المحاضرة الأولى
مفهوم الإرشاد الزراعي

1- 1- معنى الإرشاد الزراعي Agricultural Extension

إن الترجمة الحرفية أو المعنى الفعلي لكلمة (Extension) هي الامتداد أو التوصيل، أما في اللغة العربية فتعني الإرشاد والذي يقصد به التوجيه نحو العمل الصالح والصواب. بالتالي عند ارتباط هذه الكلمة بالزراعة لتكوين مصطلح الذي يدعى بالإرشاد الزراعي(Agricultural Extension) فهي يعني توصيل العلوم الزراعية أو نشرها أو التوجيه الزراعي السليم .

إن المعنى البسيط للإرشاد الزراعي في معناه البسيط هو نظام تعليم موجه للمزارع وأسرته ومجتمعه الريفي. إلا أن التعريف الشامل والعلمي لمفهوم الإرشاد الزراعي فهو يختلف باختلاف العلماء الذي تناولوا الكتابة عنه واختلاف الدول والسياسات التي تطبقه، وفي ضوء هذا الوضع لمفهوم الإرشاد لزراعي تبرز لنا تعريفات كثيرة تناولت هذا المفهوم بعضها تعتبره عملية تعليمية وأخرى تراه جهاز تعليمي وغيرها تنظر إليه كخدمة تعليمية.

ومن أهم التعريفات التي تناولت الإرشاد الزراعي ما يلي:

1- الإرشاد الزراعي " هو نظام تعليم غير مدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب من خلال العمل المشترك، لمواجهة احتياجات المزارعين وتطويرهم"
2- الإرشاد الزراعي " هو خدمة تعليمية غير رسمية تتم خارج المدرسة تهدف إلى تدريب المزارعين وأسرهم والتأثير عليهم لتبني مستحدثات الزراعية في الإنتاج الزراعي، وإدارة المزرعة والتسويق والحفاظ على التربة.
3- الإرشاد الزراعي " هو عملية تعليمية غير مدرسية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية استغلال جهودهم الذاتية للارتقاء بمستوى معيشتهم من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية المتاحة لصالحهم كأفراد وأسر ومجتمعات".
4- الإرشاد الزراعي" هو العملية التي يمكن من خلالها قيادة المشتغلين بالزراعة من أجل تحقيق الخطط المزرعية الموضوعة بكفاءة".
5- الإرشاد الزراعي" هو عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بها جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين لخدمة المزارع وأسرته وبيئته ومساعدته على استغلال جهده الذاتي وإمكانياته المتاحة لرفع مستواه الاقتصادي والاجتماعي وذلك عن طريق إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة في معارفه ومهاراته واتجاهاته".

من خلال استعراض التعاريف السابقة للإرشاد نلاحظ أن جميعها تتضمن مجموعة من العناصر تجيب عن تساؤلات تشكل المكونات الأساسية لهذا المفهوم وتتضمن ما يلي:

- ما هي طبيعة الإرشاد؟ فقد تناولت جميع التعريفات السابقة طبيعته والتي أظهرت أن ذو طبيعة تعليمية سواء اعتبرناه عملية أو خدمة أو جهاز.
- من المسؤول عن تنفيذه؟ وهم بالغالب مجموعة من الفنيين الذين يوجهون العملية التعليمية سواء كانوا من المرشدين أو متخصصين أو مشرفين وإداريين. لذا يجب أن توافر فيهم خصائص مرتبطة بالقيادة والشخصية القيادة، مع الإلمام الكافي بالأسس والمبادئ العلمية للزراعة وطبيعة الزراعة والمزارعين والظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تؤثر على سلوك وأنشطة المزارعين وقراراتهم المتعلقة بالأنشطة الزراعية. كما يفترض أن توافر لديهم المعارف المتعلقة بطرق وأساليب التعليم والتدريب وأسس عمليات الاتصال والتبني والإدارة.
- ما هي الجهات المستهدفة له؟ وهم بالغالب سكان المجتمعات الريفية الذين يعملون بالزراعة، حيث يشكلون المحور الرئيس للنشاط الزراع. وتتوقف درجة نجاح الزراعية وتطويرها على نجاح الفنيين والأخصائيين في التعامل معهم وفهم

طبيعة مشاكلهم الزراعية وتقديم الحلول المناسبة لها. ويلاحظ أن المجتمعات الزراعية تضم فئات متعددة من المزارعين كالنساء والرجال والشباب، حيث تختلف الخصائص والاحتياجات الإرشادية لها. كما تتباين وفقاً للمناطق التي يعيشون بها ووفقاً للأنشطة الزراعية التي يمارسونها ووفقاً لمستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- الأهداف التي يسعى لتحقيقها؟ فهو يسعى إلى إحداث تغيرات مرغوبة في معارف ومهارات واتجاهات أهل الريف من خلال التعليم والتدريب، والتي تنعكس بدورها فتؤدي لتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية للمناطق الريفية.

1- 2- فلسفة الإرشاد الزراعي

يتوجه العمل الإرشادي من خلال مجموعة من المبادئ الفلسفية التي تشكل القيم والمعايير التي تصف العمل الإرشادي الصحيح وتميزه عن غيره، وهي تشكل الأساس الذي تعتمد عليه كل السياسات والإجراءات التي توجه النشاط الإرشادي. وبالتالي يمكن القول بأن فلسفة الإرشاد الزراعي تعني الإطار الذي يستمد منه كل المعلومات عن كيفية أداء الخدمة الإرشادية، والإجابة عن أي استفسار يتعلق بالعملية الإرشادية. وفيما يلي عرض لأهم هذه المبادئ والأسس الفلسفية للإرشاد الزراعي:

1- 2- 1-الإرشاد الزراعي نشاط تعليمي:

يتكامل مع نظام التعليم العام ويساعد على تحقيق الأهداف العامة للتربية، ويوجه اهتمامه إلى المزارعين الذين لم تساعدهم ظروفهم للالتحاق بنظام التعليم المدرسي، وكل من يريد المزيد من الثقافة المهنية خارج المدرسة. والتعليم غير المدرسي من أقدم أنواع الممارسات التعليمية التي عرفها الإنسان. فمنذ أقدم العصور وقبل نشوء النظام المدرسي قام الآباء والكبار في تلك المجتمعات بنقل خبراتهم ومعارفهم وتراثهم الثقافي والحضاري إلى الأبناء والصغار. ويستند الإرشاد الزراعي كغيره من النظم التعليمية في ممارساته على أسس علمية مستمدة من نظريات التعلم والمبادئ المشتقة منها، وكل ممارسة تتعارض مع هذه المبادئ لا يمكن اعتبارها ممارسة إرشادية.

1- 2- 2- الإرشاد الزراعي يؤمن بقدرات البشر:

من خلال هبة الله للإنسان للعقل الذي من خلاله تميز عن باقي المخلوقات، وبهذا العقل أصبح الإنسان قادراً على أن يطور نفسه وينمي بيئته ويستثمرها لصالحه، لكي يحل مشكلاته ويواجه احتياجاته.

1- 2- 3- الإرشاد الزراعي يتوجه للفرد والجماعة والمجتمع:

من خلال التعلم كعملية فردية، إلا أن ذلك لا يتعارض مع طبيعة الإنسان الاجتماعية وحبه الفطري للتجمع. فقد أدرك الإنسان منذ بدء الخليقة على أنه لا يستطيع إشباع حاجاته والاجتماعية دون أن يرتبط بغيره ويتعاون معهم ليشكل تجمعات بشرية طبيعية كالأسرة والقبيلة والمجتمع المحلي والمجتمع العام. حيث يقبل الإرشاد الزراعي هذه التجمعات ويتعامل معها ويستفيد منها لتحقيق أهدافه، فهو يعتبر الأسرة جماعة تربوية أساسية ووحدة لها أهميتها في الإنتاج والاستهلاك. وكذلك يتعامل المرشدون الزراعيون التجمعات الأخرى كالمجتمع المحلي والمجتمع العام ويعملون على تنميتها ودفع عجلة الرفاهية فيها.

1- 2- 4- الإيمان بالجهد والنشاط الذاتي للإنسان:

الذي لا يتعلم إلا إذا أراد ذلك وبذل الجهد المناسب الذي يمكنه من التعلم. فالإنسان لا يتعلم نتيجة لمجهود المدرس أو المرشد الزراعي ولكنه يتعلم نتيجة لمجهوده هو وبناءاً على رغبته في بذل هذا المجهود في العملية التعليمية. فالمدرس أو المرشد الزراعي ما هو إلا موجه للعملية التعليمية. فالإرشاد الزراعي لا يعمل أشياء نيابة عن المزارع ولا يخلق

رفاهية الأسرة ولكنه يوجه المزارعين والأسر الريفية إلى تنمية قدراتهم ومهاراتهم لخلق هذه الرفاهية. ويعتبر ذلك تطبيق لمبدأ مساعدة الناس لمساعدة أنفسهم.

1- 2- 5- عمومية الخدمة الإرشادية:

وصلاحيتها وملاءمتها للتطبيق في مختلف الظروف والمجتمعات ذات النظم الاجتماعية والحضارية غير المتشابهة والفلسفات الاقتصادية والسياسة المتباينة. فالإرشاد الزراعي يطبق في جميع المجتمعات المتقدمة والرأسمالية والاشتراكية، وتتكيف تنظيماته معها رغم اختلاف نظمها السياسية والاقتصادي والحضارية. كما أن الخدمة الإرشادية قد تقتصر على تكنولوجيات الإنتاج والإدارة والتسويق المتعلقة بمحصول واحد، التي قد تمتد لتشمل كامل القطاع الزراعي.

1- 3- علاقة الإرشاد الزراعي بالعلوم الأخرى

الإرشاد الزراعي كعملية تمارس داخل المجتمعات الزراعية والريفية تهدف إلى إحداث تنمية شاملة لتلك المجتمعات، مما يتطلب منها ضرورة الارتباط بالكثير من العلوم نستعرض أهمها:

1- 3- 1- علاقة الإرشاد الزراعي بعلم النفس:

وهو من أكثر العلوم ارتباطاً بالتعليم الإرشادي، فمعظم مبادئ ونظريات التعليم مستنبطة من دراسات نفسية وهناك عدة مجالات لعلم النفس لها ارتباط بالإرشاد الزراعي كعلم النفس الفردي وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس التعليمي.

1- 3- 2- علاقة الإرشاد الزراعي بعلم الاجتماع الريفي:

يهتم علم الاجتماع الريفي بدراسة البشر في المجتمع الريفي وعلاقاتهم سواء داخل الجماعة أو بين الجماعات وبعضها. كما يهتم بدراسة ظواهر اجتماعية والمؤسسات والمنظمات والمشكلات الاجتماعية والتغير الاجتماعي وآلية حدوثه وآثاره والعوامل المؤثرة عليه.

1- 3- 3- علاقة الإرشاد الزراعي بعلم الاقتصاد الزراعي:

حيث توجد علاقة تبادلية بين الاقتصاد الزراعي والإرشاد الزراعي، فدراسة الاقتصاد الزراعي هامة للمرشد الزراعي فهي تساعده في تخطيط العمل الإرشادي وفقاً لأسس اقتصادية مرغوبة. وتتضح أهمية الدراسة الاقتصادية للمرشدين الزراعيين كما يلي:

- نقل المبتكرات والأفكار الزراعية التي تحقق عائد يفوق تكاليف تطبيقها،
- تقدير عائد الأفكار والمبتكرات الزراعية واختيار أكفأها اقتصادياً.
- إجراء تحليل اقتصادي للطرق الإرشادية،
- فهم السياسة الاقتصادية للدولة، وتوجيه أنشطة الإرشاد بما يضمن تكامله مع تلك السياسة.

1- 3- 4- علاقة الإرشاد الزراعي بعلم الاقتصاد المنزلي:

علم الاقتصاد المنزلي " هو العلم الذي يهتم بتنمية خبرات ومعارف وقدرات المرأة "من خلال ربط مختلف فروع العلم بحياة الأسرة بهدف تحسينها والرقي بمستواها. حيث يعتبر الاقتصاد المنزلي أحد مصادر المادة الفنية التي يقوم الإرشاد الزراعي بنقلها أثنا ء عمله مع المرأة الريفية.

1- 3- 5- علاقة الإرشاد الزراعي بالعلوم الزراعية التطبيقية:

حيث يقوم الإرشاد الزراعي من خلال برامجه بنقل محتوى العلوم الزراعية التطبيقية إلى حقول أو منازل المزارعين. فالعلوم الزراعية التطبيقية هي مصدر المادة العلمية وأساس المحتوى الفني الزراعي للبرامج الإرشادية الزراعية.

