتأثير في الآخرين وإقناعهم ، ولهذا كله فإن الأفراد المشاركين في تنمية البرنامج الإرشادي يجب أن يكونوا الأكثر تعليماً .

2- المعارف العامة **general knowledges** : إن كفاءة الفرد في أداء عمل ما يتناسب مع حجم ونوع وحدائث ودقة المعلومات التي لديه ، فالشخص الذي يتميز بغزارة معرفة يكون أقدر على الفهم والتحليل والربط بين الأشياء ، ومن ثم يكون مشاركاً جيداً في إتخاذ القرارات ، لهذا يجب أن يختار الأفراد المشاركون في بناء البرنامج من ذوي المعارف الجيدة - المتخصصة والعامة - كلما أمكن ذلك .

3- الواقعية **realism** : يلزم لبناء البرنامج الإرشادي توفر عنصر الواقعية في جميع أفراد الفريق الموكل إليه القيام بهذه المهمة ، فالبرنامج الفعال هو ما خطط على أساس من الواقع لما هو قائم ، أو ما هو متاح من موارد .

4- الثقة **reliability** : يقصد بذلك ثقة الفرد في نفسه عند أدائه للأعمال المكلف بها ، وثقته في الموارد والامكانيات المتاحة على الوفاء بإحتياجات البرنامج ، وكذلك ثقته في قدرة الزراع على المشاركة ، وفي قدرة مواردهم المتاحة على الوفاء بالكثير من مستلزمات تنفيذ البرنامج .

5- القدرة الإتصالية **communication ability** : فالقدرة على الإتصال الفعال والمؤثر بكل من له علاقة بتنمية البرنامج الإرشادي من أهم المواصفات الضرورية للقائمين على هذه العملية ، وتوافر هذه القدرة الإتصالية تتطلب مجموعة من المهارات الإتصالية ، ومن المعروف أن هناك عدة مهارات إتصالية يجب إتقانها والتدريب عليها وهي : مهارة التحدث ( speaking skill ) ومهارة الكتابة ( writing skill ) ومهارة استخدام البصر ( Insight skill ) ، ومهارة الإنصات أو الإستماع ( listening skill ) ، ومهارة التفكير ( thinking skill ) .

6- الدقة **accuracy** : تتطلب جميع خطوات البرنامج دقة عالية ، لذا يتطلب الأمر أن يتسم كل فرد في الجماعة بالدقة في كل شئ ، بما في ذلك التدقيق في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها للإستفادة منها ، والتدقيق في الحكم على الأشياء وإتخاذ القرارات والتدقيق في صياغة الأهداف ، وإختيار الطرق والوسائل الإرشادية .

7- القيم values : والقيم هو ما إتفق عليه المجتمع أن يكون مرغوباً ، وهناك قيم متعددة يجب أن تتوافر في الأشخاص القانمين على تنمية البرنامج الإرشادي ، وهذه القيم يمكن حصرها فيما يلي:

- أ- قيم المخطط : حيث تدفعه هذه القيم إلى تقويم ذاته وعمله أولاً بأول مما يضمن نجاح وسلامة التخطيط ، وهذه القيم تتلخص في أربع قيم رئيسية وهي:
  - قيمة الدقة : حيث تدفع المخطط للإعتماد على البيانات الفعلية .
  - قيمة الواقعية: حيث تدفع المخطط لأن يعتمد على الممكن وليس الخيال .
  - قيمة العدل justice : حيث تدفع المخطط إلى العدالة في إصدار أحكامه وإتخاذ قراراته .
  - قيمة الاخلاص loyal: حيث تدفع المخطط إلى العمل بكل جدية لإنجاح البرنامج بالشكل المطلوب .

ب- قيم المنفذ : حيث يجب أن يكون أميناً في التنفيذ – لديه إستعداد لبذل الجهد وإنجاح البرنامج – أميناً في إستخدام الإمكانيات المتاحة لتنفيذ البرنامج – مستعداً للقيام بالتعديلات في ضوء الظروف المتغيرة من أجل الصالح العام .

ت- قيم المقيم : إن ميول الفرد وأفكاره المنحازة لها أثرها السيئ في تفسير الأشياء ، مما يسبب أخطاء في التقييم وإتخاذ قرارات وأحكام خاطئة والعكس صحيح ، فالمقيم ذو القيم الحميدة الجيدة يتسم بالموضوعية ويصدر قرارات وأحكام صحيحة .

8- التقمص الوجداني empathy : وهي قدرة الفرد على تخيل نفسه مكان الآخرين أي قدرته على رؤية المشاكل والاحتياجات من وجهة نظر المستهدفين من البرنامج الإرشادي ، ولتوافر هذه القدرة فإنه يجب على المرشد دوام الإتصال والتعايش المستمر مع المسترشدين ، فالتعايش يمثل الحد الأدنى اللازم لإحداث التفاعل الإجتماعي بين المرشد وجمهوره ، وعليه فإن هناك علاقة طردية بين درجة التعايش ودرجة فهم وإدراك المشاكل على حقيقتها .

**تخطيط البرنامج الإرشادي : planning of extension programme**  
يعتبر التخطيط المرحلة الأولى في تنمية البرنامج الإرشادي ، فالتخطيط يعد عملاً ذهنياً ، لأنه التفكير المنظم الذي يسبق عمليات التنفيذ ، فالعملية التعليمية الإرشادية الفعالة لاتحدث بطريقة عشوائية ، بل لابد أن تكون وليدة جهد منسق خاضع للتحليل والدراسة ، فهي تتعامل مع مسترشدين ( زراع – مرأة ريفية – شباب ريفي ) غير متجانسين ، في وجود مشاكل معقدة ، وتقانات متجددة بإستمرار ، والهدف ليس مجرد نشر معارف وحقائق ، ولكن أيضاً دفع الناس لتفهمها والإقتناع بها وحفزهم على تطبيقها ، وهذا كله يستلزم الإهتمام بتخطيط العمل الإرشادي ، أي رسم منهج للعمل بهدف تحقيق غاياته المنشودة .

وتتطوي عملية تخطيط البرنامج الإرشادي الزراعي على سلسلة من المراحل يمارس بعضها على المستوى القومي مثل وضع الأهداف والسياسات العامة للعمل الإرشادي ، ويمارس البعض الآخر على المستوى المحلي مثل تشكيل لجان التخطيط المحلية والاتفاق على خطط العمل السنوية ، وهذه المراحل هي :

#### أولاً : وضع الأهداف والسياسات العامة :

حيث يتم في هذه المرحلة تحديد الأهداف والسياسات العامة للمنظمة الإرشادية ، ونقل وتوضيح هذه الأهداف والسياسات للعاملين بالمنظمة ، فالأهداف الإرشادية هي التي توجه السياسات والمناهج التخطيطية للعمل الإرشادي ، وتوضيح هذه الخطوة نورد المثالين التاليين :

أهداف الجهاز الإرشادي	السياسات الإرشادية
1	نقل أحدث الأساليب التكنولوجية الزراعية لرفع مستوى الإنتاجية الزراعية
2	يقوم المرشد بتبسيط ونقل المعارف ونتائج البحوث للزراع وحثهم على تطبيقها ، والاهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين على هذه الأساليب ، وتخصيص الإمكانيات المادية لمساعدتهم على القيام بهذا الدور .
الإهتمام بقطاع المرأة الريفية كأساس للنهوض بمستوى الأسرة الريفية 0	تتولى المرشدة الزراعية مهمة تدريب المرأة الريفية في مختلف المجالات التي ترفع من المستوى الاجتماعي - الاقتصادي - الصحي للأسرة مثل التغذية إنتاج الدواجن-00 الخ ، والاهتمام بتدريب المرشحات على تلك الجوانب ، ورصد الإمكانيات المادية اللازمة لذلك .

#### ثانياً : تنظيم وتشكيل لجان التخطيط المحلية :

إن نجاح وفعالية العمل الإرشادي تتوقف على إشراك السكان المحليين في لجان التخطيط ، وتتشكل هذه اللجان من القادة الرسميون وممثلوا السكان المحليون ، ويجب أن يتميز أعضاء هذه اللجان بخصائص قيادية معينة وهي :

- بعد النظر والإحساس بمشاكل المجتمع .
- الذكاء وحسن التعامل ، والقدرة والكفاية في إنجاز العمل .

#### ويتوقف نجاح التخطيط في هذه المرحلة ، على إتباع الخطوات التالية :

- 1- تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء اللجان .
- 2- شرح وتوضيح الأدوار والمسؤوليات .
- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء اللجان .
- 4- تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء اللجان .

**ثالثاً : جمع الحقائق ودراسة الموقف :**  
تعتبر عملية تجميع الحقائق والمعلومات عن المجتمع المحلي في وضعه القائم الخطوة الأولى التي يبني على أساسها البرنامج الإرشادي الزراعي ، ويعتمد المخططون في جمع الحقائق عن المجتمعات الريفية على كل من المصادر الثانوية مثل التقارير والإحصاءات المنشورة وغير المنشورة ،  
والمصادر الأولية والتي يتم بها جمع البيانات بالطرق المعروفة مثل الملاحظة والمقابلة والإستبيان - البحث الريفي السريع بالمشاركة ، ويستلزم في هذه الخطوة جمع الحقائق والبيانات عن الموضوعات التالية:

- أ- السكان وخصائصهم الثقافية والتعليمية والمهنية والإقتصادية ، وفئاتهم العمرية ، وحجم الأسرة ومستوى الدخل والصحة وغيرها من الخصائص .
- ب- خواص البيئة الطبيعية مثل كمية الأراضي الصالحة للزراعة ، طبيعة التربة طرق الري ، وكمية الأمطار وغيرها من الخواص ، بالإضافة إلى التراكيب المحصولية السائدة ونظام تتابعها وإنتاجيتها وأصنافها ، والثروة الحيوانية والذاجنة وإنتاجيتها وأصنافها الشائعة .
- ت- التسهيلات الإنتاجية المتاحة مثل مصادر التسليف الزراعي ، ومصادر الحصول على مستلزمات الإنتاج الزراعي ، بالإضافة إلى طرق تسويق المحاصيل الزراعية ونظمه ، وطرق المواصلات .
- ث- الأنماط الإنتاجية والاستهلاكية السائدة ، والعادات الغذائية الشائعة .
- ج- مؤسسات الخدمة والتنمية الأخرى مثل المدارس والجمعيات التعاونية والمستشفيات والوحدات الصحية ومراكز محو الأمية وفروع شببية الثورة والاتحاد النسائي وغيرها .
- ح- محطات ومراكز البحوث الزراعية ، وغيرها من التسهيلات البحثية التي قد تتواجد بالمنطقة .
- خ- إستطلاع آراء ومقترحات القادة والأخصائيين من حيث معرفتهم بمشاكل واحتياجات سكان المنطقة ومقترحاتهم لمواجهتها ، وما يرونه من إمكانيات متاحة أو صعوبات مادية أو فنية .

ويلاحظ أن هذه المرحلة لا تنتهي بانتهاء جمع البيانات ، حيث يتطلب الأمر بعد ذلك تفرغ هذه البيانات وتصنيفها وتحليلها إحصائياً وجدولتها وتفسيرها ، وكتابة تقرير عنها يتضمن كل ما سبق من عناصر ، وتفسير البيانات هو الذي يعطي معنى لها ، ويستطيع القادة المحليون أن يساهموا في ذلك مساهمة فعالة وذلك لمعرفة المجتمع وخصائصه والظواهر الشائعة به .

**رابعاً : تحديد المشكلات :**

بعد تحليل الموقف سيتضح لنا مجموعة من المشكلات التي تواجهها المنطقة بصفة عامة ، ويتم فرز هذه المشكلات وتحديد ما يخص العمل الإرشادي ، ويقع في نطاق عمل الإرشاد الزراعي عادة كل المشكلات التعليمية في مجال الإنتاج والتسويق الزراعي ، وكل الأنشطة التي تدور حول مصادر دخل الأسرة الريفية ذات الصلة بالزراعة ، وكذلك المشكلات التي تتعلق بإستهلاك الأسرة الريفية وتنمية المرأة والشباب الريفي .

والمشكلة **problem** تمثل فجوة أو فارق أو مسافة بين وضع حاضر ملموس ، وبين وضع نود الوصول إليه ، أي أنها مسافة بين ما يكون وما يجب أن يكون ، فإذا قلنا مثلاً أن منطقة معينة تعاني من مشكلة نقص إنتاجية محصول القطن ، فإننا نشير بذلك إلى وجود فجوة بين معدل الإنتاج الحالي ومعدل إنتاج نود الوصول إليه . وإذا قلنا مثلاً أن منطقة معينة تعاني من انخفاض الوعي لدى نساءها تجاه رعاية الطفل في السنة الأولى ، فإننا نشير بذلك إلى وجود فجوة بين مستوى الوعي الحالي للنساء الريفيات ، ومستوى وعي آخر نطمح أن نصل إليه . ومن الضروري ترتيب هذه المشكلات تبعاً لأهميتها وأولوية حلها ( **priorities** ) لأنه في غالب الأحيان ينضج بعد تحليل المشكلات أن الجهاز الإرشادي لا يملك الوقت والامكانيات للعمل نحو برمجة حلول هذه المشكلات في وقت واحد ، وهنا تبرز أهمية التشاور مع الجمهور الإرشادي وقياداتهم ، وكل من له علاقة بحلها لتحديد أولويات هذه المشاكل .

#### خامساً : تحديد الأهداف الإرشادية :

تعتبر الأهداف عن الغايات التي توجه إليها الجهود ( النهوض بالمستوى الاقتصادي للسكان الريفيين - النهوض بالمرأة الريفية صحياً 000 الخ ) 0 والأهداف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشكلات وتتبع منها ، فالتفكير في الأهداف يبدأ بمجرد إدراكنا أن هناك فجوة بين حالة الحاضرة وحالة أخرى بديلة نرغب في الوصول إليها ، وتنمو الأهداف وتتحدد بمقارنة الحالة الحاضرة بالحالة البديلة وتقدير الفجوة ، وتحديد المطلوب لسدها .  
ولتوضيح ماسبق ذكره نفترض أن البرنامج الإرشادي لمنطقة معينة ، تتضمن بين أهدافه زيادة معدل إنتاجية محصول القطن بمعدل 100 كغ للدونم ، فمعنى هذا أن كمية الزيادة التي تضمنها الهدف وهي 100 كغ / دونم تمثل الفرق بين المعدل الحالي لإنتاج القطن بالمنطقة ، والمعدل المنتظر الوصول إليه بعد تنفيذ البرنامج .