فالإرشاد بدون نتائج البحوث لا يستطيع تحقيق أهدافه الرامية إلى تحديث الزراعة. كما أن الأفكار والمبتكرات التي تنتجها العلوم الزراعية محدودة القيمة إذا لم توضع عن طريق الإرشاد الزراعي موضع التطبيق العملي.

1- 4- علاقة الإرشاد الزراعي بالتنظيمات والهيئات الأخرى

تظهر أهمية تنظيم الإرشاد الزراعي في نظام المعرفة والمعلومات الزراعية من خلال أهمية علاقاته بباقي الأطراف المعنية على النحو التالي:

1- 4- 1- علاقة الإرشاد الزراعي وبمؤسسات البحث العلمي الزراعي:

حيث تلعب دوراً محورياً في توفير التكنولوجيا المحسنة والمعلومات للمزارعين، وصياغة السياسة العامة وتخطيط الخدمات البحثية والإرشادية في كامل البلاد، وضمان التغطية الواسعة لاحتياجات المزارعين من التكنولوجيا والمعلومات، وتطوير الطرق المستخدمة والعمليات المشتركة من أجل تخطيط الترابط.

1- 4- 2- علاقة الإرشاد الزراعي بمؤسسات التعليم الزراعي:

فالإرشاد الزراعي وليد التعليم الزراعي، وأول ما عرف الإرشاد كان على يد جيمس ستيوارت James Stuart عندما ناشد السلطات بجامعة كامبرج لتنظيم مراكز للمحاضرات الإرشادية تحت إشراف الجامعة. وتعتبر برامج التعليم الزراعي هي القاعدة الأساسية للإرشاد الزراعي الفعال، حيث تحتاج نظم الإرشاد إلى تدريب ما قبل الخدمة لتحضير أفراد للعمل به ودعم خدمات القطاع الزراعي، بالإضافة إلى تدريب أثناء الخدمة حسب احتياجات العمل. ويعتبر الجزء الأول من مسؤوليات التعليم الزراعي ولكنه أساسي لنجاح واستدامة أي نظام إرشادي.

1- 4- 3- علاقة الإرشاد الزراعي بتنظيمات المزارعين:

من أكثر الأمور أهمية هو بناء علاقة وثيقة بين الباحث والمرشد والمزارع، فمعظم الخبرات الناجحة هي تلك التي يعمل بها المرشدون في تنظيمات المزارعين، حيث لابد من تنظيم العمل الإرشادي من قبل الحكومة والمزارعين بشكل مشترك. وتتوجه معظم الجهود لجعل تنظيمات البحوث والإرشاد في البلدان النامية تتجاوب بشكل أكبر مع احتياجات المزارعين. وقد أكدت البحوث الموجهة للمزارع على أهمية مشاركته في تنمية ونقل التكنولوجيا، إذ تزيد هذه البحوث فهم الباحثين لظروف المزارع.

1- 5- المبادئ الأساسية للإرشاد الزراعي

لقد أجمع كثير من علماء الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي على أن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية التي يتوجب على العاملين في تنظيمات الإرشاد الزراعي معرفتها والإيمان بها ليضمنوا نجاحهم في توصيل رسالة الإرشاد، وأهم تلك المبادئ ما يلي:

1- 5- 1- ضرورة حصول المرشد الزراعي على ثقة واحترام المزارعين:

وهذا يتأثر بعاملين أساسيين هما شعور المرشد تجاه ذاته وشعوره تجاه المزارعين. ويمكن كسب ثقة المزارعين من خلال 1) ثقة المرشد الزراعي بمعلوماته وقدرته على نقلها وتوصيلها والاقتناع بأهمية العمل الإرشادي والرغبة فيه، 2) الرضا النفسي والوظيفي في عمله، والاحتفاظ بمشاكله الخاصة وعدم استغلال المواقف لعرضها أمام المزارعين. 3) الاهتمام بخبرات المزارعين واحترام وقبول وجهات نظرهم وآرائهم ومقترحاتهم، والتحلي بالأخلاق الحسنة وضبط النفس وعدم التهور والانفعال واحترام العادات والتقاليد السائدة.

1- 5- 2- البدء حيث يتواجد الناس:

حيث يتوجب على العاملين بالإرشاد الزراعي البدء من أوضاع المزارعين واحتياجاتهم ومشاكلهم، وليس من حيث يعتقدون أنه مناسب، وهذا يتطلب من الإرشاد العمل كما يلي: 1) التعرف على المجتمع المحلي من خلال جمع المعلومات المتعلقة بأوضاعه وظروفه وطبيعته الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية. 2) تقدير احتياجات المزارعين ومشكلاتهم بالطرق الرسمية وغير الرسمية وتصنيفها. 3) تقدير الإمكانيات المتوفرة في التنظيم الإرشادي والمجتمع المحلي العمل في إطارها لحل المشكلات التي تواجه المزارعين.

1- 5- 3- استخدام أسلوب الإقناع وعدم الإجبار والاعتماد على الإيضاح:

فالإرشاد مدرسة فصولها الحقول وأساتذتها المرشدين وطلابها المزارعين، فالإقناع بالدليل العملي هو الأسلوب الأمثل لتعلم المزارعين وقبول المستحدثات والرسائل الإرشادية.

1- 5- 4- الإرشاد هو عمل تعاوني بين الوزارة والبحث والمزارع:

فالعلاقة بين هذه الجهات يمكن أن تكون قوية تتكامل فيها الجهود، أو ضعيفة تجعل كل منها يعمل بمعزل عن الآخر. وقد تكون العلاقة سلبية قائمة على الصراع بين تلك الجهات.

1- 5- 5- التنسيق بين تنظيم الإرشاد ومؤسسات تنمية المجتمع الريفي الأخرى:

وتشمل مؤسسات الإقراض الزراعي والجمعيات التعاونية وشركات بيع المستلزمات وشركات تسويق وتصنيع المنتجات الزراعية. فتجاهل هذه المؤسسات قد يؤدي لازدواجية الجهود أو تعارض الأنشطة والأهداف، أما التنسيق فيتلافى تلك المشكلات ويزيد من كفاءة الموارد المتاحة لدى مختلف الجهات.

1- 5- 6- الإرشاد الزراعي عمل ميداني لا مركزي يخلو من البيروقراطية:

فاللامركزية تضمن للإرشاد حرية ومرونة اتخاذ قرارات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية والمشكلات الواقعية للمزارعين، وتكفل زيادة كفاءة العمل الإرشادي.

1- 5- 7- حسن اختيار وتعيين العاملين بالإرشاد الزراعي:

حيث يفترض أن تتوافر فيهم مجموعة من المواصفات حتى يستطيعوا توصيل رسالة الإرشاد الزراعي، ومن تلك الصفات ما يلي:

- الخلق الجيد والسمعة الطيبة والقدرة على تشكيل علاقات جيدة وحب العمل والرغبة فيه.
- المعرفة والإلمام الجيد بالعلوم الإنسانية حتى يستطيع فهم من يتعامل معهم.
- حصيلة جيدة بالعلوم البحتة والتطبيقية المتعلقة بالزراعة.

1- 5- 8- التقييم المستمر للإرشاد الزراعي:

ويشمل هذا التقييم التنظيم الإرشادي والعاملين فيه والبرامج والأهداف والأنشطة التي يسعى لتحقيقها: بغرض كشف نقاط القوة والضعف فيها للتأكيد على الجيد وتلافي الأخطاء.

1- 5- 9- الاستعانة بالقيادات المحلية:

تلعب القيادة المحلية الريفية دوراً له أهميته في برامج الإرشاد الزراعي وتأكيداً لهذا الدور فقد عرف الإرشاد الزراعي بأنه " عملية اتصال ذو مرحلتين " بمعنى أنه يتم في المرحلة الأولى اتصال جهاز الإرشاد بالقائد المحلي. ويتم في المرحلة الثانية اتصال القائد المحلي بأفراد جماعته أو مجتمعه. وليس هناك شك في أن القائد المحلي إن كان مرغوباً من جماعته يكون أكفأ في التأثير على هذه الجماعة وأقدر من المرشد الزراعي على إقناعها بأي تغير مرغوب.

1- 6- خصائص الإرشاد الزراعي

مما سبق يتضح أن الإرشاد الزراعي هو أحد النظم التعليمية المتكاملة والمتممة في نفس الوقت لنظام التعليم العام حيث يساعد على تحقيق الأهداف العامة للتربية وهي تغير 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. وبرغم ذلك فإنه ينفرد بمجموعة من الخصائص نذكر فيما يلي أهمها:

1- 6- 1- طبيعة الإرشاد التعليمية:

فهو تعليم غير رسمي لا يتقيد بإطار الفصل الدراسي في طرقه ووسائله، غالباً ما يتم في البيئة الطبيعية للمزارع مع مجموعات تتباين في الأعمار والمستوى التعليمي والثقافي، كما أنه غير خاضع لتنظيم المدارس في تقسيم الطلاب إلى سنوات وفصول بناءاً على خلفيتهم التعليمية. كما أنه لا يمنح شهادات عند الانتهاء من تنفيذ برامجه كما هو الحال في التعليم المدرسي.

1- 6- 2- الجمهور الذي يتعامل معه:

فالإرشاد الزراعي هو أحد المجالات الأساسية لتعليم الكبار حيث يقوم بخدمة ثلاث فئات هي الرجل الريفي باعتباره عنصراً أساسياً في أنشطة وقرارات الإنتاج المزرعي، والمرأة باعتبارها عنصراً أساسياً في أنشطة وقرارات استهلاك الأسرة وشريكاً في قرارات وأنشطة الإنتاج المزرعي، بالإضافة إلى الشباب الريفي من ذكور وإناث الذين يساهمون في الأنشطة واتخاذ القرارات المرتبطة بالإنتاج والاستهلاك.

1- 6- 3- اهتمامه بالأسرة الريفية:

فهي تمثل أهمية خاصة بالنسبة لعمله باعتبارها أهم وسائل تحقيق أهداف التنمية الزراعية، وهدف لها حيث يعكس رخاءها والارتفاء بمستواها الاقتصادي والاجتماعي والمعيشي نجاح برامج التنمية. لذا نجد أن أغلب برامج وأنشطة الإرشاد الزراعي تدور حول الأسرة الريفية كوحدة إنتاجية واستهلاكية.

1- 6- 4- طبيعة المادة التي يتعامل معها:

فالرسائل الإرشادية التي يقوم الإرشاد الزراعي بنقلها لجمهوره تتعلق بمعارف وعلوم الزراعة والاقتصاد المنزلي. ولكنه لا ينقل كلها بل يركز على المعارف والأفكار الصالحة للتطبيق في البيئة الريفية، وتتناسب مع احتياجات ومشاكل المزارعين وتتناسب مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لمناطق التطبيق وذات مردود اقتصادي واضح.

1- 6- 5- الطرق والوسائل التي يستخدمها:

حيث يتميز عن غيره من المؤسسات التعليمية باستعماله لطرق ووسائل تعليمية متنوعة تشمل طرق الاتصال الفردي بالمزارع وأسرته وطرق الاتصال الجماعي وتتعداها إلى طرق الاتصال الجماهيري.

1- 6- 6- تركيزه على الممارسة العملية:

فبالرغم من تنوع الطرق التعليمية التي يستخدمها ويستعين بها، فإنه يركز أساساً على الإيضاح العملي والتعلم عن طريق الممارسة العملية.

1- 7- أهداف الإرشاد الزراعي

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد مؤسسات التنمية التي تهدف إلى إحداث رخاء اقتصادي واجتماعي بين سكان الريف. إلا أن الخبرة لدى العاملين في مجال التنمية أثبتت أن التغيير لا يمكن أن يحدث إلا عن طريق جهد الإنسان ذاته. وهذا

يتطلب وجود مؤسسات تعليم تسعى لتثقيف المزارع وتغيير سلوكه لكي يستوعب أهداف التنمية ومتطلبات التغيير والتحديث.

بشكل عام فإن الإرشاد الزراعي أحد تلك المؤسسات الساعية لتحقيق هذا الهدف. ويمكن تقسيم أهداف الإرشاد الزراعي إلى نوعين من الأهداف الأول الأهداف التعليمية أو السلوكية والثاني أهداف اقتصادية واجتماعية يحاول الإرشاد الزراعي تحقيقها عن طريق التغيرات السلوكية سابقة الذكر. وهي أهداف تحدث على مدى أطول نسبياً، وتحدث كنتاج طبيعي للتغيرات السلوكية السابقة.