#### سادساً : تجميع وتنظيم الموارد :

تدور كل أنشطة هذه المرحلة حول الموارد المتاحة لتنفيذ البرامج الإرشادية ، والموارد ثلاثة أنواع هي:

- الموارد البشرية والمادية والمالية .
  - الموارد البشرية تشمل المرشدين والمشرفيين والأخصائيين والقادة المحليين .
- بينما تشمل الموارد المادية على الأدوات والمعدات اللازمة لتنفيذ البرنامج مثل وسائل المواصلات والوسائل التعليمية ، أما الموارد المالية فإنها تشمل الأموال اللازمة لتنفيذ البرنامج مثل أجور بعض المحاضرين أو مصروفات تشغيل السيارات وغيرها من المصروفات الجارية ، وكل هذه الموارد تحتاج إلى تنظيم إستغلالها ، مما يؤدي إلى توظيفها بالشكل الصحيح ، لتحقيق الأهداف المنشودة بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة .

#### سابعاً : تحضير وثيقة مكتوبة للبرنامج الإرشادي :

وهي المرحلة الأخيرة في تخطيط البرنامج الإرشادي ، حيث تتضمن وصفاً للموقف الاقتصادي والاجتماعي والطبيعي لمنطقة معينة ، وتحديد المشاكل والإهتمامات والأهداف وجميع المشاركين والمستهدفين ، أي أن هذه الوثيقة تشمل ملخصاً وافياً لجميع ماتم إتخاذها من

إجراءات في المراحل السابقة ، ويراعى في صياغتها الوضوح والدقة والبساطة والبعد عن المصطلحات الفنية التي قد لا يستوعبها الجمهور ، فالبرنامج المكتوب يعتبر وثيقة جماهيرية يستفيد منها كل من الجمهور والعاملين في أجهزة الإرشاد الزراعي ، كما تسترشد بها المنظمات والهيئات المرتبطة بالعمل الإرشادي عند وضع برامجها .

ويلاحظ ان البرنامج المكتوب يحقق مايلي ذكره من مزايا :

- 1- البرنامج المكتوب يؤكد التزام جهاز الإرشاد الزراعي امام الجماهير بما ورد به من أهداف و اوضاع مستقبلية وتغييرات .
- 2- البرنامج المكتوب يساعد على تفهم الجماهير للارضاع الواقعية للمنطقة والمشكلات التي تواجهها . وهذا بالتالى يضع اساسا واقعيا لتعاون الجماهير مع اجهزة الإرشاد الزراعي .
- 3- يساعد البرنامج المكتوب ايضا المؤسسات الاخرى على تفهم مشكلات المنطقة واهتمامات الاهالى واحتياجاتهم ودور جهاز الإرشاد الزراعي تجاه هذه المشكلات . وهذا بالتالى يؤدي الى تقبل هذه المؤسسات لدور الاجهزة الإرشادية ويسهل مهمة التنسيق بين انشطتها والانشطة الإرشادية ويقلل من حالات تضارب الاهتمامات بين هذه الاجهزة .
- 4- يؤدي البرنامج المكتوب الى تواجد في الفهم بين كل العاملين والمشاركين في تنمية البرامج الإرشادية . والتواجد في الفهم يعتبر بداية هامة لتكامل الجهود .
- 5- يساعد البرنامج المكتوب على توجيه كل جهود العاملين على تنفيذ ما ورد به من أهداف واجراءات .
- 6- يؤدي البرنامج المكتوب الى معرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين والاهالى المشتركين في عملية تنمية 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 .

**تنفيذ البرنامج الإرشادي : implementation of extension programme**

تشمل مرحلة تنفيذ البرنامج الإرشادي على خطوتين هما :

1- وضع خطة العمل .

2- تنفيذ خطة العمل .

**وتعرف خطة العمل plan of work بأنها :**

بيان مكتوب يتضمن عرضاً لإجراءات وفرص تعليمية يقترح تنفيذها في ترتيب منطقي ، خلال فترة زمنية محدودة ، لحل مشكلة أو مشكلات يتضمنها البرنامج الإرشادي ، مع تحديد أماكن وأوقات تنفيذ هذه الإجراءات .

وقبل صياغة خطة العمل لابد من الإجابة على مجموعة من الأسئلة ، وهي :

1. ماهي المشكلة كما وردت بالبرنامج ؟

2. ماذا تعني هذه المشكلة بالنسبة لمنطقة العمل ؟

3. ماهي أسباب وعناصر هذه المشكلة ؟
4. ماهو العنصر أو السبب الذي يمكن أن نتعامل معه في الوقت الحاضر ؟
5. ماهي بالتحديد التغييرات السلوكية اللازمة للتعامل مع هذا العنصر أو السبب ؟
6. من هم الأفراد والجماعات والفئات المتأثرين بالمشكلة ، والذي ينبغي تغيير سلوكهم ؟
7. ماهي عناصر المادة الفنية التي يلزم توصيلها لإحداث هذا التغيير السلوكي ؟
8. ماهي أنسب الطرق والوسائل التعليمية التي يمكن إتباعها ؟
9. من سيقوم بتنفيذ الأحداث والاجراءات التعليمية ؟
10. ماهي أماكن حدوثها ؟
11. كيف يمكن تنظيم الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لهذا التنفيذ لضمان تواجدها وقت الحاجة إليها ؟
12. ماهي وسائل قياس النتائج المترتبة على التنفيذ ؟

وبلاحظ أن الإجابة على كل ماسبق ذكره من أسئلة تنتهي بخطة عمل لها مكونات أساسية ، ويستدعي إعدادها القيام بإجراءات معينة نوجز فيما يلي أهمها :

### 1. المشكلة : problem

تبدأ خطة العمل بمشكلة سبق تحديدها في البرنامج الإرشادي ، وتمثل هذه المشكلة كما وردت بالبرنامج بداية للتفكير فيما يخص المرشد الزراعي ومنطقة الجغرافية منها ، وهل تنطبق هذه المشكلة على هذه المنطقة أم لا ؟ وفي حالة إنطباقها فهل تقوم بإجراءات حل أو علاج هذه المشكلة دفعة واحدة ( خطة عمل واحدة ) ، أم يستحسن التعامل مع المشكلة بأسلوب التدرج أو الأسلوب المرحلي ( أكثر من خطة عمل ) ؟ وبلاحظ أن مثل هذا القرار يتأثر إلى حد كبير بطبيعة المشكلة ذاتها ، فالمشكلات التي تتعلق بإدخال أصناف أو سلالات جديدة يمكن تقسيم مراحل إنتشارها إلى مرحلتين على الأقل ، وهما :

أ- خطة عمل أولى يمكن إعداد إجراءاتها حول التوعية عن الصنف الجديد أو السلالة الجديدة ومزاياها .

ب- خطة عمل ثانية يمكن إعداد إجراءاتها حول عمليات زراعة وتربية وخدمة هذا الصنف أو السلالة وإنتاجيتها .

أما المشكلات التي تتعلق بعمليات الخدمة أو بوحدة منها ، فهذه ينصح بعدم تجزئتها ، أي إعداد إجراءاتها ضمن خطة عمل واحدة ، وذلك بسبب تكامل هذه العمليات في تأثيرها على الإنتاجية ، وأيضاً لتشابه وتقارب أوقات أداء الكثير منها ، فالتسميد الكيماوي على سبيل المثال يعقبه الري ، وقد يسبقه نقاوة الحشائش ومقاومتها .

### 2. الأهداف التعليمية : educational objectives

يعتبر مستوى العمل الميداني بمثابة الأرض التي تهبط عليها الأهداف من المستويات الأعلى للتنظيم الإرشادي ( مديرية الإرشاد الزراعي في الوزارة - قسم الإرشاد الزراعي في المحافظة ) متدرجة في درجة تحديدها وتخصصها إلى حيث التنفيذ والتغيير ورؤية النتائج ، ولهذا تعكس أهداف خطة العمل أعلى درجات التحديد والتخصص .

فمن ناحية التخصص فأهداف خطة العمل هي أهداف تعليمية خالصة ، لا تتضمن أي عبارات تشير إلى غايات إقتصادية مثل زيادة الإنتاج ، أو تحسين العائد ، كما أنها لا تتضمن عبارات تشير إلى مرامي إجتماعية مثل تحسين العلاقات أو رفع مستوى المعيشة وإنما تركز فقط على تغيير السلوك مثل :

إكساب الزراع معلومات عن -----

إمداد المرأة الريفية بمهارات في -----

ومن جهة درجة التحديد ، فإن أهداف هذه الخطة تصل إلى أقصى درجة يمكن الوصول إليها ، حيث لا يمكن صياغتها إلا بعد تحديد عناصر ثلاثة ، وهي :

أ- السلوك المراد تغييره : والمقصود به المعارف والمهارات والاتجاهات ( KAP ) اللازم إحدائها ، وقد دلت التجربة على أن الدقة في تحديد نوع السلوك المراد تغييره تساعد في إختيار الطرق الإرشادية المناسبة لدفع هذا التغيير ( فالطرق الخاصة بالمعارف تختلف عن الطرق الخاصة بالمهارات أو الاتجاهات ) ، وتساعد كذلك على دقة الحكم لنتائج التنفيذ ( قياس المعارف يختلف عن قياس المهارات والاتجاهات ) .

ب- الأفراد أو الجماعات المستهدفة : فكل مشكلة تم تحديدها تشير إلى نوعية الأفراد والجماعات الواجب أن تستهدفها جهود التغيير ، فإذا كانت المشكلة تدور حول نقص إنتاجية محصول القطن ، فإن الجماعة المستهدفة تكون سكان المنطقة زراع هذا المحصول ، والمشكلة التي تدور حول نقص الوعي عن رعاية الأطفال في السنة الأولى ، تدور حول النساء الريفيات في المنطقة المستهدفة .

ت- المادة الفنية : وهو المكون الثالث من مكونات الأهداف التعليمية ، حيث تشكل حصيلة المعلومات المراد نقلها إلى الأفراد والجماعات المستهدفة ، وكذلك تشكل محورا للقرات والمهارات الواجب تدريب الأفراد والجماعات المستهدفة عليها ، فعلى سبيل المثال فإن المادة الفنية الخاصة بمشكلة نقص إنتاجية محصول القطن قد تكون التسميد ، وعليه فإن المادة الفنية قد تكون : نوع السماد الصالح للمنطقة ، والكميات المثلى للسماد والطرق الصحيحة لوضع السماد والاجراءات التي تسبق ذلك وتتبعه .

وقد تكون المادة الفنية الخاصة بمشكلة نقص الوعي عن رعاية الأطفال في السنة الأولى : نظافة الطفل ومراقبته وملابسه و تغذيته وتطعيماته ، والأمراض التي تصيبه----- الخ .

### 3. الطرق والوسائل الإرشادية : extension methodes and aids

تعتبر الطرق والوسائل الإرشادية هي وسائل تنفيذ البرامج الإرشادية ، ولاشك أن هناك مجموعة كبيرة من الطرق والوسائل التعليمية الإرشادية ، وقد دلت التجربة على أن أنسب الطرق هو أكثرها تناسبا مع الموقف ، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على إختيارنا للطرق الإرشادية ، ولكن التجربة أثبتت أن نوعية المشكلة ونوعية الجمهور هما أهم هذه العوامل تأثير أعلى هذا الإختيار ، فعلى سبيل المثال دلت نتائج البحوث على أن الحقول الإرشادية لاتعتبر أنسب الطرق لخطط العمل التي تدور مشكلتها حول إعلام أكبر عدد من الزراع عن فكرة مستحدثة ، وفي المجتمعات التي ترتفع فيها معدلات الأمية إرتفاعا كبيرا فمن البديهي في مثل هذه الحالة أن يقل التركيز على الطرق الإرشادية المكتوبة .

وبشكل عام فإن هناك مجموعة من الحالات والمواقف التي يمكن فيها استخدام الطرق الإرشادية ، فالطرق الإرشادية الفردية ( زيارات منزلية أو مزرعية أو مكتبية - الخطابات الشخصية - الاتصالات التليفونية ) تستخدم في الحالات التالية :

- أ- عندما نريد استخدام التأثير الشخصي لإقناع المزارع .
- ب- عندما نريد إقامة حوار أو مناقشة وجهاً لوجه .
- ت- عندما نريد تغيير المكونات الصعبة في السلوك مثل الإتجاهات .
- ث- عندما نريد التعامل مع المزارعين الذين يشكلون حالات خاصة ويحتاجون إلى اتصال فردي بالمواجهة .
- ج- عندما نريد الحصول على إستجابات فورية ( reactions ) من المزارعين نحو الجهود الإرشادية والأفكار والممارسات الجديدة .

وتستخدم الطرق الإرشادية الجماعية ( الاجتماعات الإرشادية - الإيضاح العملي - الرحلات الإرشادية - الحقول الإرشادية - الأيام الحقلية ) في الحالات التالية :

- أ- عندما نريد تشجيع المزارعين على الانتقال من مرحلة الإهتمام بالفكرة أو الممارسة الجديدة إلى مرحلة محاولة تطبيق هذه الفكرة أو الممارسة على نطاق ضيق .
- ب- عندما نريد تقديم التوصيات الإرشادية والممارسات والتقانات الجديدة إلى مجموعة من المزارعين الذين تجمعهم إهتمامات مشتركة .
- ت- عندما نريد الإتصال الشخصي بالمواجهة بالزراع ، وخصوصاً إذا كان عدد الأفراد في الاجتماع قليلاً .
- ث- عندما نريد إستثارة المزارعين كجماعة للتوصل إلى قرار جماعي خاص بمشكلة تواجههم ، مما يمهد الطريق لمشاركتهم في تنفيذ هذا القرار .

وتستخدم الطرق الإرشادية الجماهيرية ( المطبوعات الإرشادية - الاذاعة - التلفزيون - المعارض - المهرجانات - المتاحف ) في الحالات التالية :

- أ- توصيل الرسائل الإرشادية ذات الطبيعة العاجلة أو التحذيرية ( إنتشار آفات - نقص متوقع في الموارد المائية ، أو أحد مستلزمات الإنتاج - الخ ) إلى أعداد كبيرة جداً من المزارعين في أماكن مختلفة .
- ب- توعية الزراع وتنمية إهتماماتهم بالأفكار والممارسات والتوصيات الزراعية الحديثة .
- ت- تنمية الوعي نحو التحديث الزراعي ، وتكوين إتجاهات مؤيدة لذلك بين المزارعين .
- ث- تدعيم الطرق الإرشادية الأخرى وزيادة تأثيرها .

#### 4. الإمكانيات potentialities :

إن توفير الإمكانيات المادية والمالية لتنفيذ البرامج الإرشادية تقع على عاتق المستويات الإدارية الأعلى في التنظيم الإرشادي ، ويرغم ذلك فعلى المرشد الزراعي عند إعداد خطة العمل أن يخطط للإمكانيات والتي ترد له عادة من المستويات الأعلى بالتنظيم ، فعلى سبيل المثال إذا توفر للمرشد الزراعي الميداني سيارة أو دراجة نارية أو أكثر فعليه أن يضع خطوط السير ونظام التشغيل والصيانة لهذه الآليات ، والتي تتفق مع الجدول التنفيذي للأحداث الواردة ، وكذلك يجب على المرشد الزراعي أن يخطط لإستخدام ما أتيج له من وسائل تعليمية من حيث توفرها وجاهزيتها للإستخدام وآليات إستخدامها .

أما بالنسبة للإمكانيات البشرية ، فإنه يجب على المرشد الإتصال المسبق بالأفراد والفئات المشتركة في تنفيذ خطة العمل وتحديد مسؤولياتها وجدولة أنشطتها بعد الإتفاق معها ، مثل إستدعاء أحد الأخصائيين لإلقاء محاضرة في موضوع تخصصي معين ، أو إستدعاء بعض القادة المحليين من أجل تنظيم إشتراك الأهالي في تنفيذ البرنامج الإرشادي لمنطقة وفقاً لما ورد بخطة العمل .

#### 5. الزمان والمكان : time and place :

بعد تحديد المدة الزمنية لخطة العمل ، يلزم إعداد بيان بجميع الأحداث والاجراءات التي سيتم القيام بها خلال هذه الفترة الزمنية ، مع تحديد زمان ومكان حدوثها ، ويستحسن وضع ذلك في جدول زمني موضحاً به إسم العمل وتاريخ ووقت ومكان القيام به . ويختلف المرشدون الزراعيون في المدى الزمني الذي يختارونه لخطة عملهم ، فبعضهم يفضل خطط العمل الشهرية ، وبعضهم يفضل خطط العمل التي تتمشى مع المواسم الزراعية ( شتوي - صيفي ) والبعض الأخر قد يطور لنفسه خطة عمل موسمية ، ويلحق بها جداول زمنية شهرية .

ويراعى عند توقيت الأحداث المواعيد المناسبة والموصى بها للعمليات الزراعية المختلفة ، ويراعى أيضاً أن التوعية والإرشادات بالنسبة لهذه العمليات لا بد وأن تسبق المواعيد الموصى بها بفترة زمنية كافية .

أما بالنسبة لأماكن تنفيذ الإجراءات التعليمية ، فمن الطبيعي أن تتم الإرشادات الحقلية في مواقعها الطبيعية ، وبخصوص الاجتماعات والندوات وبرامج التدريب فيمكن أن يتم تنفيذها في الوحدة الإرشادية أو الجمعية التعاونية أو أحد المدارس - الخ ، ويفضل باستمرار تجنب اختيار منازل الأهالي أو الأماكن الخاصة لعقد مثل هذه الاجتماعات ، وذلك تجنباً للحساسيات التي قد تنشأ في مثل هذه الحالات ، والتي تعيق البعض من الإشتراك في هذه الأحداث .

## مكونات خطة العمل : plan of work elements

بعد الإجابة على كل هذه الأسئلة ، وبعد كل هذا الإعداد والتحديد للمكونات تكون خطة العمل جاهزة للصياغة النهائية ، وفيما يلي نستعرض باختصار مكونات خطة العمل المكتوبة .

### 1- العنوان أو الاسم : address or name

ويشمل العنوان كل البيانات التي تهدف لتعريف خطة العمل وتسميتها ، فلو فرضنا أن خطة العمل تدور كل إجراءاتها حول التوصيات الخاصة بتسميد محصول القطن في منطقة ما ، فإن البيانات تكون كالآتي :

خطة عمل رقم ( ) لعام -----  
للفترة من ----- إلى-----  
إسم المرشد الزراعي -----  
منطقة العمل أو إسم الوحدة الإرشادية-----  
الموضوع تسميد محصول القطن في المنطقة ()

### 2- المشكلة problem

يكون وصف المشكلة في خطة العمل مختصراً في صياغته ، ويراعى كذلك ارتباطه بالمشكلة الأساسية كما وردت بالبرنامج الإرشادي ، ومثال ذلك على نفس الموضوع السابق كما يلي :

المشكلات :

- أ- عدم معرفة مزارعي القطن بمنطقة 00000000 للمواعيد الصحيحة للتسميد .
  - ب- عدم معرفة مزارعي القطن بمنطقة 00000000 للكميات المثلى من الأسمدة .
  - ت- نقص مهارة مزارعي القطن بمنطقة 00000000 بكيفية التسميد .
- والملاحظ أن المشكلتين ( أ ، ب ) تمثلان مشكلتين معرفيتين ، بينما المشكلة الثالثة فهي مشكلة مهارية (ت) .

### 3- الأهداف التعليمية : educational objectives

عند صياغة الهدف التعليمي لخطة العمل يراعى ما يلي :

- أ- أن تتضمن صياغة الهدف التعليمي المكونات الثلاثة السابق الإشارة إليها .
  - ب- أن يشير الهدف التعليمي إلى ما نتوقع أن يحدث للمزارع أو الشخص الذي يتعلم بعد إنتهاء تنفيذ الخبرات والإجراءات التعليمية التي وردت بخطة العمل .
- ولتوضيح ما سبق ذكره نورد فيما يلي بعض الأهداف التعليمية المصاغة لمشكلة التسميد .

Subject matter المادة الفنية	Target groups الجماعات المستهدفة	behaviour السلوك
لمواعيد التسميد الصحيحة المواعيد الصحيحة في التسميد	مزارعي القطن بمنطقة ..... مزارعي القطن بمنطقة .....	إدراك أو تعريف
للكميات المثلى من الأسمدة للكميات المثلى من الأسمدة	مزارعي القطن بمنطقة ..... مزارعي القطن بمنطقة .....	تفهم أو إستعمال
مهارة التسميد بالطرق الصحيحة للطرق الصحيحة في وضع الأسمدة .	مزارعي القطن بمنطقة ..... مزارعي القطن بمنطقة .....	إكتساب أو تطبيق

ونلاحظ من خلال الأهداف التعليمية الثلاثة المتضمنة في الجدول أن الهدفان الأول والثاني تتعلقان بإحداث تغييرات معرفية في سلوك مزارعي القطن بالمنطقة ، أما الهدف الثالث فيتعلق بإحداث تغييرات مهارية .

#### 4- الجدول الزمني للأحداث : events schedule according time

تشير خطة العمل إلى ما يجب عمله ضمن ترتيب زمني معين ، ولذا يجب وضع هذه الإجراءات في جدول مبسط يقترح أن يبدأ بالأهداف التعليمية المحددة سابقاً ، والرسائل الإرشادية المراد نقلها إلى الجمهور الإرشادي لبلوغ هذه الأهداف ، بالإضافة إلى الطرق والوسائل الإرشادية التي تحمل هذه الرسائل ، وأخيراً أماكن وأوقات التنفيذ والقائمين بها ، وبالطبع فإن كل هذه الأحداث قد تم إتخاذ قرارات بشأنها أثناء مرحلة إعداد خطة العمل ، وفي مرحلة الصياغة توضع هذه الأحداث في الجدول التالي :

الأهداف التعليمية الإرشادية	الرسائل الإرشادية	الطرق والوسائل الإرشادية	القائم بعملية التعليم	مكان تنفيذ النشاط التعليمي	زمان تنفيذ النشاط التعليمي
تعريف مزارعي القطن بمنطقة ..... المواعيد الصحيحة في التسميد .	فوائد إجراء التسميد ، بالموعد الصحيح ، مضار التأخير أو التبرير في التسميد ، الموعد الصحيح للتسميد .	اجتماع إرشادي - تلفزيون - فيديو - جهاز العرض فوق الراسي - ملصقات .	أخصائي محاصيل + المرشد الزراعي	الوحدة الإرشادية	الأول من نيسان
إستعمال مزارعي القطن بمنطقة ..... للكميات المتلى من الأسمدة	أنواع الأسمدة المطلوبة ، تراكيز الأسمدة ، الكميات المطلوبة من كل سماد .	اجتماع إرشادي - تلفزيون - فيديو - جهاز العرض Over head ملصقات - نشرات إرشادية .	أخصائي محاصيل + المرشد الزراعي	الوحدة الإرشادية	الأول من نيسان
إكتساب مزارعي القطن بمنطقة ..... مهارة التسميد بالطرق الصحيحة	طرق تجهيز السماد طرق وضع السماد	حقل إرشادي مكبر صوت	المرشد الزراعي + القائد المحلي	الحقل الإرشادي	الخامس من نيسان

بعد هذا العرض لمكونات خطة العمل ، فلا بد أن نشير إلى مجموعة من الامور والواجب توافرها حتى نضمن نجاح تنفيذ الخطة بالشكل المطلوب ، وهذه الامور هي :

- 1- معلومات فنية حقيقية يجيها المرشد الزراعي .
- 2- إستخدام الطرق والوسائل الإرشادية الأكثر ملاءمة للمادة الفنية ، وكذلك للمسترشدين والجوانب السلوكية المراد تغييرها .
- 3- التعاون والتنسيق بين جهودات القائمين بالتنفيذ .
- 4- إشراك الأهالي من خلال قاداتهم في تنفيذ خطة العمل .
- 5- توفير كل ما يلزم التنفيذ من مواد أو معدات أو تسهيلات .

وقد يكون مفيد في ختام هذا العرض من تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي ، أن نذكر بإختصار شديد بعض النقاط التي تساعد في المقارنة بين البرنامج وخطة العمل ، وهذه النقاط هي :

1. البرنامج الإرشادي يعتبر نهاية لإجراءات التخطيط ، بينما تعتبر خطة العمل بداية لإجراءات التنفيذ .
2. البرنامج الإرشادي يتناول منطقة جغرافية قد تتساوى مع منطقة عمل المرشد الزراعي أو قد تزيد ، بينما تقتصر خطة العمل على المنطقة الجغرافية للمرشد .
3. البرنامج الإرشادي شامل في تناوله للمشكلات ، بينما تركز خطة العمل على عدد محدود ومحدد من المشكلات أو أجزائها .
4. يقوم المرشد الزراعي بإعداد خطة العمل بنفسه ، مع مساعدة من يرى ضرورة لمساعدته من الأجهزة الإشرافية وغيرها ، وهذا الوضع لا ينطبق على البرامج الإرشادية التي تتجاوز في

- نطاقها الجغرافي منطقة صل المرشد الزراعي ، حيث يشترك المرشد الزراعي مع آخرين في إعداد مثل هذه البرامج .
5. المدى الزمني للبرنامج الإرشادي أطول من المدى الزمني لخطة العمل .
  6. أهداف خطة العمل أهداف تعليمية خالصة في صياغتها ، وهي بذلك أكثر دقة وتحديداً وتخصصاً من أهداف البرنامج الإرشادي .
  7. تعتبر خطة العمل جزء من البرنامج الإرشادي مرتبط به ومشتق منه .

### تقييم البرنامج الإرشادي Evaluation of Extension Programme

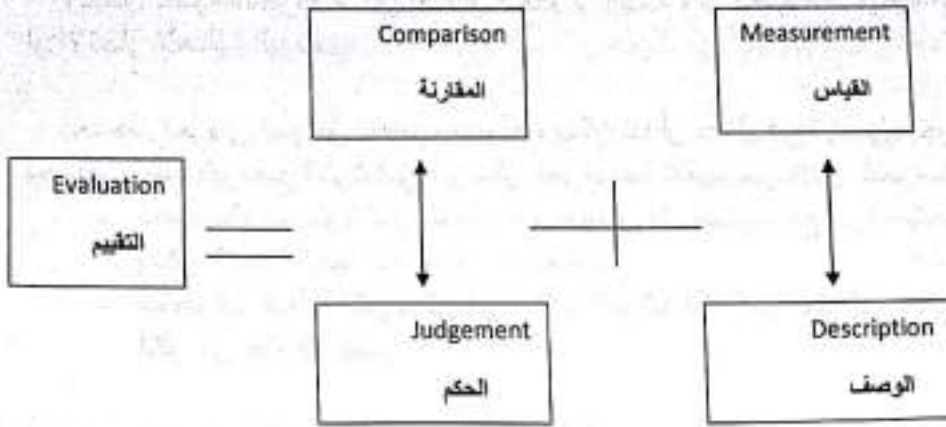
يعتبر التقييم الإرشادي رغم أهميته الشديدة - من العمليات التي يخشاها كثير من العاملين في الجهاز الإرشادي إما خوفاً من النتائج التي تترتب عليها من كشف لنقاط الضعف أو القصور أو التهاون ، أو لصعوبة القيام بها بطريقة موضوعية بعيدة عن التحيز ، وعلى هذا فإن التقييم يعتبر من الجهود التي لم تلقى حتى الآن الإهتمام الكافي في مجال العمل الإرشادي، هذا في الوقت الذي يعد فيه تقييم أي عمل بمثابة :

- الخطوة الأولى نحو تحسين ورفع مستوى كفاءة العمل .
  - مصدر حماية وشعور بالرضا للعاملين ، إذا أثبت التقييم أنهم حققوا تأثيراً إيجابياً .
- ولكن ما هو التقييم ؟

التقييم ببساطة هو عملية تحديد قيمة الشيء ، ومعنى هذا أنه عملية منظمة للحكم على قيمة أو كفاية أو فعالية شيء ما ، كأهداف البرنامج أو مدخلاته أو مخرجاته ، وذلك طبقاً لمعايير محددة وأدلة ووقائع ملموسة .

كما يمكن النظر إلى مصطلح التقييم بأنه قياس وتحديد درجة الإجابة فيما نقوم به من أعمال وأنشطة ، ومعنى هذا أنه عملية تحديد مدى تحقيق أو إلى أي مدى جاري تحقيق الأهداف التعليمية الإرشادية .