1- 7- 1- الأهداف التعليمية أو السلوكية:

وهي أهداف قصيرة المدى نسبياً يحاول المرشد الزراعي تحقيقها في فترة قصيرة، يمكن إجمال التغيرات السلوكية التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى إحداثها فيما يلي:

- تغير معرفي: وهو تغير فيما يعلمه الإنسان ، فاكتساب الفرد المعلومات هو أول مراحل التغير السلوكي، حيث تنمو هذه المعلومات والمعارف وتتطور لتؤثر في أنشطة الإنسان وأفعاله.
- تغير تنفيذي أو مهاري: ويعني تغير فيما يقوم به الفرد من أعمال ومهارات، ويمكن تقسيم المهارات إلى نوعين من المهارات الأولى عقلية كالقدرة على حل المشكلات التي يواجهها المزارع. أما الثانية فهي أدائية حركية تعتمد على استعمال العضلات والتنسيق بينها كقدرة المزارع على استخدام آلة دراس أو رش مبيدات.
- تغير سلوكي شعوري أو عاطفي: ويقصد به ما يشعر أو يعتقد به الفرد وهو ما يطلق عليه تغير في الاتجاهات والميول أو القيم. فالاتجاه هو ميل عاطفي نحو أشياء أو أشخاص أو مواقف، ويبنى هذه الميل على معلومات الإنسان أو خبرته مع هذه الأشياء والمواقف.

1- 7- 2- أهداف اقتصادية واجتماعية:

يحاول الإرشاد الزراعي تحقيقها عن طريق التغيرات السلوكية سابقة الذكر. وهي أهداف تحدث على مدى أطول نسبياً، وتحدث كنتاج طبيعي للتغيرات السلوكية السابقة يمكن إجمالها ضمن مجموعات من المجالات التي يهتم بها الإرشاد الزراعي.

1- 8- مجالات عمل الإرشاد الزراعي

إلى جانب كون التغيرات السلوكية أو التعليمية غايات وأهداف يسعى إلى تحقيقها الإرشاد الزراعي، فإنها وسائل لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية تؤدي إلى تنمية وتطوير المزارع وأسرته ومجتمعه. وهذه الأهداف تقع في عدة مجالات يمكن أن نسميها مجالات العمل الإرشادي، وهي كالآتي:

- رفع كفاءة الإنتاج الزراعي عن طريق زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتقليل تكلفة إنتاجه ومرغوبة من قبل المستهلك.
- تحسين تسويق الحاصلات الزراعية للحصول على أقصى عائد إنتاج، من خلال دراسة العرض والطلب على الحاصلات وتحسين وسائل التسويق والتخزين والتعبئة والفرز.
- صيانة وتنمية وحسن استثمار الموارد الطبيعية كالتربة والمياه والغابات.
- الإدارة الاقتصادية السليمة للمزرعة والمنزل إدارة اقتصادية لضمان زيادة الدخل وحسن استهلاكه وحسن تغذية الأسرة.

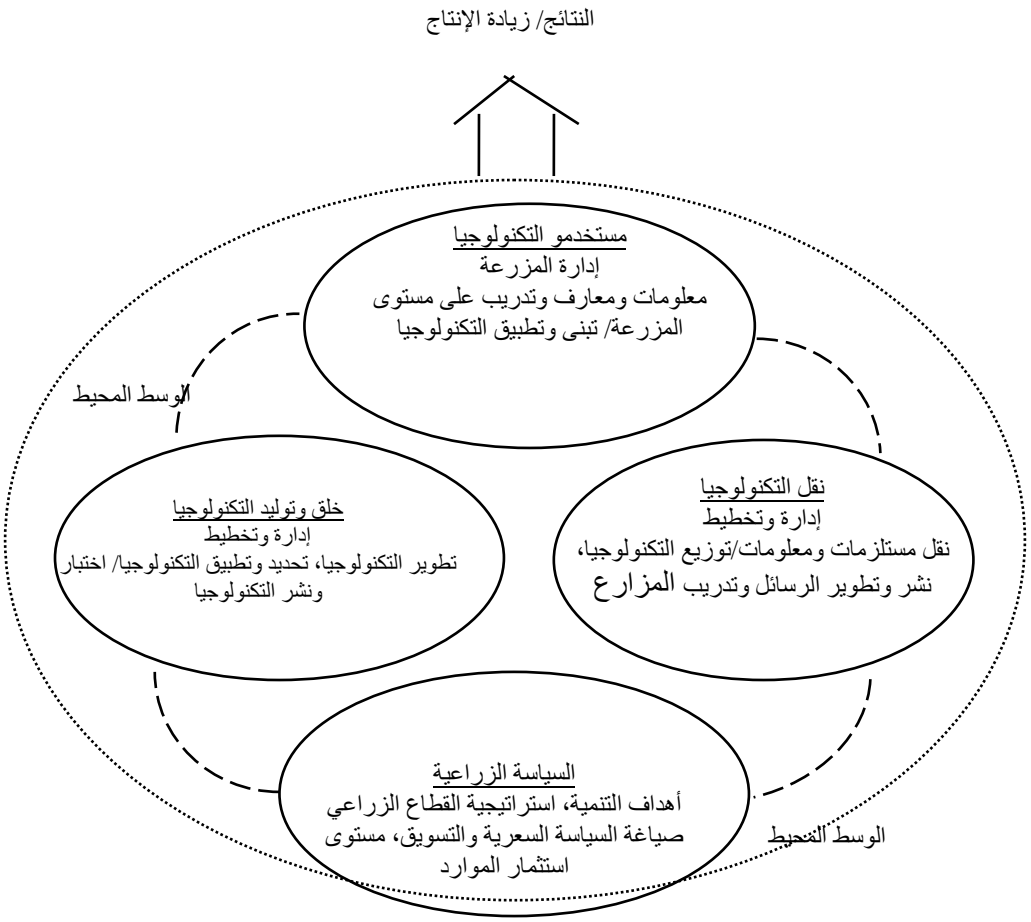
- تنمية الشباب الريفي كونهم النواة لمزارعي المستقبل لذا لابد من ترغيبهم في العمل الزراعي وتدريبهم على المهارات التي تعدهم للمستقبل.
- تنمية القيادات الريفية بطريقة تسمح لهم بالمشاركة الفعالة في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.
- تنمية المجتمع المحلي الريفي عن طريق اشتراك السكان مع وكلاء التنمية والأجهزة التنفيذية في برامج تهدف إلى حل مشكلات المجتمع.
- تحسين مستوى الحياة الأسرية عن طريق تعلم معنى العلاقات الأسرية السليمة ورعاية وتربية الأطفال والحفاظ على كيان الأسرة.
- الاشتراك الفعال في الشئون العامة وتعلم المواطنة الصالحة والاشتراك في الشئون المدنية التي تهم المجتمع كله.

1- 9- مداخل وأساليب عمل الإرشاد الزراعي

هناك مجموعة من الأسباب المنطقية التي تبرر نشوء التنظيمات والخدمات الإرشادية في مختلف الدول والبلدان بشكل عام والبلدان النامية بشكل خاص. فقد أصبحت الزراعة من المهن التي تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم نتيجة التقدم العلمي والمعرفي والذي قدم أساليب وتقنيات وممارسات وأصناف زراعية وأجهزة جديدة تزيد من كفاءة الإنتاج الزراعي، وأدت إلى تحقيق أرباح اقتصادية واضحة وبشكل خاص لمن يبكر في استخدامها سواء كانوا أفراد أو جماعات أو مجتمعات.

كما أن قطاع الزراعة يعمل في بيئة اقتصادية واجتماعية وثقافية عرضة للتغير المستمر،كما أنه يواجه منافسة شديدة من قبل القطاعات الاقتصادية الأخرى على عناصر الإنتاج من قوى عاملة ورأسمال، مما يجعله يواجه العديد من المشكلات ويتطلب الكثير من الاحتياجات كي يستطيع المنافسة. يضاف إلى ما سبق أن ممارسة النشاط الزراعي غالباً ما يتم في وحدات إنتاجية صغيرة نسبياً تفتقر للمستوى العالي من التنظيم والإدارة، كما أن العاملون فيها يعانون من تدنى المستوى التعليمي والمهارات الفنية وغالبيتهم من متوسطي أو كبار السن الذين يفتقرون للمعلومات والمهارات الكافية للنهوض بمستوى وكفاءة القطاع الزراعي لكي يواجه المنافسة الشديدة من قبل القطاعات الزراعية الأخرى.

ومن خلال استعراضنا لواقع وطبيعة القطاع الزراعي يمكن التأكيد على ضرورة قيام وتطوير خدمات الإرشاد الزراعي الذي يقوم بدور الوسيط بين البحث الزراعي والمستفيد النهائي من التكنولوجيا الزراعية، فأجهزة الإرشاد تتولى مهمة الربط بين مؤسسات البحث والتعليم الزراعي والمنتجين الزراعيين والمجتمعات الريفية. حيث تتبع تلك المؤسسات إلى نظم فرعية ضمن النظام العام للتكنولوجيا الزراعية والذي يختلف في الشكل والتركيب بين دولة وأخرى وضمن البلد الواحد من منطقة إلى أخرى، وهو ما يؤدي إلى اختلاف مداخل وأساليب العمل الإرشاد باختلاف الأطر الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية المحيطة، كما تختلف باختلاف عناصر النظم الفرعية التي تساهم بفعالية في القطاع الزراعي.



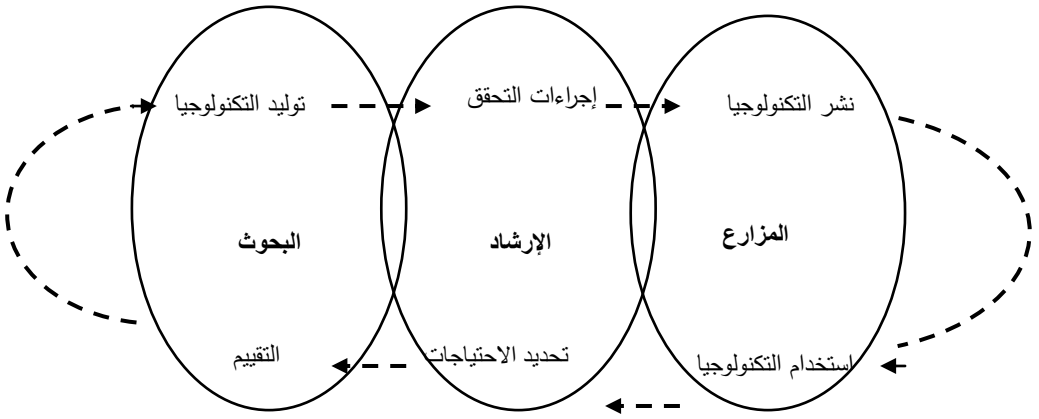
شكل ( ) نظام نقل التكنولوجيا.

ويتكون نظام التكنولوجيا الزراعية من أربعة نظم فرعية هي:

- نظام خلق وتوليد وتطوير التكنولوجيا: وهو المسؤول توليد الأفكار والممارسات والأساليب الزراعية المستحدثة، ويضم مؤسسات عديدة أهمها مؤسسات البحث والتعليم الزراعي والشركات الزراعية الخاصة
- نظام نقل وتوصيل التكنولوجيا: وهو المسؤول عن توصيل الأفكار والممارسات والأساليب الزراعية المستحدثة على المستفيد النهائي منها، ويضم أجهزة الإرشاد الزراعي وشركات بيع مستلزمات الإنتاج وشراء وتسويق وتصنيع الإنتاج الزراعي.
- نظام المستخدم النهائي للتكنولوجيا، وهو عبارة المستفيد النهائي من الأفكار والممارسات والأساليب الزراعية المستحدثة، ويضم المزارعين والمنتجين الزراعيين والمزارع والمجتمعات الزراعية المحلية .
- السياسة العامة، وهي عبارة عن الأطر السياسية والتشريعات والقوانين التي تضعها الدولة وتحدد شكل وطبيعة العلاقة بين مختلف العناصر السابقة، ومدى فعالية ومشاركة كل عنصر منها. حيث وتعتبر النظم الفرعية السابقة المصدر الأساسي لمختلف مداخل وأساليب العمل الإرشادي، والتي يمكن إيجازها بالمداخل التالية:

1- 9-1- مدخل التركيز على المبتكر Innovation- Focused Approach :

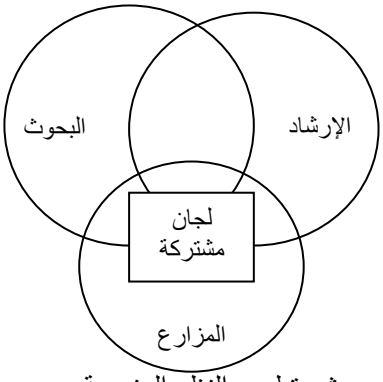
تتركز الوظيفة الأساسية على نقل التكنولوجيا الزراعية من الخارج إلى داخل المزرعة من خلال إدخال مجموعة من حزم المستحدثات الزراعية المتكاملة. ويسمى هذا الأسلوب بمنهج نقل التكنولوجيا " Transfer of Technology TOT " . ويعيب هذا المدخل عدم اهتمامه أو تقديره لاحتياجات وظروف المزارعين الاجتماعية والاقتصادية وضعف أو صعوبة فهم المعلومات الفنية المرتبطة بتلك المبتكرات.