وتعتمد عملية التقييم على عنصرين أساسيين يشكلان جوهر هذه العملية ، وهما القياس والمقارنة كما هو واضح في الشكل رقم " 13 " الذي يبينه Baker كالتالي :



### شكل رقم " 13 " : مفهوم التقييم الإرشادي

والعنصر الأول وهو القياس ، ويعبر عن عملية تحديد الكمية أو الحالة ، ويعتمد على أساس عددي أو إحصائي ، والقياس هو الذي يجعل الوصف دقيقاً وملموساً وذو معنى وأكثر قابلية للإستخدام فالوصف يمثل الشواهد أو الأدلة ( evidence ) أي المشاهدات الملموسة التي يمكن ملاحظتها وقياسها ( ما هو موجود - ما هو كائن - ماذا حدث - ماذا تحقق ) 0

أما المقارنة وهي العنصر الثاني ، فهي عملية الموازنة أو المفاضلة بين أوضاع أو حالات كان تقارن بين الحال قبل تنفيذ البرنامج الإرشادي ، والحال بعد تنفيذه ، أو تقارن بين منطقة نفذ بها برنامج إرشادي ومنطقة لم ينفذ بها هذا البرنامج ، أي أن المقارنة تتم بين :

- ما يكون وما يجب أن يكون ( نهاية وبداية البرنامج )
- ماذا حدث مع ما ننوي إحداثه ( الأهداف )

وتتضمن المقارنة وضع وإستعمال المعايير **crietaria** ، والمعايير هي مجموعة من القواعد المرغوبة ، والتي يستند عليها عند إصدار الحكم ، والمعيار هو الذي يعطي للنتائج قيمة ، أي أنه بدون وجود مستوى أو معيار ، فإن النتائج لا تعني الكثير ، فمثلاً : إن معرفة نسبة 40 0/0 من المشاركين في البرنامج قد تبينوا طرق التسميد الصحيحة ، فإن هذا لا يدل على أن هذه النسبة جيدة أو متوسطة أو ضعيفة ، ولكن بوجود المعيار ، فإن هذه النسبة تمثل برأينا الحالات الثلاث وبدقة ، فمثلاً معيارنا هو أن يقوم 80 0/0 من المشاركين بتبني التوصية

وتأتي المعايير من المصادر التالية :

- نتائج الأبحاث .
- آراء الخبراء .
- الخبرة والمعرفة بمواقف البرامج المشابهة ( فمثلاً أن نفس هذا البرنامج في منطقة أخرى نتج عنه أن 90 0/0 من المشاركين قد تبينوا هذه التوصية ) .
- مراجعة ووصف ماتم إعطاه كمادة تعليمية .
- الجمهور المستهدف .

وتشكل عملية المقارنة أساس إصدار الحكم أو القيمة ، أو تحديد الصلاحية أو تحديد درجة الإفادة أو الانجاز لأهداف البرنامج .

بعد هذا العرض الموجز للتقييم ومطلوه ، يمكن لنا أن ندخل في تفاصيل إجراء التقييم لمستويات تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي ، ويمكن إجراء هذا التقييم من خلال التعرف على :

- ماهية هذه المستويات وتسلسلها ، وعناصر كل مستوى مع سرد أمثلة للمعايير التي يمكن الإستناد إليها عند تقييم هذه العناصر .
- الخطوات الفعلية التي يمكن أن يسلكها المرشد الزراعي عند إجراء تقييم لعنصر أو أكثر من هذه العناصر .

**أولاً : مستويات تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي :**

يمكن توضيح مستويات تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي ، والتي يمكن أن يشملها التقييم والعناصر التي قد يستند إليها عند تقييم كل مستوى على النحو التالي :

### 1- المدخلات : Inputs

إن مدخلات البرنامج الإرشادي تمثل كافة الإمكانيات البشرية والمادية والمالية اللازمة للقيام بالأنشطة الإرشادية المختلفة ، فإذا كان المرشدون الزراعيون يمثلون أحد المدخلات الأساسية للبرنامج الإرشادي ، فإن هناك عناصر أساسية يمكن إستخدامها لتقييم هذه المدخلات ، مثل :

- أ- كفاية أعداد المرشدين .

ب- مستوى تأهيل المرشدين من حيث :

- التخصص الأكاديمي .
- التدريب في العمل الإرشادي .
- الخبرة السابقة .
- الرضا الوظيفي .
- الإتجاه نحو العمل الإرشادي .
- الاستعداد للعمل وتفهمه .

ت- الوقت وكيفية توزيعه وإستخدامه ----- الخ .

ومن أمثلة المعايير المستخدمة لتقييم البرنامج عند هذا المستوى :

- أ- أن يكون المرشد الزراعي مدرباً تدريباً ميدانياً في مجالي العلوم الزراعية والعلوم الإجتماعية .
- ب- أن يخصص المرشد الزراعي أكثر من نصف وقته للإتصال الميداني بالمرشدين .

ت- أن يتمتع المرشد الزراعي باتجاهات إيجابية نحو العمل الذي يقوم به .

ث- أن يكون المرشد الزراعي خاضع على الأقل لخمس دورات تدريبية في العمل الإرشادي ----- وهكذا .

ثم نبحث عن الواقع الفعلي أو الأدلة المتصلة بتلك المعايير ، حيث يبنى الحكم على المقارنة بين المعايير الموضوعية ، والأدلة التي تم تجميعها من الواقع الفعلي .

## 2- الأنشطة : activities

- في إطار مدخلات البرنامج الإرشادي يتم تحديد عدد من الأنشطة الخاصة بالبرنامج ، مثل :
- أ- إعداد المواد التعليمية .
  - ب- نشر وإذاعة أخبار البرنامج .
  - ت- نقل وتوصيل المحتوى التعليمي .
  - ث- استخدام الطرق الإرشادية المختلفة .
- ومن أمثلة المعايير المستخدمة لتقييم البرنامج عند هذا المستوى :
- أن يكون المحتوى التعليمي مرتبطاً باحتياجات الزراع .
  - أن تكون الطرق والأساليب الإرشادية ملائمة لهدف البرنامج و جمهوره .

## 3- مشاركة المسترشدين : participation

- عند تقييم مشاركة المسترشدين في البرنامج يؤخذ في الاعتبار عدة مؤشرات مثل :
- أ- نسبة أو عدد المشتركين في البرنامج .
  - ب- الخصائص الإجتماعية والاقتصادية لهؤلاء المشاركين .
- ففي حالة نسبة أو عدد المشتركين في البرنامج ، فقد يكون المعيار المستخدم هو :
- أن يشارك 70 0/0 من الزراع على الأقل في الإجتماعات الإرشادية أو الإيضاحات العملية .
  - أما في حالة الخصائص الإجتماعية والاقتصادية للمشاركين ، فقد يكون المعيار المستخدم هو :
  - أن يمثل صغار الزراع 80 0/0 على الأقل من المسترشدين ----- وهكذا .

## 4- ردود الفعل : reactions

- يتصل هذا المستوى من التقييم بردود فعل المسترشدين المشاركين نحو البرنامج ، من حيث :
- أ- أهمية الموضوع ومدى إرتباطه باهتماماتهم .
  - ب- مدى تقبلهم للقائمين على أنشطة البرنامج .
- ففي الحالة الأولى قد يكون أحد المعايير هو :
- وجود ردود فعل إيجابية نحو الموضوعات المختارة للمناقشة في الإجتماعات الإرشادية لدى 90 0/0 على الأقل من المسترشدين .
  - أما في الحالة الثانية ، قد يكون أحد المعايير هو :
  - تأكيد ثلثي الحاضرين بأن المتخصص المحاضر على مستوى عالي من الكفاءة ---- وهكذا

## 5- التغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات : changes in KAP

- يتصل هذا المستوى بالتغيرات المعرفية والمهارية والعاطفية للمشاركين في البرنامج ، ويجري التقييم عند هذا المستوى في ضوء :
- أ- محتوى ومدى التغيير الحادث في المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات ، أو في هذه الجوانب مجتمعة .
  - ب- الاستمرارية في التغيير الحادث في أي من هذه النواحي .

- ففي الحالة الأولى ، قد يكون أحد المعايير المستخدمة هو :
- أن تصبح 80 0/0 من ربات البيوت بدلاً من ال 10 0/0 الحاليين قادرات على إعداد وجبات غذائية متكاملة .
  - أما في الحالة الثانية ، قد يكون أحد المعايير المستخدمة هو :
  - أن يتذكر 75 0/0 من المزارعين أسس الإستخدام السليم للمبيدات بعد إنقضاء عام على تعلمها ----- وهكذا .

**6- التغيير في الممارسة ( التبني ) : adoption**  
 يشير التغيير في الممارسة إلى مستوى التطبيق الفردي أو الجماعي للمعارف والمهارات والاتجاهات المكتسبة في نطاق العمل أو الحياة بصفة عامة ، وكلما أخذ التغيير في الممارسة صفة الإستمرارية كلما إتجه الفرد نحو تبني الفكرة الجديدة .  
 ومن أمثلة المعايير التي يمكن أن توضع على هذا المستوى ، هو :  
 تبني 70 0/0 من المزارعين على الأقل النوع المستحدث من الشتلات خلال سنتين من نشر هذه الفكرة .

**7- النتائج النهائية : final results**  
 تشير النتائج النهائية إلى المزايا أو الفوائد الإقتصادية أو الإجتماعية أو النفسية الناجمة عن تبني الممارسات المستحدثة ، ويتم التقييم على هذا المستوى في ضوء التأثيرات أو الإشياعات التي حققها البرنامج نتيجة التغيير الحادث في الممارسات .  
 ومن أمثلة المعايير التي يمكن إستخدامها على هذا المستوى ، هو :  
 - شعور أكثر من نصف المزارعين المتبنين للأفكار المستحدثة بزيادة ملموسة في دخولهم.....وهكذا

ثانياً : الخطوات الفعلية لإجراء التقييم الإرشادي :

- يمكن تلخيص هذه الخطوات فيما يلي :
- 1- تحديد ووصف الشئ المراد تقييمه ومبررات التقييم : حيث يتم في هذه الخطوة الإجابة على التساؤلات التالية :
    - أ- ماهو البرنامج أو الموقف أو الأنشطة المراد تقييمها ؟
    - ب- ما أهمية إجراء مثل هذا التقييم ؟
    - ت- كيف يمكن إستخدام نتائج هذا التقييم في العمل الإرشادي ؟

## 2- توضيح أغراض التقييم :

يتم في هذه الخطوة تحديد الأسئلة التقييمية المحددة والتي يستهدف التقييم الإجابة عنها 0 فمثلاً إذا كان التقييم منصب في إطار تحليل المدخلات أو الإمكانيات المتاحة قد تشمل الأسئلة التقييمية مايلي :

- إلى أي مدى يتميز القادة المحليون المشاركون في تخطيط وتنفيذ الأنشطة الإرشادية بالخصائص الأساسية للقائد الناجح مثل : الإحساس بمشاكل المجتمع المحلي ، الرغبة في خدمة الغير ، الكفاية في إنجاز العمل - القبول الإجتماعي ----- الخ ؟

أما إذا كان التقييم منصب على العملية التعليمية ، فقد تشمل الأسئلة التقييمية مايلي :

- إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف التعليمية للبرنامج " تغيير معلومات - مهارات - اتجاهات " بالطرق الإرشادية المستخدمة ؟

## 3- تحديد المعلومات المطلوبة ومصادرها :

والمعلومات المطلوبة للتقييم هي المعايير ( **criteria** ) ، والأدلة أو الشواهد ( **evidence** ) وقد سبق لنا الحديث عن المعايير ، أما بالنسبة للأدلة أو الشواهد فنستطيع القول بأن الأدلة تشكل ركناً أساسياً آخر من المعلومات التي يحتاجها المقيم ، وتتطلب هذه الخطوة في إطار المثال السابق ( إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف التعليمية للبرنامج ) تحديد البيانات المطلوب إستخدامها للإستدلال على التغيرات السلوكية الحادثة في الإتجاه المرغوب ، وقد يتطلب ذلك بيانات عن مستوى معارف أو تطبيق الزراع لممارسات أو توصيات معينة قبل تنفيذ البرنامج وبعده ، أو ردود أفعال الناس نحو البرنامج .

وغالباً ما تكون مصدر هذه الأدلة مايلي :

أ- البيانات الأساسية التي يتم تجميعها من الناس مباشرة ( زراع - ربات بيوت - شباب ريفي - قادة محليين - مرشدون زراعيون --- الخ ) عن طريق تصميم وإجراء إختبارات لهم في الجوانب المقصود قياسها .

ب- المصادر الثانوية كالسجلات والتقارير والدراسات السابقة ، أو غير ذلك من المصادر الثانوية ، إذا كانت هناك بيانات سبق تسجيلها عن الفئة موضوع الدراسة .

ويجب عند تحديد مصادر تجميع البيانات توضيح إذا ما كانت هناك حاجة لأخذ عينة من عدمه ، ونوع هذه العينة .

## 4- تصميم عملية تجميع البيانات والأدوات المستخدمة :

حيث يجري في هذه الخطوة تحديد مايلي :

أ- تحديد البيانات المطلوبة وتصنيفها ( بيانات عن الموقف محل الدراسة - بيانات عن مدى التقدم في الأهداف التعليمية - بيانات أساسية عن الجمهور المستهدف --- الخ )

ب- تحديد وتجهيز الأداة أو الأدوات اللازمة لتجميع البيانات ( تحديد وترتيب الأسئلة داخل إستمارة الإستبيان أو المقابلة أو الملاحظة المنتظمة - تجهيز الإختبارات مثل إختبار المعلومات أو الإتجاهات - المقاييس المستخدمة في التقييم - إعداد القوائم التي تدور بها الملاحظات )

ت- تحديد القائم بجمع البيانات ( المقيم نفسه - المرشدون الزراعيون - القادة المحليون ---- الخ ) .

#### 5- تجميع البيانات :

يتم في هذه الخطوة إجراء الإختبار المبني ( pre-test ) لأدوات تجميع البيانات السابق إعدادها ، وتجميع البيانات من الوحدات التحليلية محل الدراسة ، ومن ثم مراجعة البيانات التي يتم جمعها أولاً بأول .

#### 6- عرض وتحليل وتفسير البيانات :

ويتم في هذه الخطوة تصنيف البيانات وفقاً للأسئلة التقييمية السابق تحديدها ، وعرض البيانات في جداول ( جدول البيانات ) ، كذلك يتم تجميع الإجابات عن الأسئلة المفتوحة وبلورتها تحت فئات أو عناوين محددة ، وإختبار العلاقات الإحصائية الممكنة عند الحاجة إلى ذلك ، وأخيراً شرح وتفسير النتائج المستحصل عليها .