شكل ( ) وظائف نقل التكنولوجيا الزراعية

1- 9-2- مدخل بحث وتطوير النظم المزرعية:

يعتمد مدخل بحث وتطوير النظم المزرعية (Farming Systems Research and Development)على إشراك الباحثين الزراعيين في تحديد المشكلات الواقعية للمزرعة والعمل على إيجاد الحلول لها من خلال منهج بحوث النظم المزرعية (Farming Systems Research Approach FSR)، حيث تخضع مشكلات المزارعين للفحص والتقييم من قبل لجنة مشتركة تضم الباحثين والمرشدين والمزارعين وبعض ممثلي مؤسسات الخدمة في المجتمع الريفي، فتقوم هذه اللجان بوضع توصيات فنية ينقلها المرشدون إلى المزارعين لكي يستخدمونها في مزارعهم.



شكل (7) مدخل بحث وتطوير النظم المزرعية

ويرتكز تطبيق مدخل بحث وتطوير النظم المزرعية على ثلاثة أسس هي:

- الاهتمام بالأسر المزرعية ذات الحيازة الصغيرة والتي لا تأخذ حقها من أنشطة البحث والإرشاد ومؤسسات التنمية الأخرى في المجتمع المحلي
- التأكيد على أهمية فهم خصائص وأوضاع المزرعة لزيادة إنتاجيتها وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمزارعين.
- الاستفادة من خبرات الباحثين المرشدين والمزارعين وتكاملها لفهم المزرعة كنظام عام للإنتاج الزراعي.

1- 9-3- مدخل التركيز على المزارع Farmer- Focused Approach :

يضع هذا المدخل المزارع ومشكلاته واحتياجاته وإمكانياته وقدراته في بؤرة اهتمام جهود الإرشاد الزراعي، حيث يعبئ كل الطاقات والإمكانيات المتاحة لأجهزة البحوث والإرشاد لخدمة المزارع. وأهم ما يميز هذا المدخل انطلاقه من الإمكانيات والمشكلات الفعلية للمزرعة. ويعتبر نظام التدريب والزيارات (Training & Visits Approach T&V) من أهم الأمثلة عن هذا المنهج والذي يعمل على التغلب علة مشكلات الإرشاد الزراعي الحكومي من خلال ما يلي:

- انتظام الزيارات التي يقوم بها المرشد للمزارع
- انتظام تدريب المرشد الزراعي
- زيادة فعالية وكفاءة الإشراف على العمل لإرشادي
- تركيز جهود الإرشاد على الموضوعات البحثية ذات الصلة بمصالح وأوضاع المزارعين وتعزيز الروابط مع البحوث من خلال بحوث النظم المزرعية
- اختيار مزارعي الاتصال الذين يمثلون مختلف فئات المزارعين في المجتمع المحلي.

1- 9- 4- مدخل تنمية المجتمع المحلي Community Development Approach :

ويعتمد هذا المنهج على توسيع وظائف المرشد الزراعي من خلال ربط الإرشاد بمختلف جوانب تنمية المجتمع، وقد انتشر هذا المدخل بشكل واسع في الهند وباكستان . والعمل بهذا المدخل يقلل من مسؤوليات المرشد الزراعي الذي يعمل على مستوى القرية نتيجة تحمله لأعباء مهام تنموية كثيرة تشتت اهتمامه وتركيزه على أي منها. حيث يقوم بالكثير من المهام الإدارية والخدمات الصحية وتنظيم الأسرة وتنظيم الإقراض وتوزيع مستلزمات الإنتاج والإحصاء بالإضافة إلى دوره كمرشد زراعي.

1- 9-5- مدخل التركيز على سلعة The Commodity- Focused Approach :

ويعتمد هذا المدخل على وضع مجموعة من الإجراءات والتسهيلات لإنتاج محصول معين غالباً ما يكون غير تقليدي، وقد انتشر هذا المنهج بشكل واسع في أفريقيا ودول الكاريبي وأمريكا اللاتينية. حيث يتم توفير المتطلبات والتوصيات الفنية والإدارية والتجارية لهذا المحصول، حيث يتم نقل حزم الممارسات والتوصيات بشكل منتظم للمزارع مع توفير المستلزمات الزراعية الموثوق فيها مع تحضير الترتيبات التسويق للمنتج.

المحاضرة الثانية

تنظيم الإرشاد الزراعي والعوامل المؤثرة عليه

2- 1- تنظيم الإرشاد الزراعي:

يعتبر الإرشاد الزراعي خدمة تعليمية يقوم بها جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين لخدمة جمهور المزارعين ومساعدتهم على استغلال جهدهم الذاتية وإمكانياتهم المتاحة لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي. حيث تسعى الخدمة الإرشادية إلى تحقيق أهداف تعليمية من خلال تغيير سلوك جمهور المزارعين من خلال تعريفهم بطرق وأساليب الزراعة الحديثة وإقناعهم بها وحثهم على استخدامه وتبنيها.

ولا يمكن تقديم خدمة تسعى إلى تحقيق ذلك بشكل عشوائي دون أن يكون لهذه الخدمة تنظيم أو هيكل تنظيمي يضم العاملين في الإرشاد الزراعي، يتم فيه تحديد أهداف هذا التنظيم وأدوار العاملين فيه وفقاً للمبادئ الإدارية لتحقيق الكفاءة في إنجاز المهام والأهداف.

ويعرف التنظيم على أنه" عبارة عن نظام ثابت يتألف من مجموعة أفراد يعملون معاً لتحقيق أهداف شائعة من خلال ترتيب هرمي وتقسيم العمل"

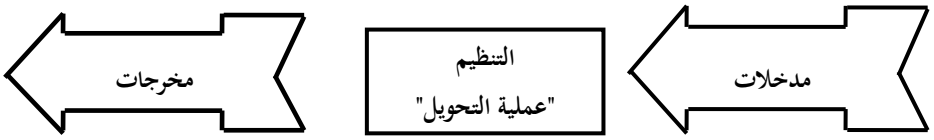
ويعرف التنظيم أيضاً " على أنه الإطار الذي نمارس فيه عمليات الإدارة والضبط وتوزيع الأعمال وتوجيهها، حيث تزداد كفاءة الجماعات المنظمة وإنجازاتها مقارنة مع الجماعات غير المنظمة"

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن مصطلح التنظيم Organization يشير إلى معنيين

- الأول يركز على الشكل ويتضمن ترتيب الأفراد والمواقع والمستويات المختلفة.
- الثاني يركز على الوظيفة ويتضمن تجميع وترتيب الموارد المتاحة في نمط لتحقيق الأهداف وتحديد المسؤوليات وتطوير علاقات العمل.

يتطلب التنظيم بناء نظام من العلاقات الفعالة بين أعضائه من جهة، وبين أعضائه والجماعات الأخرى خارجه، من أجل زيادة كفاءة استثمار الموارد الطبيعية والاقتصادية والبشرية عند سعيه لتحقيق أهدافه.

وبذلك يكون التنظيم هو أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام أوسع، تقع على عاتقه مجموعة من الوظائف لصالح المجتمع، وهو يعتمد على بيئته الخارجية من أجل البقاء. حيث يوحي تطبيق نظرية النظم أن جميع الأشياء مترابطة ببعضها البعض، فكل إدارة أو مجموعة عمل تحصل على مواردها من البيئة المحيطة وتحولها ثم تبعث بها إلى الخارج.



شكل ( ) التنظيم الاجتماعي داخل البيئة

لذا فإن من أهم خصائص التنظيمات الاجتماعية تداخلها وتفاعلها وتكاملها وترابطها في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها، وذلك لأن المجتمع يتكون من جهاز نظامي متكامل الأجزاء، بحيث أن كل تغير يطرأ على أي نظام منه يؤثر على النظم الأخرى.

بناءاً على ما سبق يمكن تعريف تنظيم الإرشاد الزراعي" على أنه مجموعة من الفنيين والأخصائيين والإداريين واللوائح والتشريعات والإمكانيات المرتبطة والمترابطة بنظام معين تسعى لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي" . ومن أهم مبررات تشكيل التنظيمات بشكل عام والتنظيم الإرشادي بشكل خاص ما يلي:

- ضخامة وكبر حجم العمل المراد تنفيذه.
- تقسيم العمل بين وحداته ومكوناته بما يضمن تكاملها وزيادة كفاءتها.
- تسهيل العمل وسرعة إنجازه.
- خلق روح التعاون بين أعضائه ليعملوا كفريق لتحقيق الأهداف الموكلة إليهم.

بشكل عام يأخذ التنظيم الإرشادي شكل الهرم مقسم إلى مستويات تحتل قمته المستويات الإدارية للتنظيم وتشمل قاعدته على الهيئات الميدانية والفنية. وهذا وضع طبيعي لعمل الإرشاد الزراعي، فهو عمل ميداني ويجب أن يعتمد في عمله على قاعدة واسعة من الفنيين والميدانيين. بينما يقل العدد كلما ارتفعنا في الهيكل التنظيمي.

ويقوم التنظيم الإرشادي مثله مثل غيره من التنظيمات على مجموعة من المبادئ أهمها ما يلي:

- السلطة والمسؤولية : فالسلطة هي الحق الذي يعطيه التنظيم لفرد أو جماعة للتصرف باسمها وفي نطاقها لضبط سلوك الآخرين، حيث تزداد هذه السلطة كلما ارتقينا في الهيكل التنظيمي. أما المسؤولية فهي الواجبات المرتبطة بمركز أو وظيفة ضمن الهيكل التنظيمي وينبغي على شاغل هذه الوظيفة تحمل أعبائها. ومن أهم الأمور الواجب مراعاتها في التنظيمات بشكل عام والتنظيم الإرشادي بشكل خاص تناسب السلطة والمسؤولية، فليس هناك سلطة بدون مسؤولية ولا مسؤولية بدون سلطة. كما يراعى تفويض السلطة من المستويات العليا للمستويات الدنيا في أي تنظيم وخصوصاً التنظيم الإرشادي نظراً لكثرة وطبيعة المهام والمسؤوليات التي تقع على عاتق العاملين على المستوى الميداني.
- نطاق الإشراف: ويقصد به عدد المرؤوسين تحت إمرة الرئيس، ويوجد عوامل كثيرة تؤثر عليه منها طبيعة العمل والمستوى الإداري للرئيس والقدرات الشخصية للرؤساء وتدريب المرؤوسين وقدراتهم.
- وحدة الأوامر: ويقصد بها حصر سلطة إصدار الأوامر في التنظيم بحيث لا يتلقى المرؤوس تعليماته إلا من مصدر واحد.
- تقسيم العمل بين وحدات وأفراد التنظيم، ويمكن أن يتم التقسيم على أساس التقسيم الوظيفي أو المناطق الجغرافية أو الجمهور المستهدف
- شبكة الاتصالات ويقصد به كيفية ترتيب قنوات وخطوط الاتصال داخل التنظيم وخارجه وكيفية ترابط وتشابك هذه اقنوات مع بعضها البعض.