#### 7- كتابة التقرير :

حيث تعتبر هذه الخطوة آخر الخطوات ، ويتم فيها تلخيص جميع الإجراءات السابقة ، وأهم النتائج والتفسيرات في صورة مكتوبة ، وتوضيح الخلاصة وكيفية الإستفادة من هذه النتائج في العمل الإرشادي .

#### مثال افتراضي عن تقييم برنامج للنهوض بمحصول الذرة الصفراء :

البرنامج الإفتراضي محل التقييم هو برنامج النهوض بمحصول الذرة الصفراء بمنطقة الميادين في محافظة دير الزور ، حيث كان من المتوقع ( المعايير ) أن يقوم الزراع الموجه إليهم البرنامج ( 200 مزارع مثلاً ) بتطبيق / 12 / ممارسة موصى بها بعد مرور عام من تنفيذ البرنامج . وقد تضمنت الإجراءات والأنشطة للبرنامج إجتماع المرشد الزراعي بالمزارعين لمدة 28 ساعة على مدى أسبوعين بهدف :

1- توضيح أهداف البرنامج للمزارعين .  
2- إكسابهم المعلومات والمهارات المتعلقة بالممارسات الموصى بها .  
وقد قام بمتابعة تنفيذ البرنامج ورصد التغييرات الحادثة في ممارسات المزارعين موضوع الدراسة فريق من المرشدين الزراعيين والأخصائيين المدربين بالمنطقة ، وذلك بعد مرور عام من تنفيذ البرنامج .

ولتقييم هذا البرنامج فلا بد بداية من تحديد الأسئلة التقييمية المطلوب الإجابة عليها ، وإستناداً إلى أهداف هذا البرنامج ، فإنه يمكن تحديد السؤالين التقييميين التاليين :

س1- ما هو مدى تبني المزارعين للممارسات الزراعية الموصى بها بعد مرور عام من تنفيذ البرنامج ؟

من 2- ماهي الأسباب التي حالت دون تطبيق هذه الممارسات من وجهة نظر المزارعين أنفسهم ؟ وللإجابة على هذين السؤالين ، فسوف يتم تجميع البيانات قبل وبعد تنفيذ البرنامج بعام من عينة من الزراع وليكن 0/ 0 25 من الزراع ، أي من 50 مزارع ، ويتم تجميع البيانات لذلك باستخدام إستمارة إستبيان

( questionnaire ) وملوها عن طريق المقابلة الشخصية بحيث يتم إستبيان المزارعين ( 50 مزارع ) قبل تنفيذ البرنامج وبعده بعام ، ويجب أن تتضمن الإستمارة البيانات التالية للإجابة على السؤالين التقييميين السابقين ، وذلك على الشكل التالي :

1- للإجابة على السؤال الأول يتم تصميم إختبار بشأن الممارسات الإثنا عشر الموصى بها للنهوض بمحصول النرة الصفراء ، بحيث يتم سؤال الزراع عن كل ممارسة قام المزارع بتطبيقها من عدمه وفق الشروط الموصى بها ، وبالطبع فإن سؤال الزراع يتم قبل تنفيذ البرنامج وبعده ، وبالتالي فالفرق بين ما يمارسه الزراع من هذه التوصيات قبل البرنامج وبعده يمثل المدى لتبني المزارعين للممارسات الموصى بها ، أو الأثر التعليمي للبرنامج

2- للإجابة على السؤال الثاني ، يتم إستبيان المزارع عن كل ممارسة زراعية لم يتبناها ، بحيث يتم سؤاله عن أسباب عدم تبني أو تطبيق هذه الممارسة ، وبالتالي يتم تجميع هذه الإجابات من الأسئلة المقترحة وبلورتها تحت فئات أو عناوين محددة .

ويفضل دائماً إختبار مبدئي ( pretest ) لإستمارة الإستبيان على عدد محدود من المزارعين وليكن ( 5-10 مزارع ) للتأكد من صحة الأسئلة وفهم المزارعين لها .

بعد تجميع البيانات تأتي مرحلة عرض وتحليل هذه البيانات ، بحيث يتم عرض هذه البيانات بجداول ، والجدول التالي يعرض نتيجة إفتراضية للإختبار القبلي - البعدي بشأن مدى تبني المزارعين للممارسات الموصى بها بعد مرور عام من تنفيذ البرنامج ، حيث يمكن الإعتماد على مقارنة النسب المتوية للزراع المطبقين لكل ممارسة قبل وبعد البرنامج .

أولاً : ممارسات تبني تطبيقها غالبية المزارعين قبل وبعد البرنامج :	
68	63
66	64
95	91
97	90
	طريقة الزراعة
	التسميد الفوسفاتي
	التسميد الأزوتي
	الخف
ثانياً : ممارسات تبني تطبيقها غالبية المزارعين بعد البرنامج فقط :	
88	53
91	45
	1- فترات الري
	2- ميعاد الحصاد

ثالثاً : ممارسات تبني تطبيقها أقلية من الزراع قبل وبعد البرنامج :	
	1- معاملة البذور بالمطهرات
4	1
7	5
11	7
28	14
24	22
	2- المقاومة الكيماوية للحشائش
	3- التسميد البوتاسي
	4- التسميد الورقي
	5- مقاومة الآفات الحشرية
	6- منع تطويز الأوراق

### جدول إفتراضي يبين توزيع الممارسات الفنية الزراعية وفقاً لنسبة المزارعين المتبنين لها قبل وبعد تنفيذ البرنامج 0

أما بالنسبة للسؤال الثاني فيفترض أنه تمت بلورة الأسباب الرئيسية لعدم تبني المزارعين لبعض الممارسات في إطار ثلاثة أسباب رئيسية ، وهي :

- 1- عدم توافر مستلزمات الإنتاج في التوقيت المناسب ( كالأسمدة والمبيدات ) .
  - 2- نقص المعارف والمهارات اللازمة لتطبيق بعض التوصيات ، مثل معاملة البذور بالمطهرات أو المقاومة الكيماوية للحشائش أو التسميد البوتاسي .
  - 3- إنخفاض الميزة النسبية لبعض التوصيات من وجهة نظر المزارعين ، ويفترض أن هذا السبب إنطبق على توصية " عدم تطويز الأوراق " .
- وللاستفادة من تطبيقات هذه النتائج في العمل الإرشادي ، فإنه يستنتج مايلي :

1. وجود حاجة لإعادة النظر في الجهود والأنشطة الإرشادية ، وخصوصاً للممارسات التي تم تبنيها من أقلية المزارعين .
2. وجود حاجة لإهتمام البرامج الإرشادية بأكثر من مجرد نقل المعلومات للزراع ، إذ يجب تنمية المهارات العملية من خلال الإيضاح العملي .
3. وجود حاجة لإهتمام الجهود والأنشطة الإرشادية بشرح الميزة النسبية للتوصيات ، أي الفوائد الممكن تحقيقها من خلال تبني هذه الممارسات أو التوصيات .
4. هناك حاجة لإهتمام القيادات الزراعية القومية ( وزارة الزراعة - مديرية الزراعة ) بتوفير المناخ الفعال للعمل الإرشادي ، من حيث توفير مستلزمات الإنتاج ، وبما يتيح فرصة التطبيق الكامل للتوصيات في الوقت المناسب .

## مقدمة :

دلّت نتائج الدراسات على أن زيادة الإنتاج الزراعي كان ثمرة لانتشار وتبني الزارع للمبتكرات الزراعية الحديثة ، من خلال نشر نتائج البحوث وتبسيطها في صورة توصيات يسهل تطبيقها . ولجهاز الإرشاد الزراعي كأحد وكلاء التغيير أهمية في عملية نشر وتبني المبتكرات الزراعية الحديثة من خلال القيام بصياغة ونقل وتوصيل نتائج البحوث إلى جمهور الزراع بطريقة مبسطة ، وعلى هيئة توصيات قابلة للتطبيق و إقناعهم وتعليمهم وإرشادهم لوضع هذه الممارسات موضع التنفيذ بما يتفق وظروفهم ، من أجل تحقيق إنتاجية مرتفعة ، ومن ثم الارتقاء بمستوياتهم المعيشية ومساعدتهم على تكيف حياتهم بما يتلاءم مع التغييرات الجديدة .

وقبل الدخول في تفاصيل وأبعاد عملية نشر وتبني المبتكرات الزراعية الحديثة ، لا بد من التوقف على عدد من المفاهيم الأساسية المتصلة بهذا الموضوع ، ومن أهم هذه المفاهيم :

## مفهوم التكنولوجيا (Technology concept):

التكنولوجيا هي : تطبيق نتائج البحوث العلمية الحديثة في الحياة اليومية بغرض إشباع حاجات معينة أو تحقيق غايات ملموسة أو التأثير في البيئة لمعالجة مشكلات معينة . ووفقاً لهذا التعريف ، فإن التكنولوجيا تشمل ما هو أوسع بكثير من النواحي المادية كالآلات والمعدات والأجهزة ، فهي تمتد لتشمل نواحي اجتماعية مثل طرق تنظيم الإنتاج وأساليب تنظيم السلوك وتقديم الخدمات وتحسين كفاءة المؤسسات والتنظيمات ، وفي المجال الزراعي تضم تحسينات مستلزمات الإنتاج الزراعي كالأصناف الجديدة من النباتات التي تقاوم الأمراض والفطريات أو سريعة النضج ، والأسمدة المركبة التي تتلاءم مع نوع التربة والنبات ، والمبيدات الحشرية والفطرية ، والمعاملات الإنتاجية كطرق الزراعة والدورات الزراعية، و نظم الري الحديثة ومعاملات ما بعد الحصاد وطرق التخزين والاستفادة من الطاقة الحيوانية .

## مفهوم المبتكر (Innovation concept):

المبتكر هو : أي تغيير في طريقة مستقرة لأداء شيء ما يترتب عليه نتائج مرغوبة . ووفقاً لهذا التعريف ، فإن المبتكر قد يحدث نتيجة لبحث علمي ومن ثم يدخل في إطار التكنولوجيا ، أو يحدث نتيجة للصدفة أو المحاولة والخطأ ، وفي جميع الأحوال فإن المبتكر قد يحقق إشباعاً لحاجة أو يكون تحقيقاً لغاية أو حلاً لمشكلة .

## أهمية المبتكرات والتكنولوجيا في تحديث الزراعة :

تتبع أهمية المبتكرات والتكنولوجيا من أن الزراعة في المناطق الريفية مازالت تتم بأدوات بسيطة وبطرق تقليدية نسبياً في معظم الأحيان أو تعتمد على الممارسات التي تقوم على المحاولة والخطأ ، ولذلك

فإن كم ونوع الإنتاج الزراعي بصفة عامة مازال أقل من المتوقع أو متارجحاً بين الزيادة والانخفاض، ومن هنا ينظر إلى المبتكرات والتكنولوجيا الجديدة - بشكل متزايد - على أنها من أهم سبل زيادة

الإنتاج وتحسين نوعيته ، إضافة إلى حل كثير من المشكلات الزراعية التي تعوق الإنتاج أو تحد من أرباحه .

ولكن قد لا تكون هذه المبتكرات الجديدة ملائمة لأوضاع زراعية معينة، أو قد لا يمكن نقلها بسهولة بين الزراع ، أو قد تصطدم بالممارسات التقليدية التي اعتاد عليها المزارعون .  
وهنا تبدو أهمية دور الإرشاد الزراعي بالتنسيق والتعاون مع أجهزة البحوث الزراعية في تجسيد أهمية التكنولوجيا ، من خلال توعية المزارعين بمزايا التكنولوجيا والمبتكرات الحديثة ، وإقناعهم بها ومساعدتهم على مواءمتها وتطويرها بما يتفق مع ظروفهم المحلية.

### مفهوم الانتشار والتبني :

يقصد بالانتشار *Diffusion* بأنه : " العملية التي بواسطتها ينتقل المبتكر من خلال قنوات اتصال معينة من مصادر إنتاجه إلى أسماع المعنيين به " ، والكيفية التي يتم بها إيصال المبتكر أو المنتج التكنولوجي إلى مجموعة من الناس أصبحت محل اهتمام الباحثين في مجال الاتصال عامة .  
أما التبني *Adoption* فيقصد به : " العملية العقلية التي يمر من خلالها الفرد بدءاً من معرفته الأولى بالمبتكر (السماع عنه) ، حتى اتخاذ قراره بتبني أو رفض هذا المبتكر أو المنتج التكنولوجي ، ثم تثبيت هذا القرار . " وهذا التبني يتم على الفرد ، ولقد أصبح محل اهتمام الباحثين في مجالات عديدة ومنها مجال الإرشاد الزراعي .

والجدير بالذكر أن العلاقة بين الانتشار والتبني علاقة تكاملية ، فالانتشار خلفية أساسية يبني عليها وينطلق منها قرار التبني ، فلا تبني دون نشر .

### مراحل التبني :

يعد التبني محصلة لعدة أحداث أو أفعال متتالية وليس سلوكاً عشوائياً ، كما أنه ليس هناك اتفاق على عدد المراحل التي يمر بها الفرد حتى يتخذ قرار التبني ، ومن أهم الظروف المحيطة باتخاذ المزارع لقرار التبني ما يلي :

- الظروف الاجتماعية: مثل الخصائص الشخصية للفرد كمدى استعداده لتبني المبتكرات والتكنولوجيا ، وظروفه الأسرية وظروف المجتمع المحلي والإقليمي والعام . الخ .
- الظروف الطبيعية : مثل توفر الموارد الأرضية ، وتوفر الموارد المائية ، وتوفر الأحوال المناخية الجيدة . الخ .
- هياكل البنية الأساسية : مثل مصادر التمويل والانتماء ومستلزمات الإنتاج والتسويق والتعليم الرسمي والإرشادي والإعلام . الخ .