2- 2- أنواع تنظيمات الإرشاد الزراعي:

هناك أنواع كثيرة لتنظيم الخدمة الإرشادية، فمنها التنظيمات التي تتبع القطاع الخاصة أو القطاع غير الحكومي أو القطاع الحكومي، ومنها ما يهتم بنشاط معين أو ما يهتم بكل الأنشطة الزراعية، ومنها ما يستهدف نقل التكنولوجيا أو تعليم وتنمية قدرات المزارعين، ومنها ما يهتم بفئة محددة من المزارعين أو يهتم بكل المزارعين. ولكن من أكثر الأنماط شيوعاً هو تقسيم تنظيمات الإرشاد الزراعي تبعاً لتبعيتها الإدارية وبناءاً عليه نجد ثلاثة أنواع لتنظيمات الإرشاد هي كما يلي:

- التنظيمات التابعة للجامعات والمعاهد الزراعية: حيث يرتبط الجهاز الإرشادي ارتباطاً إدارياً مباشراً بالجامعات أو المعاهد الزراعية، من أهم الأمثلة على هذا النوع التنظيم الإرشادي التعاوني في الولايات المتحدة الأمريكية.
- التنظيمات التابعة لوزارة الزراعة: وتتضمن نمطان تنظيميان، الأول تنفرد وزارة الزراعة بالإشراف الكامل عليه وهو السائد في غالب الدول العربية. أما النمط الثاني فتشترك هيئات أخرى مع وزارة الزراعة في الإشراف على الجهاز الإرشادي كما هو الحال في هولندا والدنمارك.
- التنظيمات التابعة لوزارات غير وزارة الزراعة: حيث يتم إنشاء تنظيم أو وزارة مستقلة للتنمية الريفية الشاملة ويكون الإرشاد الزراعي أحد مكوناتها بالإضافة إلى فروع أخرى كالتعليم والصحة والخدمة العامة والبيئة. ومن الأمثلة على هذا النمط التنظيمي التنظيمات الموجودة في الهند وباكستان حيث يتبع الجهاز الإرشادي إدارياً وزارة تنمية المجتمع المحلي.

2- 3- العوامل المؤثرة على العمل الإرشادي:

يتشابه عمل التنظيمات الإرشادية في الكثير من جوانبه لدى مختلف الدول، ويرجع هذا التشابه إلى استناده على مبادئ تعليمية وعلمية واحدة. ورغم التشابه في العمل الإرشادي نجد اختلافات كثيرة في عملها، تمتد من فلسفته لتصل إلى إجراءاته التنفيذية وأنشطته الميدانية، ويعود هذا الاختلاف إلى الظروف المحيطة بتلك الدول وما تتضمنه من عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية.

بشكل عام يمكن القول بأن هناك عوامل كثيرة تؤثر على عمل التنظيم الإرشادي يمكن تقسيمها إلى نوعين من العوامل هي:

2- 3- 1- عوامل خارجية تقع خارج نطاق التنظيم الإرشادي:

وتتضمن العوامل الثقافية والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحيطة بالعمل الإرشادي.

أولاً) العوامل الثقافية Cultural Factors :

لكل شعب من الشعوب ثقافة خاصة به شكله التراكم الحضاري الذي أنتجه العقل البشري عبر سنوات طويلة لكي يتكيف مع بيئته. وتعتبر العادات والتقاليد من العوامل الثقافية التي تؤثر على أنماط الإنتاج والاستهلاك السائدة في المجتمعات، وكذلك الأدوات التي يستخدمها في إنتاج وخدمة المحاصيل. حيث تنتقل هذه العادات والتقاليد من جيل إلى جيل في المجتمع، وهي تؤثر على جهود التغيير التي يسعى الإرشاد الزراعي إليها.

وهناك أكثر من شكل لتأثير العوامل الثقافية كالعادات والتقاليد على عمل الإرشاد الزراعي أهمها ما يلي:

- تعتبر مصدراً للمشكلات الإرشادية وخصوصاً في الدول النامية، فانخفاض معدلات الإنتاج وتقليدية نظمه وطرق وأدوات الإنتاج وانخفاض مستوى المعرفة بالوسائل الحديثة للزراعة من أهم المشكلات الثقافية التي يتعامل معها الإرشاد الزراعي
- تؤثر العادات والتقاليد على نوع وسرعة تبني المستحدثات الزراعية، فشيوع بعض العادات والتقاليد يشكل أحياناً عقبات أمام محاولة نشر الأفكار المستحدثة، فنشرها أحد المجالات الرئيسية لعمل الإرشاد.
- تؤثر العادات والتقاليد على رغبة الأهالي في حل مشكلات معينة دون غيرها، فهي تؤثر على قرارات تحديد أولوياتها في برامج الإرشاد. فالتأكيد على أهمية معرفة رغبات الأهالي أحد العوامل الواجب مراعاتها عند تحديد أولويات المشكلات في برامج الإرشاد، فالتقاليد تلعب دوراً كبيراً في تكوين رغبات الأهالي ونظرتهم لمدى أهمية المشكلة المطروحة.

- تؤثر العادات والتقاليد على فلسفة العمل الإرشادي وسياساته، فكل فلسفات العمل الإرشادي في مختلف الدول تدعو المرشد الزراعي لاحترام التقاليد السائدة أو على الأقل عدم انتقادها والعمل في ظل وجودها، وهي تتدخل إلى حد ما في اختيار الطرق والوسائل الإرشادية التي يستخدمها.

ثانياً) العوامل الاجتماعية Social Factors :

يقصد بالعوامل الاجتماعية كل العناصر والوحدات الاجتماعية التي تشكل إطاراً لتشابك العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع، ويتكون التنظيم الاجتماعي في المجتمع الريفي من الأسرة وجماعات القرابة والجيرة والمجتمع المحلي. وتعتبر الأسرة نواة التنظيم الاجتماعي وأهم وحدة تنظيمية في الريف وذات أهمية خاصة بالنسبة للعمل الزراعي كونه عملاً أسرياً. وقد ترتبط مجموعة من الأسر في صلة قرابة وتكون ما يسمى بالقبيلة وهي تحتل أهمية كبيرة في التنظيم الاجتماعي لكثير من البلدان النامية، فالتركيب القبلي للمجتمعات الريفية يؤثر على تشكيل البناء القيادي لتلك المجتمعات، كما يلعب التركيب القبلي دوراً بارزاً في فرض وتشكيل العادات والتقاليد السائدة فيها.

وتؤثر العوامل الاجتماعية على عمل الإرشاد الزراعي من خلال ما يلي:

- تعتبر الأسرة محور اهتمام العمل الإرشادي لأهميتها كوحدة أساسية للإنتاج والاستهلاك.
- أسلوب ونمط توزيع المسؤوليات والمهام داخل الأسرة يحدد نوع(رجل أو أمرأة) متخذي القرارات الإنتاجية والاستهلاكية ودور الرجل الريفي والمرأة الريفية والشباب الريفي.
- يؤثر نمط سكن واستقرار الجماعات المحلية وكذلك كثافتها على حجم واتساع منطقة عمل الإرشاد الزراعي.
- تؤثر العوامل الاجتماعية تأثيراً كبيراً على سرعة تبني المستحدثات من خلال الظواهر الاجتماعية للقرابة والجيرة وقيادة الرأي في المجتمعات المحلية.

ثالثاً) العوامل الاقتصادية Economic Factors :

ويمكن النظر إلى تأثير العوامل الاقتصادية على العمل الإرشادي من خلال ما يلي:

- تأثير النظام الاقتصادي السائد على طبيعة العمل الإرشادي : حيث تعطي النظم الرأسمالية قدراً كبيراً من الحرية للمزارع في اتخاذ قرارات الإنتاج، وهذا يؤثر على طبيعة وفلسفة الإرشاد وطرقه، وبالتالي نجدها تؤكد على حرية الفرد في اختيار ما يلائمه من طرق ووسائل ونوع التغير الذي يرغب به، وانطلاقاً من ذلك يلجأ الإرشاد في الدول الرأسمالية إلى طرق متنوعة لتوسيع نطاق الاختيار وتنوع الطرق لإقناع المزارع بالمستحدثات. يختلف الوضع في النظم الشيوعية والاشتراكية نتيجة لسيطرة الدولة على معظم عوامل الإنتاج مما يقلل من حرية المزارع في اتخاذ القرارات المزرعية، لذا يصبح الإرشاد الزراعي أكثر اعتماداً على طرق الاتصال الجماهيري ويعتمد تعليم الممارسات في المزارع الجماعية على برامج منظمة غالباً ما تكون جزء من خطة المزرعة.
- تأثير الحالة الاقتصادية لسكان المجتمع الريفي، حيث يمكننا التعرف على الحالة الاقتصادية للسكان من خلال مجموعة من الدلائل والمؤشرات كمتوسط حجم المزرعة ومتوسط دخل العمل المزرعي، حيث تميل المزارع الصغيرة إلى نمط المزارع الأسرية، أما المزارع الكبيرة فتميل لنمط المزارع التجارية. ويمكن أن تؤثر الحالة الاقتصادية لسكان المجتمع الريفي على عمل الإرشاد الزراعي من خلال ما يلي: 1) يرتبط متوسط دخل المزارع وحجم مزرعته بسرعة تبني المستحدثات الزراعية، فكلما زاد الدخل وحجم المزرعة زادت سرعة تبني المستحدثات مما يفرض على الإرشاد الزراعي تقسيم جمهوره إلى فئات حسب الدخل وحجم المزرعة واختيار الطرق المناسبة لكل فئة. 2) تؤثر الحالة الاقتصادية للمجتمع الريفي على سياسة التنظيم الإرشادي فيما يخص الخدمات المادية التي يوفرها للمزارعين، ففي

الدول المتقدمة تنخفض تلك الخدمات إلى الحدود الدنيا، بينما تلجأ نظم الإرشاد في الدول النامية والفقيرة إلى تقديم أشياء مادية كالبذور والشتول المحسنة والمستلزمات لتشجيع المزارعين على تبني الممارسات والمستحدثات الموصى بها. 3) يؤثر حجم المزرعة والحالة الاقتصادية السائدة في المجتمع على نمط الإنتاج الزراعي، حيث يسود في الدول النامية نمط الإنتاج الزراعي الأسري نظراً لصغر حجم المزارع وقلة رؤوس الأموال اللازمة للاستثمار في الزراعة وهذا يجعل التنظيم الإرشادي يركز في فلسفته وطرق على الأسرة الريفية.

رابعاً) العوامل السياسية Political Factors :

تحدد السياسة القومية للدولة الاتجاه العام لإنتاج الزراعي ومواقع تركيز واهتما م برامج الإنتاج والتنمية، مما يؤثر على عمل التنظيم الإرشادي الزراعي. وفي هذا الإطار الذي تحدده السياسة العامة للدولة يقوم الإرشاد الزراعي بكل مستوياته بتخطيط برامجه وتحديد أهدافها بما ينسجم ويتكامل مع أهداف السياسة القومية. وهذا يعني أن السياسة القومية تمثل الإطار الذي ترسم ضمن حدوده البرامج الإرشادية واتجاه هذه البرامج والمواقع التي تركز عليها.

2- 3- 2- عوامل داخلية تقع داخل نطاق التنظيم الإرشادي:

وتتعلق بالمرشد الزراعي وعلاقة التنظيم الإرشادي بالقيادة الريفية.

أولاً) المرشد الزراعي Change Agent :

يعتبر المرشد الزراعي حجر الزاوية في تنفيذ ونجاح كل برامج الإرشاد الزراعي، فهو واجهة التنظيم أمام الجمهور وصلة الوصل بين المستوى الميداني والمستويات الإدارية في التنظيم، لذا فأن حسن اختياره وتدريبه من العوامل المؤثرة على العمل الإرشادي. وهناك نوعين من الخصائص الواجب توفرها في المرشد الزراعي تتمل فيما يلي:

- الخصائص الفنية وتعبر عن قدراته وإمكاناته الفنية التي اكتسبها عن طريق التدريب الذي تعرض له قبل وأثناء العمل الإرشادي
- الخصائص الشخصية وتتعلق بما يتمتع به من سمات شخصية كحبه لعمله واقتناعه برسالة الإرشاد وحبه للحياة الريفية وقناعته بقضايا الريفية والتنمية الريفية، والصدق في التعامل مع جمهور المزارعين واحترام تقاليد المجتمع الذي يعمل به.

ثانياً) علاقة التنظيم الإرشادي بالقيادة الريفية:

من المعروف أن القيادة من المفاهيم التي لا يوجد اتفاق كامل على تعريفها ويرجع ذلك إلى اهتمام الكثير من المجالات العلمية والتطبيقية بدراسة هذا المفهوم، كعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والإرشاد الزراعي وعلم السياسة. وكل مجال نظر إلى القيادة من جانب معين وعرفها على أساسه لذا ظهرت تعريفات كثيرة لمفهوم القيادة منها ما يركز على صفات القائد وخصائصه" وظيفة من وظائف السمات الشخصية المكتسبة عن طريق الخبرة والتعلم" . أو يركز على النفوذ والسلطة " هي النفوذ الاجتماعي الكامن في جزء من الجماعة". أو ما يشير للسلطة " هي مركز عالي في هيكل بنياني" ومنها ما يركز على التفاعل والتأثير المتبادل بين القائد وأتباعه" هي النشاط الذي يؤدي إلى التأثير في جماعة من الناس ليتعاونوا جميعاً على تحقيق هدف مرغوب".