وتبعاً لذلك ، فإن مراحل التبني تختلف من مجتمع لآخر ، بل وداخل المجتمع الواحد من منطقة لأخرى ، ومن مبتكر تكنولوجي إلى مبتكر تكنولوجي آخر ، ومن فئة إلى أخرى من فئات المزارعين .  
العوامل المؤثرة على تبني المبتكرات المستحدثة :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على التبني : وهذه العوامل هي :

### 1- الميزة النسبية (Relative Advantage):

وهي الدرجة التي يدرك فيها مبتكر على أنه أفضل من الفكرة التي سبقته، وتقاس الميزة النسبية بمصطلحات اقتصادية مثل زيادة الإنتاج ، أو توفير الوقت ، أو تخفيض التكلفة ، وكلها تساعد الفرد على تكوين اتجاه إيجابي نحو المبتكر ، فمثلا يميل الأفراد إلى تبني الممارسات التي تدر عائداً أكبر لوحدة النقد المستثمرة بسرعة أكبر من الممارسات التي تدر عائداً أقل ، كما يميل الأفراد إلى تبني الممارسات سريعة العائد في وقت أقصر من تبني الممارسات ذات العائد البطيء أو الموزع على فترة زمنية طويلة --- الخ ، وعلى أية حال كلما زاد إدراك الفرد للميزة النسبية لمبتكر ما كلما أثر ذلك على سرعة اتخاذ قرار التبني للمبتكر .

## 2- مدى توافق الفكرة (Compatibility):

وهي الدرجة التي يدرك فيها مبتكر ما على أنه على اتساق و توافق مع القيم السائدة والخبرات السابقة .

فغالبا ما تقبل الأفكار الجديدة التي لا تتعارض مع الخبرات والأفكار الموجودة والقيم السائدة ، فالمزارع الذي تبني زراعة الذرة الهجين واقتنع بقوة الهجين ، فإنه غالبا ما يتبنى تربية الدواجن المهجنة أو المواشي المهجنة أيضا ، كما أن الزراع الذي يملكون آلات لرش المبيدات قد تبنيوا رش الحشائش بالمبيدات الكيميائية أسرع من هؤلاء الذين لا يملكون آلات رش .

## 3- مدى التعقيد (Complexity):

وهي الدرجة التي يدرك فيها الفرد المبتكر على أنه صعب الفهم والاستخدام، فالمبتكرات البسيطة سهلة الفهم والاستعمال يتقبلها الأفراد أسرع من المبتكرات المعقدة ، فقبول زيادة كمية تسميد معينة أسهل على الزراع من قبول تغيير في طريقة التسميد نفسها .

## 4- إمكانية التجريب (Triability):

وهي الدرجة التي يمكن عندها تجربة مبتكر ما على نطاق ضيق. فهناك خبرات يمكن تنفيذها على مستوى العينة ، ومقارنة نتائجها بما سبقها من خبرات كاستعمال سماد كيماوي ، أو استعمال صنف جديد من البذور ، وهناك خبرات أخرى لا يمكن تنفيذها بسهولة على نطاق ضيق كاستعمال آلة حصاد ودراس ، أو مقاومة الآفات الزراعية بالرش أو التعفير الجوي بالطائرات ، فالمبتكرات التي يمكن تجربتها على نطاق ضيق تقلل من مخاطرة الفرد الذي يقوم بتقييمها ، وعلى أية حال فإن المبتكرات التي لا يمكن تنفيذها على نطاق ضيق غالبا ما تكون أبطأ في التبني من تلك التي يمكن تجربتها ومقارنتها على نطاق محدود .

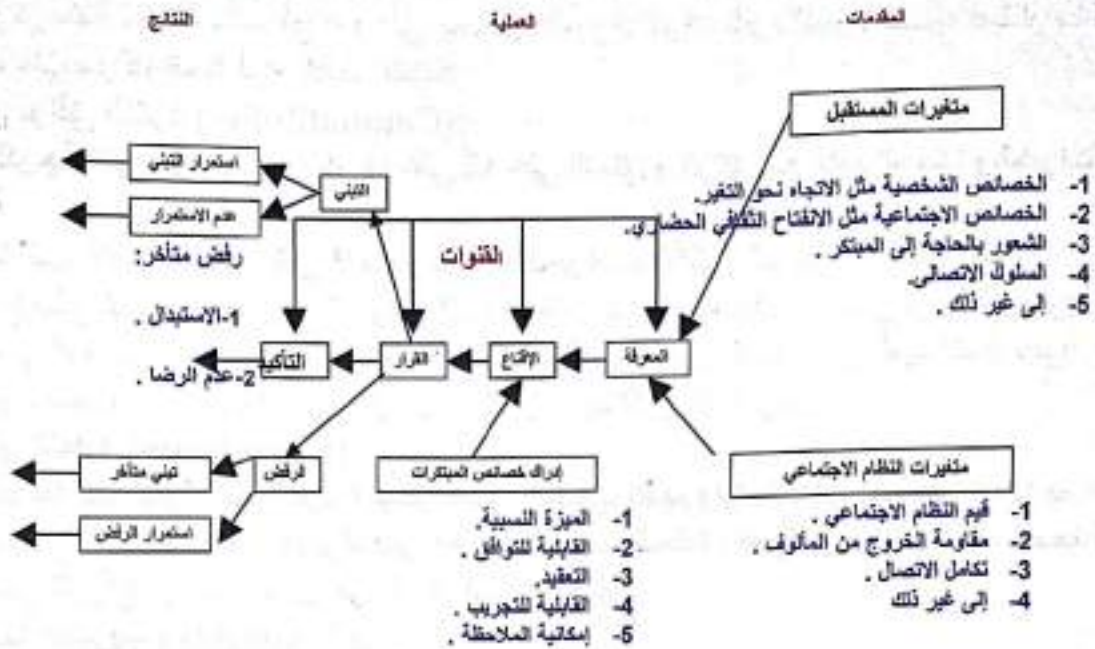
## 5- إمكانية المشاهدة (Visibility):

وهي درجة وضوح رؤية نتائج المبتكر للفرد و الآخرين . فخبرات الري بالرذاذ أكثر رؤية واستيعابا من خبرة التخلص من فنران الحقول بوضع المادة السامة في جحورها ، حيث لا يمكن ملاحظة نتائج إجراء الخبرة وتقويمها بسهولة ، فكلما كان من السهولة مشاهدة وملاحظة الفرد لنتائج فكرة أو خبرة جديدة كلما زاد احتمال تبني الفرد لها .

## 6- قنوات الاتصال (communication channels):

حيث أن عملية اتخاذ القرار بالمبتكرات بمراحلها الأربعة تتأثر بمصادر وقنوات الاتصال ، فقنوات الاتصال الجماهيرية تمد الفرد بالمعرفة الأولية عن المبتكر بصفة أساسية ، أما باقي المراحل فإن قنوات الاتصال الشخصية تلعب الدور الأساسي في مساعدة الفرد على اجتياز كل منها .

عملية اتخاذ القرار بشأن المبتكرات ( *Innovation – decision process* ) وتعرف هذه العملية بأنها : العملية العقلانية التي يمر بها الفرد بدءاً من المعرفة بالفكرة الجديدة لحين اتخاذ قراراً بتبنيها أو رفضها ثم ترسيخ هذا القرار فعلاً وسلوكياً. وقد وضع Rogers نموذجاً الخاص بعملية اتخاذ قرار المبتكر في الشكل التالي ، و الذي يعرض خطوات ومراحل عملية اتخاذ القرار بالمبتكرات



### شكل يوضح مراحل عملية اتخاذ قرار المبتكرات

ومن خلال الشكل نلاحظ أن مراحل عملية اتخاذ القرار بشأن المبتكرات تتضمن ما يلي :

#### أولاً : المقدمات ( Antecedents ) :

وهي متغيرات موجودة في موقف سابق لتقديم المبتكر وتؤثر على طريقة تلقيه وعلى اتخاذ القرار . وتشمل هذه المتغيرات متغيرات المستقبل ومتغيرات النظام الاجتماعي . وتتمثل متغيرات المستقبل في الخصائص الشخصية للأفراد من حيث خواصهم وصفاتهم واتجاهاتهم مثل شعورهم وإحساسهم بالحاجة إلى المبتكر ، دخلهم ، حجم حيازتهم المزرعية ودرجة تجديدهم بصورة عامة ، أما متغيرات النظام الاجتماعي فتتمثل في القيم والمعايير السائدة فيه ومساندتها للتغيير من عدمه ، والاتجاهات العامة نحو التغيير ، وفيما إذا كان المجتمع مشجعاً لهذا النوع من المبتكرات أم لا . وبناءاً على تلك المقدمات يتم دخول الفرد في عملية اتخاذ القرار بالمبتكرات ، فإذا كانت هذه المقدمات مواتية لقبول المبتكر أدى ذلك إلى دخول الفرد ، وإذا كانت غير مواتية لقبوله كانت النتيجة عكس ذلك .

#### ثانياً: العملية ( Process ) :

وتشمل المراحل التي يمر بها الفرد وصولاً للقرار وهي :

#### 1. المعرفة ( Knowledge ) :

تبدأ عملية اتخاذ القرار من جمهور المسترشدين بمرحلة المعرفة والتي يتعرف فيها الفرد على المبتكر لأول مرة ويكتسب بعض الفهم والمعلومات عنه وكيفية توظيفه وعمله ، وذلك عن طريق جمع

المعلومات المتاحة نتيجة لشعوره بوجود مشكلة ملحة تواجهه ، وهذا يعني أن ميل الفرد لتعريض نفسه للمعرفة غالبا ما يتفق مع

اهتماماته واحتياجاته. ويسمى هذا النوع من التعرض بالتعرض الانتقائي **Selective Exposure** ويعني ذلك أن الحاجة قد تسبق مرحلة البحث عن معرفة المبتكر ، أو العكس عندما يتسبب وجود المبتكر في خلق الحاجة إليه والمعرفة عنه . هذا يستخدم العاملون بالإرشاد مدخل وجود المستحدث بالإشارة إلى وظيفته وأهميته في خلق الحاجة لدى المسترشد فيتعرض إلى زيادة المعرفة عن المبتكر.

وهناك ثلاثة أنواع من المعرفة تنحصر في:

أ- المعرفة بوجود المبتكر ووظائفه (**Awareness Knowledge**) أو معرفة الانتباه: ويتضمن هذا النوع من المعرفة بعض المعلومات عن المبتكر ووظائفه عند السماع عنه ( ماهية المستحدث وكيف يعمل ، ولماذا يعمل ) والتي تتعلق بالاهتمام الأساسي للفرد والذي يدفعه إلى البحث عن كيفية عمل المبتكر ومعرفة الأساسيات المتعلقة به ، ويوفر هذا النوع من المعرفة وسائل الاتصال الجماهيرية المختلفة .

ب- المعرفة المتعلقة بكيفية استعمال المبتكر (**How To Do Knowledge**) أو معرفة كيفية الأداء: ويتضمن هذا النوع من المعرفة المعلومات المتعلقة بكيفية استخدام المبتكر بطريقة سليمة وصحيحة ، وتزداد كمية وأهمية المعارف من هذا النوع بزيادة درجة تعقيد المبتكر ، وعدم الحصول على هذا النوع من المعرفة قبل تجريب وتبني مبتكر ما يؤدي إلى الرفض ، أو احتمال عدم الاستمرار في تبني هذا المبتكر ، ويلعب وكلاء التغيير بما فيهم المرشدين الزراعيين دورا كبيرا في توفير هذا النوع من المعرفة لجمهور الزراع لتسهيل عملية اتخاذ القرار.

ج- المعرفة المتصلة بالقواعد النظرية التي يستند عليها المبتكر (**Principles Knowledge**): ويتعلق هذا النوع من المعرفة بماهية المبتكر و القواعد النظرية والحقائق العلمية التي يستند عليها المبتكر ووظائفه ، ومثال ذلك تأثير السماد على النواحي البيولوجية للنبات ومصطلح نظرية الجراثيم . ويتوفر هذا النوع من المعرفة عن طريق التعليم الرسمي في معاهد البحوث والجامعات . وبصورة عامة : فإن التنظيم الإرشادي يركز بصفة خاصة في بادئ الأمر على الوعي المعرفي (**Awareness Knowledge**) وذلك لغرض تنبيه جمهور المسترشرين بوجود المبتكر وخلق الوعي ، وهذا يتم عن طريق وسائل الإعلام الجماهيرية بمختلف أشكاله . وبعد إتمام هذا الهدف يكون دفع جمهور المسترشرين لتحصيل المعارف المتصلة بكيفية استخدام التكنولوجيا (**How To Do Knowledge**) ويكون التركيز بدرجة كبيرة على هذا النوع من المعارف خاصة في مرحلة التجريب وأفضل الوسائل التعليمية التي يسلكها المرشد الزراعي بهذا الاتجاه هي إقامة الحقول الإيضاحية (**Demonstration Field**) لعرض طريقة استخدام التكنولوجيا الزراعية الحديثة تحت إشراف المرشد الزراعي ، وقد دلت الأبحاث والدراسات التي أقيمت في هذا المجال على أن المستوى المعرفي عن المبتكرات الزراعية الحديثة يؤثر تأثيرا إيجابيا على تبني هذه المبتكرات .

## 2. التحريض أو الإقناع (Persuasion):

في هذه المرحلة يشكل الفرد اتجاه تمييزي قد يكون ايجابيا أو سلبيا نحو المبتكر ، وذلك استناداً إلى المعلومات التي تلقاها من المرحلة السابقة (المعرفة) ، ومدى إدراكه وفهمه للخصائص المميزة للمبتكر وذلك بغية تقرير قبوله أو رفضه ، وخلال هذه المرحلة فإن الفرد يبحث بصورة فعالة عن معلومات أكثر تفصيلية عن المبتكر ، وقد تؤثر شخصية الفرد ومعايير النظام الاجتماعي على طريقة حصول الفرد على المعلومات وعلى ماهية ونوع الرسائل التي يتعرض لها وكيفية تفسيره للمعلومات التي جمعها .

ولذلك لابد في هذه المرحلة من تطوير وتنمية الإدراك العام للمزارعين عن المبتكرات الزراعية ، وتنشيطهم بالبحث عن معلومات أكثر عن المبتكر بالتركيز على شعورهم ونفسياتهم للبحث عن المعلومات ونوع الرسائل التي يتلقونها . وأحد الاتجاهات بهذا الخصوص هو الإدراك العام بخصائص المبتكر الزراعية من ناحية الميزة النسبية أو العائد الاقتصادي ومدى توافق المبتكر مع ما هو موجود فعلياً ومدى صعوبة استخدام المبتكر .

وجميع هذه الخصائص الخاصة بالمبتكر تساعد وتؤثر على تكوين اتجاهات موالية أو غير موالية نحو المبتكر . وعند تطوير الاتجاهات الإيجابية أو السلبية للأفراد عن المبتكرات فإن الفرد يطبق المبتكر تطبيقاً ذهنياً عقلياً على الوضع الراهن قبل إقراره إذا كان سيستخدمه فعلاً أم لا . لذلك فإن الفرد يبحث عن المصادر التي تؤيد صحة تفكيره رفضاً أو قبولاً من أقرانه .