والمجتمع المحلي هو مجموعة من الناس كبيرة العدد نسبياً (بالمقارنة بالجماعة) يعيشون في منطقة جغرافية محددة

ويتقاسمون مشاعر وتقاليد ومؤسسات اجتماعية وإدارية واحدة.

وتتواجد في مثل هذا التجمع البشري أنواع مختلفة من القيادة منها ما يلي:

- قيادة المركز الرسمي: حيث يستمد القادة تأثيرهم على الناس وتوجيه أعمالهم من مراكزهم الرسمية في المجتمع، وتأتي الرسمية من خلال العرف السائد أو والتعيين من قبل الحكومة أو الانتخاب من قبل الأفراد في المجتمع. ومن أمثلة قيادات المركز الرسمي شيخ القبيلة والمختار ومدراء التنظيمات الحكومية ومدراء المجالس المحلية والأندية المنتخبون والمعينون من قبل الحكومة.
- القيادة السمعة أو الشهرة: هم مجموعة ليست كبيرة من الناس يحتلون مراكز اجتماعية عالية ويتميزون عن غيرهم بدخل أكبر نسبياً وثقافة وتعليم أحسن ولهم سيطرة وتأثير على مجريات الأمور والأحداث.
- قيادة المشاركة الاجتماعية: تعتبر المشاركة الاجتماعية النشطة للفرد في مختلف التنظيمات المتواجدة في المجتمعات المحلية من المؤشرات الهامة التي تعبر عنوضع الفرد القيادي في المجتمع، فقيادة المجتمع المحلي نوع من الاشتراك التطوعي الفعال والنشط في تنظيمات المجتمع.
- قيادة الرأي: يمكن تعريف قيادة الرأي على أنها الدرجة التي يستطيع بها فرد أن يؤثر بطريقة غير رسمية على اتجاهات الآخرين وسلوكهم الظاهر وتفكيرهم بشكل متكرر. فقائد الرأي هو فرد يلجأ إليه الآخرون طلباً للمعلومات وبحثاً عن النصح والمشورة فيما يتعلق ببعض الموضوعات. ويلعب قادة الرأي دوراً مميزاً في نشر وإقناع الآخرين بتطبيق المعلومات لمبتكرات الزراعية ومساعدة الإرشاد الزراعي في أداء مهمته. ولتأكيد أهمية قادة الرأي تعظيم الاستفادة منها في عمل الإرشاد الزراعي ظهر أسلوب يطلق عليه إرشاد المزارع للمزارع Farmer to Farmer Extension . حيث يتم تحديد قيادات الرأي في المجتمعات المحلية وتدعيمهم أول بأول بالمعلومات وتدريبهم على الممارسات المطلوب نشرها بين المزارعين. ومن أهم مزايا هذا الأسلوب اللغة المشتركة بين القادة والمزارعين تجعلهم أقرب لفهم المزارعين من المرشدين الزراعيين وأقدر على إقناعهم بالمستحدثات الجديدة، وإمكانية تواجدهم في أي وقت وفي أي مكان مقارنة بالمرشدين الزراعيين.

2- 4- معوقات العمل الإرشادي:

ينفذ العاملون بالتنظيم الإرشادي بالعديد من الأنشطة والبرامج التي تسعى لتغيير سلوك المزارعين من خلال تطبيق المستحدثات الزراعية بهدف زيادة الإنتاجية الكزرعية والنهوض بمستوى معيشتهم الاقتصادي والاجتماعي. ويواجه العمل الإرشادي وخصوصاً في الدول النامية الكثير من المعوقات، تنشأ غالبيتها من طبيعة المستحدثات أو الاختلاف في صفات وخصائص أطراف عملية التعليم الإرشادي ومؤسسات البحث كمصدر للمستحدثات والإرشاد كناقل لها والمزارعين كمستهدفين منها.

بشكل عام يمكن تقسيم المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي إلى ثلاثة أقسام هي:

2- 4- 1- معوقات تتعلق بتنمية وتطويع ونقل المستحدثات الزراعية:

في كثير من الأحيان يتم نقل مستحدثات زراعية لا تلاقي قبولاً أو نجاحاً في حقول المزارعين، ومن أهم الأسباب التي تؤدي لذلك ما يلي:

- عدم معرفة أو فهم النظم المزرعية، حيث تتسم المزارع في معظم الدول النامية بتنوع الأنشطة المرتبطة بالإنتاج النباتي والحيواني والاستهلاك العمالة الأسرية، فبالغالب لا تأخذ مؤسسات تنمية وتطويع المستحدثات الزراعية باعتبارها خصائص ومواصفات النظم المزرعية المحلية، مما يؤدي لنقل ونشر مستحدثات غير مناسب لظروف المزارعين مما يجعلهم يحجمون عن تبنيها وتطبيقها. فقد تكون ذات إنتاجية أكبر من المستحدثات التقليدية ولكنها تحتاج لخدمة أكثر أو لا توفر نواتج ثانوية تفيد في نشاط مزرعي أو منزلي آخر.
- عدم معرفة مؤسسات البحث الزراعي ردود فعل المزارعين واستجاباتهم حول المستحدثات الزراعية، وأحياناً لا يقدر العاملون بالمؤسسات البحثية والأجهزة الإرشادية أهمية الحصول على معلومات تتعلق بردود فعل المزارعين وتقييمهم لتلك المستحدثات. حيث تعتمد عملية تنمية وتطويع ونقل المستحدثات الزراعية على المشكلات الميدانية أو الواقعية التي يعاني منها المزارعون ويحددونها بأنفسهم، لكي ترتفع فعالية هذه المستحدثات ويقبلون على تبنيها.
- عدم فهم البيئة التي يعمل المزارعون في إطارها بالشكل الشامل والكافي، حيث تؤثر الظروف الطبيعية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية على الأنشطة المزرعية والمنزلية. وتتغير هذه العوامل باختلاف الأمكنة والأزمنة، حيث تتباين بين مختلف المناطق الجغرافية في البلد وبين مختلف أجيال في المنطقة الواحدة. لذا كان لزاماً أن تتوافق عملية تنمية وتطويع المستحدثات الزراعية مع الاختلافات البيئية المحيطة بالمزارعين كالمناخ ومدى توفر مياه الري وتركيب الأسر الريفية وشبكة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية والعادات الإنتاجية والاستهلاكية للمجتمع الريفي والعمالة داخل وخارج المزرعة.
- عدم اختبار المستحدثات الزراعية والتأكد من ملاءمتها للظروف الحقلية لدى المزارعين، حيث يصعب تطويع المستحدثات والتأكد من ملاءمتها للظروف المزرعية في محطات وتجارب البحوث، والتي تتمتع بدرجة تحكم عالي بظروف التجربة مقارنة بالظروف الحقلية لدى المزارعين، لذا كان لزاماً أن يتم اختبار تلك المستحدثات في حقول المزارعين من خلال التعاون بين الباحثين والمرشدين والمزارعين للتحقق من ملاءمتها وصلاحيتها للظروف المزرعية.

2- 4- 2- معوقات تتعلق بالتنظيم الإرشادي:

وتنشأ معوقات العمل المرتبطة بالتنظيم الإرشادي من خلال ما يلي:

- عدم إدراك أو فهم الدور الذي يمكن أن يلعبه الإرشاد الزراعي كنظام تعليمي في التنمية الريفية، حيث ينظر إليه على أنه ناقل للمستحدثات الزراعية ومطبق لسياسات وقوانين وتشريعات الدولة فيما يخص المجتمع الزراعي.
- الفشل في وضع سياسات عامة تتعلق بمجالات ومسؤوليات برامج الإرشاد الزراعي، أي عدم وجود سياسة إرشادية واضحة.
- عدم استمرار البرامج الإرشادية نتيجة لعدم وجود سياسة إرشادية واضحة ونتيجة للتغيرات التي تطرأ على السياسة الزراعية للدولة وتغير القائمين على العمل الزراعي بشكل عام والعمل الإرشادي بشكل خاص.
- عدم وجود أو ضعف العلاقة التي تربط الإرشاد الزراعي بباقي المؤسسات الخدمية والتنموية التي تهتم بالقطاع الزراعي والريفي، مما يؤدي عدم وجود تعاون أو تنسيق فيما بينها
- عدم وجود توازن في تخصيص الموارد ومحدوديتها بين مختلف المؤسسات والهيئات المساهمة في التنمية الزراعية والريفية، كالبحث والإرشاد والإقراض الزراعي واستصلاح الأراضي كعناصر مهمة في تحديث وتطوير القطاع الزراعي.
- الفشل في إيجاد توازن سليم بين الكفاءة الفنية والكفاءة التعليمية عند اختيار وتعيين العاملين في الإرشاد الزراعي.

2- 4- 3- معوقات تتعلق بصعوبة إحداث تغيير في المجتمع الزراعي:

هنالك بعض المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى صعوبة أحداث تغيير بالمجتمع الزراعي تتمثل بالنقاط التالية:

- عدم الرغبة في التغيير واحترام التراث التقليدي والمحافظة عليه: ففي كثير من المجتمعات الريفية يتم النظر إلى المستحدثات الزراعية بشيء من الشك والريبة أو عدم الاهتمام، وقد يكون ذلك ناتج عن النفوذ والاحترام الذي يتمتع به كبار السن الذين يفضلون الطرق القديمة، ويخاف المزارعون من تطبيق تلك المستحدثات خوفاً من الانتقادات التي توجه إليهم. حيث يحرص المزارعون على كرامتهم وعدم التقليل من شانهم في عيون الآخرين نتيجة تطبيقهم للممارسات الحديثة.
- إيمان واقتناع المزارعين بطبيعة ونمط حياتهم الريفية وأنها هي أفضل الطرق للمعيشة، ويمكن أن يعبر البعض عن صحة وجودة تلك المستحدثات ولكن ليس لهم وإنما لأناس ومجتمعات أخرى. وهذا يسبب أيضاً الشك والريبة والتباطؤ في تجريب وتطبيق المستحدثات الموصى بها.
- اختلاف المعايير والقيم النسبية، فقد يركز المرشد الزراعي عند إدخال صنف أو ممارسة جديدة على معيار الإنتاج والعائد النقدي الذي يمكن أن يحصل عليه المزارعون عند تطبيقه وتبنيه، في حين يفضل المزارعون الشكل أو المظهر أو المذاق أو نواتج ثانوية ذات قيم واستخدامات للمزرعة أو المنزل.
- المسؤوليات والواجبات الاجتماعية، حيث يتوجب على الفرد في المجتمع الريفي القيام ببعض المسؤوليات تجاه المجتمع المحلي والأفراد ذوي القربى، وإهمال هذه الواجبات قد يغضب الآخرين أو يقلل من احترامهم له، وكلما زاد دخل الفرد زادت مسؤولياته وواجباته تجاه المجتمع الذي يعيش به، ويمكن أن يكون ذلك أحد معوقات التغيير لأن مكاسب الفرد الشخصية لتطبيق الممارسات الحديثة قليلة نتيجة لتوزيعها على الآخرين، وقد يحجم البعض عن تنفيذ المستحدثات التي يمكن أن توحي للآخرين بأنه أغنى مما يتوقعون.
- المناسبات والاحتفالات والشعائر التقليدية كمناسبات الأفراح مثل الزواج ومناسبات الأحزان كالمآتم والعزاء والاحتفالات الدينية، يمكن أن تقف عائقاً أمام التغيير نتيجة استهلاكها الكثير من وقت المزارع مما يقلل من قدرته على أداء العمل المزرعي بكفاءة عالية. فقد يحجم المزارع عن تطبيق وتبني ممارسة حديثة تزيد من دخله،ولكنها تستدعي تخصيص وقت أكبر قد يؤثر على تواجده وحضوره هذه المناسبات التقليدية.

المحاضرة الثالثة

بناء وتنمية البرنامج الإرشادي

8- 1- التخطيط

أصبح التخطيط ظاهرة عامة يشيع استخدامه لدى جميع الأفراد والتجمعات البشرية وكل الدول سواء المتخلفة والسائرة في طريق النمو والمتقدمة، ويشمل كل أنشطة ومناحي الحياة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية أو خدمية. وبالتالي يمكن اعتباره سمة من سمات المجتمعات الإنسانية وطبيعة مميزة لكل الأنشطة المنظمة عند النظر إلى المستقبل ومحاولة الإعداد له. وبالرغم من اختلاف الأنشطة والممارسات التي يطبق فيها التخطيط إلا أنه لا يختلف من الناحية الجوهرية.