## 3. القرار (Decision):

وتتحدد هذه المرحلة باندماج الفرد بسلسلة من الأنشطة تقوده إلى اختيار تبني المبتكر أو رفضه .ومن أمثلة هذه الأنشطة إمكانية تطبيق المبتكر مع الأهل ورجال الإرشاد ، أو محاولة تطبيقه على نطاق ضيق ( تجريبه ) ، أو مراقبة الآخرين الذين يطبقونه انتظاراً للنتائج . فالفرد في هذه المرحلة يكون منشغلاً في اختيار أو إصدار قرار واحد من قرارين ، كما تكون في هذه المرحلة فرصة كبيرة لتجربة المبتكر على نطاق ضيق لتحديد مدى فائدته وفحص واختبار التكنولوجيا على الواقع الراهن ، إذ أن استخدامه على نطاق ضيق ضروري جداً عند تجريب المبتكر وذلك لتقليل عنصر المخاطرة والخسارة . فإذا كان للميزة النسبية للمبتكر تفوق منظور ومحسوس في مقابل ما يستخدم حالياً فإن الفرد غالباً ما يصدر قراراً بالتوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تم فحصها وتجربتها ، أما إذا كان العكس هو الصحيح فإن الفرد يصدر حكماً بعدم استخدام التكنولوجيا لما أسفرت عنه نتائج الفحص والاختبار والتقييم .

والجدير بالذكر أن بعض المبتكرات التي لا يمكن استخدامها على نطاق ضيق لغرض فحصها وتجريبها عملياً أو حقلياً فإن هذا ينعكس على معدل تبنيها ، حيث ينخفض مستوى تبني التكنولوجيا الزراعية الحديثة كلما كانت درجة تجربتها منخفضة وهذا ينعكس على سرعة تبنيها ، حيث تنخفض سرعة تبني التكنولوجيا الزراعية الحديثة التي تتصف بقلّة أو ضعف قابليتها للتجريب على نطاق ضيق .

وبصورة عامة :

فإن هذه المرحلة تسفر عن الاحتمالات التالية فيما يتعلق بإصدار قرار لاستخدام التكنولوجيا الزراعية الحديثة :

- 1- قرار تبني المبتكر Adoption حيث ينقسم هذا القرار إلى شقين هما :  
أ- قرار الاستمرار بالتبني Continued Adoption.

ب- قرار التوقف عن استمرار استخدام المبتكر Discontinued : وذلك بسبب استبدال أو إحلال مبتكر وتكنولوجيا جديدة .

2- قرار رفض المبتكر أو التكنولوجيا Rejection : وهذا ينقسم إلى شقين رئيسيين هما :  
أ- قرار التبني المتأخر Late Adoption : وهنا قد يتخذ الفرد قرارا لاحقا بتبني المبتكر نتيجة الجهود المكثفة للمرشد الزراعي ، والجهود التعليمية .  
ب- الاستمرار في الرفض Continued Rejection : وهنا لا يوافق الفرد نهائيا على استخدام المبتكر

#### 4. التأكيد أو التثبيت (Confirmation) :

وفي هذه المرحلة يبحث الفرد عن دلائل تقوية وتعزيز القرار المتخذ بشأن المبتكر ، وربما يعكس الفرد قراره السابق إذا تعرض لرسالة متعارضة عن المبتكر لما سبق أن تلقاه .

#### ثالثاً : النتائج (Consequences) :

ويشمل هذا الجزء في عملية اتخاذ القرار بشأن التكنولوجيا الزراعية الحديثة واحد من القرارات الآتية من خلال فترة زمنية محددة ، وهي :

- 1- الاستمرار في التبني (Continued).
- 2- التوقف عن الاستمرار في الاستخدام Discontinued ، ويكون ذلك بسبب استنباط تكنولوجيا ومبتكرات أكثر حداثة ( الإحلال ) Replacement ، أو بسبب عدم مناسبة المبتكر ، وعدم وجود ميزة نسبية كما هو موجود ، أو الاستخدام الخاطئ للمبتكر أي عدم الرضا عن المبتكر .
- 3- التبني المتأخر Late Adoption : بعد التأكد من تطبيق أفراد آخرين يتخذ الفرد هذا القرار .
- 4- الاستمرار في الرفض Continued Rejection : وهنا لا يوافق الفرد على استخدام المبتكر الجديد .

وعادة ما تأخذ عملية اتخاذ القرار بشأن المبتكرات وقتاً طويلاً أو يقصر منذ المعرفة الأولى عن هذا المبتكر حتى تأكيد القرار . كما يتوقف نوع القرار المتخذ على خصائص الفرد وكل من مصادر المعلومات والجهاز الاجتماعي بالإضافة إلى صفات المبتكرات .

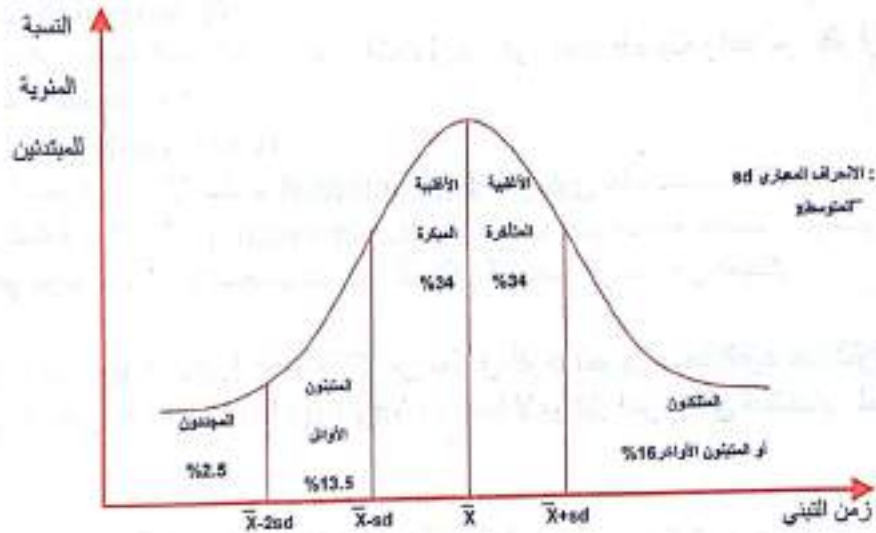
ومن أسباب توقف جمهور المسترشدين عن استخدام المبتكرات الزراعية ما يلي :

1. عدم قدرة المبتكر على التفوق بصورة جلية على المبتكرات الزراعية المستخدمة فعلاً أو المتوفرة .
2. الاستخدام أو التطبيق الخاطئ للمبتكر مما يؤدي إلى عدم إبراز تفوقه النسبي على المبتكرات الأخرى .
3. عدم ملائمة المبتكر للواقع الاجتماعي ، أو اصطدامه بالأعراف والتقاليد الاجتماعية المناقضة له .
4. التغيير السريع وتجدد الأفكار والتي يمكن إحلالها محل الأفكار الأخرى .

#### فئات المتبنين للمبتكرات الحديثة Adopter Categories

في أي جهاز اجتماعي - قرية مثلا - لا يتبنى كل الأفراد المبتكر في نفس الوقت ، لكنهم عادة ما يختلفون فيما بينهم في زمن تبني المبتكر ، حيث يتراوح الوقت بين معرفتهم المبدئية بالمبتكر والتبني النهائي ( أيام قلائل - عدة سنوات ) ، ويتوقف طول الزمن على خصائص الأفراد وعلى طبيعة المبتكر نفسه وعلى خصائص الجهاز الاجتماعي الذي ينتشر فيه . ولذلك أمكن تقسيم أفراد الجهاز الاجتماعي

إلى فئات على أساس أسبقية كل منهم في استخدام المبتكر الجديد لأول مرة ، ويطلق على تلك بالتجديدية **Innovativeness** وهي " الدرجة التي عندها يتبنى فرد ما الفكرة الجديدة مبكرا عن بقية أعضاء الجهاز الاجتماعي نسبيا " وبالطبع فإن وضع كل مجموعة أفراد متشابهة في درجة تجديديتهم في فئة واحدة يساعد المرشدين الزراعيين في وضع استراتيجية لحملة إعلامية تخدم الفئات المختلفة من الجمهور الإرشادي وتقوم على عدد من الأسئلة مثل : ما هي الفئات التي ينبغي التوجه إليها أول ؟ وما هي الفئات التي تتطلب جهدا طويلا المدى ؟ وما هي قنوات الاتصال التي تحقق أكبر قدر من الفائدة في بداية الحملة أو في مراحلها التالية ؟ ولقد تم توقع نتائج هذا التصنيف على رسم بياني فأتضح أن هذا الرسم يتخذ شكل المنحني الطبيعي أو الناقوس كما في الشكل اللاحق الذي بينه **Rogers** كالتالي:



شكل يوضح توزيع مجاميع المتبنين من الزراع تبعاً لأولوية التبني

ومن خلال ملاحظة هذا الشكل يتبين لنا أن المبتكرات الحديثة يتبناها أولاً مجموعة قليلة من المزارعين ، يتبعها فترة قصيرة يجربها عدد كبير منهم وأخيراً يتقبلها الباقون ، فعند البدء في نشر فكرة ما نجد أن المجددين **Innovators** هم أول الناس تبنيها لها ، وقل أن تزيد نسبتهم عن 2.5% من عدد الزراع ، وهؤلاء المجددين لهم صفات تميزهم عن غيرهم ممن يتبنون هذا المبتكر ، بعد ذلك يلي مجموعة المجددين في التبني مجموعة أخرى يطلق عليها " المتبنون الأوائل " **Early Adopters** وهؤلاء لهم صفات مميزة ، وغالباً ما تكون نسبتهم حوالي 13.5% ، أما أغلبية المتبنين منهم والذين يشكلون حوالي 68% من مجموع المتبنين ، فإنه يمكن تقسيمهم إلى مجموعتين الأولى يطلق عليها " الأغلبية المبكرة " **Early Majority** والثانية يطلق عليها " الأغلبية المتأخرة " **Late Majority** ، أما المجموعة الأخيرة والتي هي آخر من يتبنى المبتكرات فيطلق عليها " المتبنون الأواخر " **Late Adopters** أو المتلكئون **Laggards** وتصل نسبة هؤلاء إلى 16% من عدد المتبنين ، ومن الطبيعي أن يتصف هؤلاء بصفات تختلف عن زملائهم الذين يسبقونهم في تبني الأفكار الجديدة .

الصفات المميزة لمجموعات المتبنين للمبتكرات الزراعية :  
تشير نتائج البحوث التي أجريت في مجال انتشار وتبني المبتكرات الزراعية إلى اختلافات جوهرية بين الفئات الخمسة من الزراع المتبنين للمبتكرات الزراعية فيما يتعلق بخصائصهم الشخصية ، وسلوكهم الاتصالي ، والقيم البارزة لديهم .

وحتى يستطيع المرشد الزراعي استعمال أفضل وسائل الاتصال الإرشادي مع كل مجموعة ، يجدر به أن يتفهم هذه الاختلافات ، ويبين الجدول التالي هذه الاختلافات :

### خصائص فئات التبنى

المبتكرون	الغالبية المتأخرة	الغالبية المبكرة	المتبنون الأوائل	المبادرون	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذوو مكانة اجتماعية أقل</li> <li>- حيازتهم المزرعية ودخولهم صغيرة جدا</li> <li>- ذوو مستوى تعليمي منخفض .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذوو مكانة اجتماعية أقل من المتوسط .</li> <li>- حيازتهم المزرعية صغيرة .</li> <li>- أصلهم بسيطة لا تحتاج تخصص .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذوو مكانة اجتماعية فوق المتوسط .</li> <li>- حيازتهم المزرعية متوسطة .</li> <li>- بعض أصلهم متخصصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذوو مكانة اجتماعية عالية ويعتبرونهم جيرانهم زراع بارعين .</li> <li>- حيازتهم المزرعية كبيرة .</li> <li>- ذوو نزعة تخصصية في العمل</li> <li>- تعليم فوق المتوسط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أصغر سنا</li> <li>- ذوو مراكز اجتماعية ومالية مرموقة .</li> <li>- متخصصون في أعمالهم .</li> <li>- حيازتهم المزرعية كبيرة .</li> <li>- حائزين على مستوى أفضل من التعليم .</li> </ul>	الخصائص الشخصية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مصدرهم الأساسي في المعلومات الأهل والجيران ذوي نفس القيم .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحصلون على معلوماتهم من الفئتين السابقتين .</li> <li>- أقل اتصالا بالوسائل الجماهيرية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- على اتصال بوكلاء التغيير .</li> <li>- على اتصال بالأفراد من الفئتين السابقتين .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- على اتصال وثيق بدعاة وكلاء التغيير .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- على صلة وثيقة بمصادر المعلومات العلمية الزراعية .</li> <li>- على صلة كبيرة بأقرانهم المجددين .</li> </ul>	السلوك الاتصالي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتمسكون بالتقاليد والتقديم في جميع المواقف .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- متشككون ولا بد من ممارسة ضغوط عليهم للتبني .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتسمون بالمغامرة والتروي والاستعداد للتبني بعد نجاح الآخرين .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحظون باحترام الآخرين وينظر لهم كعناذج يحتذى بها .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتسمون بروح المغامرة والرشاقة الشديدة في تجربة الجديد .</li> </ul>	القيم البارزة

## مقدمة :

يشكل القادة الاشراديون المحليون بناء القوة والتأثير في المجتمعات الريفية المحلية ، والتعرف على هذا البناء والاستعانة به يساعد إلى حد كبير في نجاح الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه ، فالقادة الاشراديون المحليون هم الأشخاص الذين يشكلون همزة الوصل بين المرشد الزراعي الميداني ، ويؤدون هذا الدور مجاناً بطريق التطوع وهذا ما يفر من تكاليف الخدمة الإرشادية ، كما أنهم يعتبروا الفئة الأكثر تأثيراً في تغيير سلوك المسترشدين ، وهذا ما يزيد من فعالية العمل التعليمي الإرشادي ، ولهذا كله فإن إقحامهم في العمل الإرشادي يعتبر ضرورة حتمية لإرشاد فاعل ومؤثر .

وتستند ضرورة وحتمية الاستعانة بالقادة المحليين في العمل الإرشادي إلى عدة أسباب ، نذكر منها مايلي :

- 1- إن البنيان القيادي المحلي هو الذي يضفي الشرعية على البرامج والأنشطة الإرشادية، وبدون هذه الشرعية سوف يكون صعباً ، إن لم يكن مستحيلًا تعبئة الموارد المجتمعية المحلية لإنجاح هذه البرامج ، ولاشك إن وضع هذا البناء في الاعتبار والعمل من خلاله سوف يزيد من درجة الثقة في المبتكرات والتوصيات الزراعية الحديثة ، والنتيجة النهائية زيادة احتمالات انتشارها وتبنيها بين أوساط الريفيين .
- 2- إن القادة المحليين هم أفراد لديهم من القوة والنفوذ ما يمكنهم من التأثير في عملية اتخاذ القرارات بالمجتمع المحلي ، وتجاهلهم معناه زيادة احتمالات الفشل لأي مجهودات تعليمية إرشادية ، وعليه فإنه يتوجب على الجهاز الإرشادي بذل الجهود لإقناع هؤلاء الأفراد بقبول التغيير ، أو على الأقل التزام موقف الحياد اتجاهه.
- 3- صعوبة قيام المرشد الزراعي في أي قرية بالاتصال الشخصي بجميع المزارعين والتأثير فيهم ، فهناك الكثير من الصعوبات والعقبات التي تحول دون ذلك ومن أهمها مايتعلق بمحدودية الوقت والمجهود والإمكانيات والموارد الأخرى المتاحة للمرشد الميداني ، في حين أن كسب ثقة عدد من القادة المحليين يضمن للمرشد وصول توجيهاته وإرشاداته لجميع المزارعين .
- 4- يعتبر القادة المحليون جماعات مرجعية **reference groups** للزراع ، وسلوكهم يعتبر مثلاً يحتذى به في المجتمع المحلي ، والمزارع العادي يقلد سلوك جماعته ويساير معاييرها ويتبنى قراراتها .
- 5- القادة المحليون هم في أكثر الأحيان من المتبنين الأوائل للمبتكرات الزراعية ، وبالتالي فإنهم يقدمون أمثلة واقعية لتطبيق التكنولوجيا الزراعية الحديثة لباقي المزارعين ، لذلك فإن العمل من خلالهم يسرع في عملية انتشار وتبني هذه التكنولوجيا
- 6- الاتصال بين القادة المحليين والمزارعين يقوم على التجانس في الصفات والخصائص **homogeneous** ، وهذا في كثير من الأحيان أفضل وأيسر من اتصال المرشدين الزراعيين بهم ، وهو الاتصال الذي يقوم على التنافر أو عدم التجانس .

7- يعتبر القادة المحليون مصدراً للكثير من العمليات الاتصالية داخل القرية ، وبالتالي فإن إقناع المرشد لهم بالمبتكرات والتوصيات الزراعية الحديثة يجعلها تصل تلقائياً إلى بقية الزراع .

ويرى كثير من علماء الإرشاد الزراعي أن الأشخاص المختارين للقيادة الإرشادية المحلية يجب أن يتصفوا بكثير من المواصفات ، ومنها :

- 1- الشخصية الاجتماعية المحبوبة والقوية والمعاملة مع الغير على أساس ديمقراطي واحترام متبادل .
- 2- المقدرة الحسية والجسدية والقدرة على التطبيق مع تحمل المخاطر في إتباع الجديد .
- 3- القدرة على تعليم النفس وتعليم الغير وقبول عطاء الوقت وبذل المجهود في خدمة الجماعة .
- 4- القدرة على التخطيط والتنظيم والابتكار .
- 5- التحمس للأفكار الجديدة والإيمان بأهمية الإرشاد والتطوير والتغيير .
- 6- القدرة على اكتشاف القيادات الجديدة من زملاء المسترشدين وحسن توجيههم واستخدامهم .

#### طرق التعرف على القادة المحليون :

تعتبر مهمة التعرف واكتشاف القادة المحليين أمراً هاماً ودقيقاً وليس سهلاً على المرشد ، وعلى العموم هناك خمسة مداخل تستخدم للتعرف على البنيان القيادي في المجتمع المحلي ، وينشأ الاختلاف بين هذه المداخل من التعريف الذي يفترضه كل منها للقيادة ، وكذلك الأسلوب المتبع في كل منها لتحديد القادة ، وهذه المداخل هي :

- 1- القيادة الرسمية ( قيادة المركز ) **formal leadership approach** :  
تمثل القيادة الرسمية وفقاً لهذا المدخل مركز أو موقع عالي في بنية تنظيمي هرمي ، ويتم التعرف عليها من خلال قائمة بأسماء من يحتلون مناصب قيادية رسمية في المجتمع المحلي ( المختار ، رئيس جمعية تعاونية فلاحية ، مدير مدرسة ..... الخ ) ، ويتميز هذا المدخل ببساطة إجراءاته ، ويتم التحقق من تأثير هؤلاء الأفراد من خلال المداخل الأخرى ، إلا أنه يؤخذ على هذا المدخل ما يلي :
  - أنه يؤدي إلى تحديد عدد كبير من القادة ، وذلك لكبر عدد المنظمات وخصوصاً التطوعية .
  - أنه يهمل القادة الذين لا يشغلون وظائف رسمية .

#### 2- قيادة السمعة أو الشهرة **Reputational leadership approach** :

يهتم باختيار الأفراد الذين لديهم شهرة واضحة في التأثير على الآخرين. وهو مدخل ينظر للقيادة كظاهرة معقدة وعليه فإنه لا يمكن قياسها بطريقة مباشرة ، ويتم اللجوء فيه إلى أفراد يعرفون المجتمع المحلي معرفة جيدة ( الإخباريين Informants ) ، وفيه يتم سؤال عدد من الإخباريين عن الأشخاص الذين يتمتعون بقدر وافر من المكانة والاحترام ، أو الذين يعتقد برأيهم أو كلمتهم ، أو الذين تعد موافقتهم ضرورية قبل القيام بأي نشاط معين في المجتمع المحلي .

3- قيادة المشاركة الاجتماعية **Social Participation leadership Approach** :  
وفيه تعرف القيادة على أنها المساهمة الفعالة في إحداث التغيير المرغوب في المجتمع المحلي ، وفيه يتم حصر الأنشطة الاجتماعية في القرية ومساهمات أفراد المجتمع ونحسب مشاركة كل فرد ونختار المشاركين النشطين كقادة للمجتمع ، ومن المهم أن تكون المشاركة بناءة وفي اتجاه التغيير المرغوب .

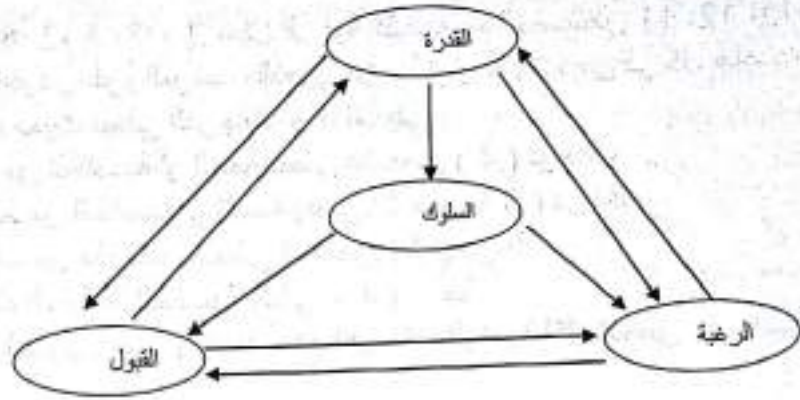
4- قيادة الرأي أو التأثير الشخصي **Personal Influence leadership Approach** :  
القيادة هنا هي ممارسة التأثير الشخصي في آراء وسلوك الآخرين ، والقادة هنا هم من يلجا إليهم الأفراد بشكل متكرر للمشورة والنصح ، ويتم استخدام الأسلوب السوسيومتري وفقاً للخطوات التالية :  
أ - نختار مجموعة من المواقف المهمة في حياة المجتمع ثم نسال عينة من الأفراد عن يلجأون إليهم عندما تواجههم مشكلة تتصل بموقف معين ، ونقوم بتفريغ الاختيارات السوسيومترية ونرسم خريطة للعلاقات الاجتماعية نسميها ( السوسيوگرام ) ، حيث يحدد لكل شخص رقم ونرسم أسهم تتجه من الشخص الذي قام بالاختيار إلى الشخص المختار .  
ب - والأشخاص الذين تتجه إليهم كثير من الاختيارات ( المركزيين أو النجوم ) هم قادة المجتمع .

5- قيادة اتخاذ القرار **Decision Making leadership Approach** :  
وفقاً لهذا المدخل فإن القيادة هي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالموضوعات والمشروعات المهمة في المجتمع المحلي، ويستخدم هذا المدخل بإتباع خطوتين :  
أ- تحديد المشروعات المهمة للمجتمع والتي نفذت خلال السنوات الأخيرة .  
ب- تحليل ديناميات اتخاذ القرار في المشروع ( من فعل ؟ ماذا فعل ؟ ) ، ومن ثم نتعرف على الأفراد الذين مارسوا أكبر تأثير كقادة للمجتمع .

الأنماط القيادية في مجتمع القرية :

تستند المقومات القيادية لأي قائد محلي ريفي إلى ثلاثة محاور أساسية ، وهي:

- 1- القدرة الفنية **competency or capability**
- 2- الرغبة في خدمة المزارعين والمجتمع **willingness**
- 3- القبول الاجتماعي **acceptance**



شكل يوضح مقومات القيادة الريفية

ويمكن تصور كل من هذه المحاور كضلع في مثلث تتفاعل أضلاعه لكي تنعكس في سلوك قيادي للقائد المحلي الريفي ، حيث:

**القدرة الفنية :** هي محصلة للسمات والخصائص مهارية ،مثل القدرات الاتصالية والمعلومات والمهارات الفنية الزراعية الأساسية .

**الرغبة:** هي محصلة للسمات والخصائص النفسية ، مثل وضع النفس مكان الآخرين والتوافق مع حاجات الآخرين .

**القبول الاجتماعي :** هو محصلة للخصائص الاجتماعية ، مثل الشخصية الاجتماعية و المصادقية . ويستطيع المرشد الزراعي من خلال التطبيق التالي التعرف على الأنماط القيادية الريفية في منطقة عمله وذلك استنادا إلى هذه المحاور الثلاثة

**أهمية التطبيق :**

تتصدر أهمية هذا التطبيق فيما يلي :

1- التأكيد على أهمية أبعاد القدرة والرغبة والقبول لدراسة القيادة الريفية .

2- تعريف المرشد الزراعي بالبنيان القيادي الريفي بمنطقة عمله .

3- إمداد المرشد الزراعي بأداة مبسطة لتحديد الأنماط القيادية .

**خطوات التطبيق :**

يمكن تنفيذ هذا التطبيق وفقاً للخطوات التالية :

1- يقوم المرشد الزراعي باختيار عدد من الأشخاص في منطقة عمله على النحو التالي:

أ- رؤساء منظمات ريفية ( بلدية - جمعية تعاونية ----- الخ ) في حدود

( 5 ) أشخاص

ب- أفراد بارزين من عناصر شبابية - نسائية - زراع في حدود ( 5 ) أشخاص .

ج- أشخاص ممن لا يشغلون مناصب رسمية لكن لهم دور في القرية في حدود ( 5 ) أشخاص .

2- يضع المرشد الزراعي قائمة بأسماء هؤلاء الأشخاص في مفكرته الخاصة ويضع أمام كل واحد رقم يعبر عن هذا الشخص ( مع احتفاظه بسرية الأسماء والنتائج التي يتوصل إليها وعدم التحدث بها لهم أو للآخرين).

3- يقوم المرشد الزراعي بعمل جدول يتضمن الخصائص التي تقيس أبعاد القدرة والرغبة و القبول الاجتماعي بالإضافة إلى أرقام الأشخاص ، فالخصائص 1، 2، 3، 4، 5 تمثل القدرة

القيادية ، والخصائص 6، 7، 8، 9، 1. تمثل الرغبة القيادية ، والخصائص 11، 12، 13، 14، 15 تمثل القبول القيادي يقوم المرشد بالتعبير عن مستوى كل شخص في كل خاصية أو سمة من حيث توفرها ، بحيث تعطى الدرجات وفقاً لما يلي :

- مستوى عالي من الخاصية أو السمة يعطى الشخص ( 4 ) درجات
- مستوى متوسط من الخاصية أو السمة يعطى الشخص ( 3 ) درجات
- مستوى ضعيف من هذه السمة يعطى الشخص ( 2 ) درجة
- لا تتوفر له هذه السمة أو الخاصية يعطى ( 1 ) درجة

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم " 1 " بعد جمع الدرجات الرأسية لكل شخص على أساس درجات الخصائص .

### جدول رقم " 1 " : آلية التعرف على أبعاد أو مقومات القيادة الريفية

لخصائص والسمات					رؤساء منظمات ريفية					أفراد بارزين من عناصر شبلية نسائية - زراع					أشخاص لا يشغلون مناصب رسمية لكن لهم دور في القرية				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
1																			
2																			
2																			
1																			
3																			
2																			
3																			
3																			
1																			
2																			
3																			
4																			
1																			
4																			
2																			

											2	15 مطاع والناس تسمع كلامه
											10	القدرة (5-1)
											12	الرغبة (6-10)
											13	القبول (11-15)
											+	القدرة (+) 20-11 درجة
											+	الرغبة (+) 20-11 درجة
											+	القبول (+) 20-11 درجة

- 4- يستطيع المرشد بعد إكمال هذا الجدول استنتاج الأنماط الشائعة بمجتمع القرية ، في ضوء توفر أو غياب أبعاد القدرة والرغبة والقبول ، وذلك بعمل علامة (+) للدرجات من 11 - 20 وعلامة (-) للدرجات من 1 - 10
- 5- يقوم المرشد الزراعي استناداً إلى الجدول السابق ، بعمل جدول رقم " 2 " يوضح فيه الأنماط القيادية بمجتمع القرية وفقاً لما يلي :

جدول رقم " 2 " : الأنماط القيادية بمجتمع القرية

نوع القيادة	العدد	%	توفر		
			القدرة	الرغبة	القبول
قيادة مؤهلة			+	+	+
قيادة مظهرية			-	+	+
قيادة عازفة			+	-	+
قيادة زائفة			-	-	+
قيادة مبعدة			+	+	-
قيادة متسللة			-	+	-
قيادة متعالية			+	-	-
أتباع			-	-	-