يمكن تعريف التخطيط *Planning* على أنه " عملية تتضمن دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل" ، وإذا عرفناه بتفصيل أكبر يمكن القول بأنه " عملية تتضمن تحديد أهداف أو أغراض معينة بالإضافة إلى اختيار أحسن الوسائل والأساليب المتاحة لتحقيقها، بأقل تكلفة اجتماعية واقتصادية ممكنة وبأقصى درجة من الكفاءة، وذلك من أجل إحداث التغيرات المرغوبة في نشاط أو موقف خلال فترة زمنية محددة.

فالتخطيط في جوهره هو نشاط إرادي هادف يسعى إلى إحداث تغيرات مرغوبة ووسيلة لتحقيق غاية، ويعتمد على مسح دقيق للموارد المتاحة وتحديد كيفية استخدامها بكفاءة عالية. فالتخطيط في الأساس هو عملية اتخاذ قرار أو قرارات في الحاضر تتعلق بوضع في المستقبل مع مراعاة الاستخدام الأمثل للإمكانيات المتاحة.

8- 1- 1- أنواع التخطيط ***Planning Types***

يمكن تقسيم التخطيط إلى أنواع وفقاً لتصنيفات متباينة منها ما يلي:

1- حسب نوع النشاط أو المجال وبناءً عليه يقسم إلى:

- تخطيط اقتصادي: (زراعي، صناعي، تجاري)،
- تخطيط اجتماعي: (صحي، تعليمي).

2- حسب الفترة الزمنية وبناءً عليه يقسم إلى:

- تخطيط طويل المدى *Long- term Planning*
- تخطيط متوسط المدى *Med- term Planning*
- تخطيط قصير المدى، *Short- term Planning*

3- حسب مستوى التخطيط وبناءً عليه يقسم إلى:

- التخطيط على المستوى الوطني *National- Level Planning*
- التخطيط على المستوى الإقليمي *Regional- Level Planning*
- التخطيط على المستوى المحلي *Local- Level Planning*

8- 1- 2- أهمية التخطيط ***Planning Importance***

يمكن إيجاز فوائد ومزايا تخطيط برامج التنمية والتنظيمات وكافة الأنشطة بما فيها النشاط الإرشادي:

1. التخطيط أحد وسائل مواجهة المستقبل وما يأتي به من مشكلات ومظاهر تِغير في مختلف أوجه الحياة، ومن أمثلة هذا التغير تغير عدد السكان ونسب توزيعهم بين الريف والحضر، وتغير أنماط وأسعار العمالة الزراعية. وكذلك تغير وسائل وأدوات الإنتاج الزراعي نتيجة تغير التكنولوجيا الزراعية، وتغير أنماط الاستهلاك نتيجة تغير في مستويات المعيشة وما يترتب عنها من تغير في نوع وكم المنتجات الزراعية. وارتفاع المستوى الثقافي والتعليمي للمزارع وما يترتب على ذلك من ضرورة الارتفاع بالمستويات التعليمية والتدريبية للمرشدين الزراعيين. التوسع الأفقي والرأسي في الزراعة وما يترتب عنه من توسع في حجم التنظيمات الإرشادية والعاملين بها.
2. التخطيط من أنجح الوسائل المؤدية إلى الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة.
3. التخطيط يحقق كفاءة الإنتاج ويؤدى إلى خفض تكاليف السلع والخدمات كونه يركز بالمقام الأول على توجيه كافة الجهود نحو تحقيق أهداف الخطة.
4. التخطيط يسهل عملية تحديد الاحتياجات المادية المطلوبة لتحقيق الأهداف
5. التخطيط يضمن استمرار العمل لتحقيق الأهداف حتى عند تغير العاملين أو القائمين على تنفيذ الخطة.
6. التخطيط يسهل مهمة قياس النتائج ومقدار ما تحقق من الأهداف في فترات محددة ومتتابعة أو في نهاية البرنامج، فهو يركز على أهداف محددة وواضحة وهذا يساعد في عمليات تقييم المشروع وتحديد إنجازاته. كما يساعد في تقييم العاملين فيه ويسهل متابعتهم وضبط أنشطتهم وتوجيهها نحو الأهداف الموضوعة.
7. التخطيط القائم على إشراك الأهالي يعطى فرصاً تعليمية متنوعة لكل المشتركين في مراحله المختلفة، حيث يتم تبادل المعلومات ووجهات النظر في المشكلات والاحتياجات وطرق حلها وكذلك الإمكانيات المتاحة للوصول لهذه الحلول.

8- 1- 3- مبادئ وأسس التخطيط *Principles of Planning*

هناك بعض الأسس التي يقوم عليها التخطيط يتوجب مراعاتها، وهى في الوقت ذاته مواصفات وخصائص عملية التخطيط الناجحة، وتنطبق على أي نوع من أنواع التخطيط بما في ذلك تخطيط البرامج الإرشادية.

1. الحقائق: حيث تقوم عملية التخطيط على التحليل الدقيق لحقائق ومعلومات الموقف الراهن في المنطقة التي سينفذ بها البرنامج. لهذا تكاد لا تخلو عملية تخطيط من المسوح والدراسات التي تستهدف جمع الحقائق وتصنيفها وتحليلها والاستفادة القصوى منها.
2. التنبؤ: يعتمد نجاح التخطيط على قدر ما نتوخاه من دقة في التنبؤ بالمستقبل وظروفه وتوفر إمكانيات تحقيق الخطة وتكاليف هذه الإمكانيات. ويعتمد هذا المبدأ على مدى التعرف على حاجات ورغبات واهتمامات الجمهور المستهدف من خلال التحليل والتفسير السليم لحقائق وبيانات المنطقة.
3. الواقعية: يقصد بها درجة اتفاق الأهداف والوسائل المستخدمة في تحقيقها مع الإمكانيات المتاحة وظروف البيئة المادية والحضارية والاجتماعية.
4. الاستمرار: فالتخطيط لا ينتهي بمجرد الانتهاء من وضع الخطة وإنما يتبع ذلك عمليات التنفيذ والمتابعة والتقييم، وبالتالي لابد أن يشتمل التخطيط على أهداف طويلة ومتوسطة المدى إلى جانب الأهداف والمشروعات قصيرة المدى والتي تحقق نتائج سريعة وملموسة.

5. المرونة: حيث يجب أن يتسم التخطيط بالمرونة وقدرته على مواجهة التغيرات الطارئة التي تواجه البرنامج، والتكيف معها وإجراء التعديلات اللازمة والمناسبة لاستيعاب مثل هذه التغيرات المفاجئة.
6. التوازن: بحيث يكون هناك تناسب وتماثل نسبي بين مختلف أجزاء ومكونات الخطة كي لا يطغى جزء على جزء آخر أو على باقي أجزاء البرنامج.
7. التكامل: الربط في إطار خطة واحدة بين برامج وأهداف قد تبدو منفصلة كالربط بين الخطط والبرامج القصيرة بالخطط والبرامج المتوسطة وطويلة المدى . بالإضافة إلى تكامل التخطيط مع برامج وخطط الهيئات والمنظمات التي تعمل في موقع البرنامج وتستهدف نفس المجموعات. وذلك من خلال التعامل والتنسيق فيما بينها.
8. المشاركة: حيث يسعى التخطيط إلى إشراك جمهور المسترشدين والقادة المحليين وكل الأطراف المعنية بالأمر في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم المتعلقة بالبرنامج.
9. الوضوح: حيث يتم تحديد أهداف التخطيط بوضوح وعلى جميع المستويات، كما يتم التحديد وفقاً لاحتياجات واهتمامات الجمهور المستهدف ، بالإضافة إلى تحديد ما سوف يتم عمله وكيفية وتوقيت إجراء العمل.
10. الشمولية والتركيز: حيث يتضمن التخطيط أهداف وأنشطة تغطي كافة الفئات والمستويات ويركز على القضايا والمشكلات الملحة وذات الأولية في المنطقة.
11. إمكانية التقييم: فالتخطيط الجيد عمل يمكن تنفيذ برامجه وخططه والوصول بها إلى نتائج يمكن قياسها ومقارنتها بالأهداف الموضوعة بشكل دوري أو عند الانتهاء منها.

8- 2- التخطيط الإرشادي *Extension Planning*

فالتخطيط الإرشادي هو عملية تتضمن سلسلة من الخطوات الإجرائية تؤدي إلى نتيجة محددة، وتتبعها سلسلة من الخطوات. و بشكل عام هناك أكثر من تعريف للتخطيط في مجال الإرشاد الزراعي منها:

- التخطيط الإرشادي هو " عملية دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل وبناءً على هذا التنبؤ تحدد الاحتياجات والأهداف والإمكانيات المادية والبشرية لاتخاذ الإجراءات لمواجهة الاحتياجات وتحقيق الأهداف ، مع تحديد الطرق والوسائل المناسبة لتنفيذها بالوقت والمكان المناسب"
- التخطيط الإرشادي هو " عملية مستمرة ونشاط قائم على تعاون الأهالي مع المهنيين بجهاز الإرشاد الزراعي بهدف جمع الحقائق والتعرف على المشكلات وتحديد الأهداف واقتراح الحلول المناسبة لحل هذه المشكلات ووضع هذه الحلول موضع التنفيذ مع تقييمها وقياس النتائج النهائية" .

تجدر الإشارة إلى ضرورة ووجوب إشراك الأهالي في عملية تخطيط البرامج لأن هذه العملية تتعلق بمشكلاتهم واحتياجاتهم واهتماماتهم وهم أكثر الناس دراية بها وبأوضاعهم، ولهم الحق في تحديد تخطيط ما يخصهم. فالخطوة الرئيسية للتخطيط الإرشادي السليم هي تحديد الاحتياجات الإرشادية للمجموعات المستهدفة، وتتضمن هذه الاحتياجات جانبان:

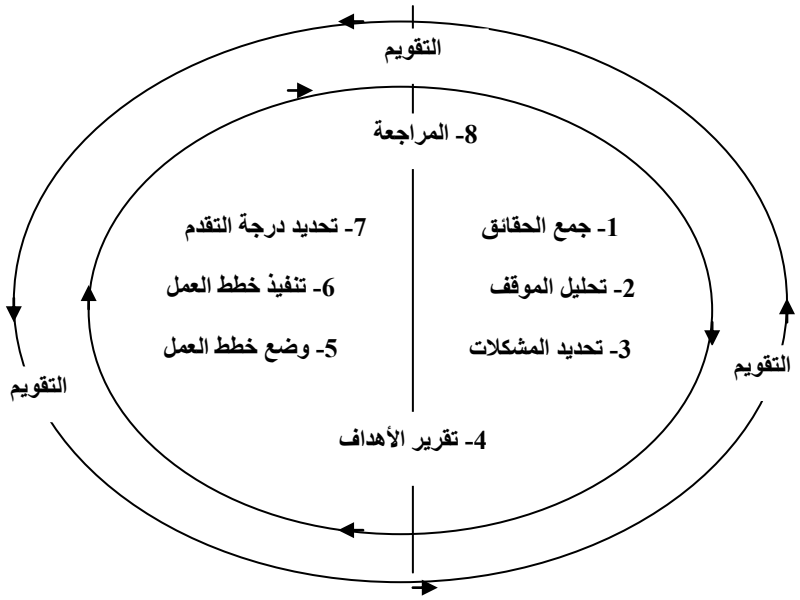
- الأول يتعلق بمعلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات المستهدفين، والتي نريد تطويرها أو تعديلها أو تغييرها.
- نواحي نقص أو ضعف فنية أو إنسانية أو خدمية واقعية أو محتملة في قدرات المسترشدين أو البنية التحتية في

المناطق التي يعيشون بها .

8- 3- مراحل بناء البرامج الإرشادية

يعتبر مفهوم بناء أو تنمية البرامج الإرشادية *Extension Programs Development* أشمل في مضمونه ومحتوياته من مفهوم التخطيط الإرشادي، حيث يتعدى مفهوم بناء البرامج عمليات التخطيط ليتضمن معها على عمليات التنفيذ والتقييم للبرنامج. أي أن بناء البرنامج يهتم بتصميم وصياغة خطط العمل ووضعها موضع التنفيذ ثم تقييم نتائجها.

وضعت نماذج مختلفة لبناء البرامج الإرشادية إلا أن جميعها يتشابه في المضمون والمحتوى ويعتبر نموذج بيسون من أشهر نماذج وضع البرنامج الإرشادي كما هو مبين بالشكل()



شكل(9) نموذج بيسون لخطوات وضع أو بناء البرنامج الإرشادي

بشكل عام فإن جميع نماذج بناء البرنامج الإرشادي بحيث تتضمن العناصر الرئيسة التالية:

1- دراسة الموقف: بما فيها جمع الحقائق وتحليل الموقف وتحديد المشكلات

2- تحديد وتقرير الأهداف

3- تجميع وتعبئة الموارد والإمكانيات اللازمة وتصميم البرنامج ووضع الخطط. (وحيث أن هذه المراحل تتعلق بعملية تخطيط البرنامج)

4- تنفيذ البرنامج

5- تقييم البرنامج بشكل مرحلي وكلي.

تتم عملية بناء البرامج الإرشادية وفق مجموعة من الخطوات المتداخلة مع بعضها البعض والتي تشكل في مجموعها مراحل هذه العملية ويؤدى ارتباطها مع بعضها البعض إلى تكامل عملية تنمية البرامج بتكامل المراحل التخطيطية

والتنفيذية والتقويمية كما يلي:

8- 3- 1- تخطيط البرنامج الإرشادي:

يتضمن مجموعة من المراحل لتي يتم من خلالها إعداد وتحضير البرنامج الإرشادي هي كما يلي:

أولا: دراسة وتحليل الموقف:

تعد هذه المرحلة عنصراً هاماً في عملية تخطيط البرامج الإرشادية، و تشمل جمع الحقائق والمعلومات وتصنيفها وتخزينها وحفظها، بالإضافة إلى تحليل تلك المعطيات وتفسيرها وتحديد المشكلات.وتتوقف فعالية هذه المرحلة على مدى توفر جهاز أو كادر من العاملين مؤهل لجمع المعلومات والحقائق وتصنيفها وتخزينها وتحليلها وتفسيرها بشكل علمي سليم.

ويمكن حصر الخطوات والعمليات المتضمنة في دراسة وتحليل الموقف في المنطقة التي يغطيها البرنامج الإرشادي بما يلي:

1- جمع البيانات: أي جمع الحقائق والمعلومات والمعطيات عن الموقف الذي يحتاج لبناء برنامج إرشادي. ومن أهم الحقائق والمعلومات والبيانات المطلوبة ما يلي: 1) معلومات تتعلق بالسكان وخصائصهم الثقافية والتعليمية والمهنية والاقتصادية وحجم الأسرة ومستوى الدخل. 2)خواص البيئة الطبيعية كمساحات الأراضي والأراضي القابلة للزراعة والأراضي المستثمرة(المزروعة) وطبيعة التربة وطرق الري وكميات الهطول المطري. 3)التركيب المحصولي وتنوع المزروعات وتتابعها السائد بالمنطقة وإنتاجية المحاصيل وأصنافها وأنماط الإنتاج السائدة وطرق ووسائل الإنتاج الزراعي، بالإضافة إلى تسهيلات الإنتاج المتاحة كمصادر الإقراض ومصادر الأسمدة والكيماويات والمبيدات والبذور المحسنة. 4) الثروة الحيوانية وإنتاجيتها وأصنافها الشائعة والصناعات الغذائية والزراعية بالمنطقة. 5) طرق وآليات تسويق المحاصيل الزراعية وحالة طرق المواصلات وحالة الطرق ، وأنماط استهلاك الغذاء الشائعة. 6) المؤسسات الخدمية والتنموية كالمدارس والجمعيات التعاونية والمراكز والصحية ومراكز البحوث الزراعية .

هناك طرق كثيرة لجمع المعلومات والمعطيات من أهمها: 1) الملاحظات سواء كانت عرضية غير مقصودة أو منتظمة مقصودة. 2) السجلات والوثائق والمستندات سواء كانت منشورة ضمن إحصائيات أو تقارير غير منشورة كسجلات الدوائر، أو شخصية يمتلكها الباحث كالتدوين ضمن المذكرات أو السير الذاتية. 3) المسوح والدراسات الميدانية كالاستبيانات والمقابلات الشخصية ودراسات الحالة.

2- تحليل وتفسير البيانات: مرحلة الدراسة لا تنتهي بانتهاء جمع البيانات حيث يتطلب الأمر تفريغ البيانات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها بغرض التعرف على معانيها ومقوماتها ومسبباتها، ومن خلال هذا التحليل والتفسير يمكن التعرف على المشكلات التي تواجه الجمهور المستهدف، وتحول دون استغلالهم للموارد والثروات المتاحة.

3- تحديد المشكلات: ينتج عند تحليل الموقف مجموعة من المشكلات التي تواجهها المنطقة بصفة عامة منها ما يتعلق بالقطاع الزراعي ومنها ما يخص مجالات واهتمامات أخرى، حيث يتم فرز هذه المشكلات وتحديد ما يخص العمل الإرشادي ويتفق مع مجالات عمله واهتماماته. ويمكن تعريف المشكلة على أنها " الفجوة أو مسافة بين الوضع الراهن والوضع المراد الوصول إليه، وتشكل عقبة أمامنا للوصول إلى الوضع المرغوب.

4- تحديد الأولويات: مهما بلغت إمكانيات وقدرات الجهاز الإرشادي وحجم ومؤهلات العاملين فيه فهو لا يملك الوقت والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإيجاد وتنفيذ حلول كل هذه المشكلات في وقت واحد. لذا يلجأ إلى ترتيب المشكلات في أولويات وفقاً لمعايير تتعلق بالسياسة العامة للدولة ووفقاً لفلسفة وأهداف الجهاز الإرشادي ووفقاً لاحتياجات واهتمامات الجمهور المستهدف. بالإضافة إلى الإمكانيات المتاحة لتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية. لذا فإن عملية تحديد الأولويات ليست عملية سهلة حيث يتداخل فيها عوامل متعددة.

ثانياً: تحديد الأهداف

يتم تحديد الأهداف في ضوء المشكلات والحاجات التي تم تحديدها سابقاً، وتمثل الأهداف حالات مستقبلية وأوضاع مرغوبة نتطلع للوصول إليها، حيث تحدد الأهداف بمقارنة الوضع الراهن بالوضع البديل وتقدير الفجوة وتحديد المطلوب لسدها. وهناك مجموعة من الخطوات الواجب إتباعها لتحديد أهداف البرنامج وهي اختيار المعايير التي يتم على أساسها تحديد المستويات المرغوبة من أجل قياس ما تم إنجازه، ومن ثم تقييم أولويات وتحديد وتحليل البدائل، ثم اتخاذ القرار بالأهداف المحددة وفقاً للموارد المتاحة.

ثالثاً: تجميع وتنظيم الموارد

تهتم هذه المرحلة بكافة الأنشطة المرتبطة بالموارد المتاحة لتنفيذ البرنامج الإرشادي، حيث يتم تحليل الأهداف وتحديد الطرق والوسائل والإجراءات المؤدية إلى تحقيقها، بالإضافة إلى تخصيص وحصر الموارد المتاحة لتنفيذ البرنامج ووضع آلية لتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة بأعلى كفاءة ممكنة. وعند تحديد محتوى ومضمون الأهداف وتحديد الطرق والوسائل اللازمة لتحقيق تلك الأهداف والجدول الزمني لذلك يراعى ما يلي:

- طبيعة الهدف ونوعه، هل هو سهل أم صعب التحقيق، وما هو الوضع الراهن له وما هي آراء ووجهات نظر الجمهور المستهدف بالوضع الراهن والوضع المأمول، وما هي خصائص الهدف المراد تحقيقه وتكاليف تحقيقه
- تحديد أهداف البرنامج الإرشادي وتكاليفها، على أساس المستوى الموصى به من قبل المؤسسات البحثية والتجارب الناتجة عنها.
- وضع ميزانية لبيان المواد اللازمة لتنفيذ المشروع، وتسلسل الأحداث والأنشطة والمواعيد المثالية لبداية وانتهاء كل نشاط، وإيرادات وتكاليف المشروع ككل.

رابعاً: إعداد وصياغة وثيقة البرنامج

البرنامج هو محصلة الجهود التي تناولتها مراحل التخطيط السابقة ولذا لابد من صياغته كوثيقة مكتوبة تشمل بشكل مختصر على جميع ما تم اتخاذه من إجراءات في المراحل السابقة. فالبرنامج المكتوب(الوثيقة المكتوبة) يمكن أن يستفيد منه كل من الجمهور المستهدف والعاملين في التنظيم الإرشادي. ويتضمن البرنامج المكتوب العناصر التالية: بيان بالموقف الحالي والمشكلات والحلول، كما يتضمن الأهداف المراد تحقيقها والإمكانيات المتاحة لتنفيذه والأطراف المشاركة أو المعنية به والتقييم.

وتنتج أهمية ظهور وثيقة مكتوبة للبرنامج الإرشادي بأنه يحقق المزايا التالية:

1) يؤكد التزام جهاز الإرشاد الزراعي بالأهداف التي أوردها بالبرنامج،

2) يساعد على تفهم الجماهير للأوضاع الواقعية للمنطقة والمشكلات التي تواجهها،

3) يساعد المؤسسات المتواجدة في المنطقة على فهم مشكلاتها واهتمامات الأهالي واحتياجاتهم ، بالإضافة إلى فهم دور جهاز الإرشاد الزراعي في المجتمع الريفي تقبلها لدور الأجهزة الإرشادية، مما يسهل عمليات التعاون والتنسيق معها ويقلل من حالات تضارب اهتمامات وأنشطة تلك المؤسسات.

4) الوصول إلى فهم مشترك بين العاملين بالجهاز الإرشادي وجميع المشاركين في بناء البرنامج.

5) معرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجهاز الإرشادي والمشاركين في بناء البرنامج. وتخطيط دورات تدريبية لأداء مهامها بكفاءة.

وتلعب البرامج الإرشادية أهمية كبيرة في الإرشاد الزراعي، فهي تشكل الأعمدة

الأساسية لنجاحه وفشله وتتلخص هذه الأهمية بما يلي:

- العدول عن العمل الارتجالي وتوجيه كل الجهود لتنفيذ ما ورد بالبرنامج من أهداف وإجراءات.
- إتاحة الفرصة لوجود بيان مكتوب يحدد الأهداف والوسائل اللازمة لبلوغها،
- تعيين الحدود التي تعمل في إطارها التوعية الإرشادية،
- وجود الإطار الذي يمكن على أساسه الحكم على الاتجاهات الجديدة وقياس النجاح والفشل.
- ضمان عدم انتكاس أو توقف البرامج عند تغير القائمين على العمل الإرشادي.
- إيجاد مبرر يفسر طلب الاعتماد المالي لتنفيذ البرنامج .

8- 3- 2- تنفيذ البرنامج الإرشادي *Extension Program Implementation*

يعتبر ظهور الوثيقة المكتوبة للبرنامج هو الخطوة الأخيرة في تخطيط البرنامج ، حيث تبدأ بعدها مرحلة التنفيذ من خلال إعداد خطة أو خطط عمل تترجم تلك الوثيقة إلى إجراءات وأنشطة وأحداث تنفيذية. ويعتبر التنفيذ أخطر مراحل بناء البرنامج، حيث تضيع كل الجهود والأموال والإمكانيات في حال سوء التنفيذ.

يقوم المرشد الزراعي بتحويل العناصر التي يتضمنها البرنامج الإرشادي إلى مجموعة من الإجراءات والأنشطة وتنفيذها خلال فترة زمنية محددة، غالباً ما تكون الفترة اللازمة لتنفيذ تلك الإجراءات و الأنشطة أقصر من الفترة الزمنية اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي. ويسمى البيان التفصيلي لتلك لإجراءات التنفيذية بخطة العمل.

يمكن تعريف خطة العمل *Plan of work* على أنها بيان مكتوب يتضمن عرضاً للإجراءات والأنشطة المقترح تنفيذها في ترتيب منطقي خلال فترة زمنية محددة لحل مشكلة أو مشكلات يتضمنها البرنامج الإرشادي مع تحديد الأماكن والأوقات والقائمين بعملية التنفيذ، والمستهدف منها والأدوات والطرق والوسائل المستخدمة.

حيث تجيب خطة العمل على ستة (6) تساؤلات هي:

- ما هي المشكلة التي يعالجها النشاط أو خطة البرنامج؟
- أين يتم تنفيذ خطة برنامج (المكان)؟

- متى يتم التنفيذ وما هي المدة المحددة للتنفيذ(الزمان)؟
- ما هي الجهات أو الهيئات أو الجماعات المنفذة أو المشاركة في تنفيذ خطة البرنامج(المنفذ)؟
- من هم الأفراد أو الجماعات أو الفئات المستفيدة من خطة البرنامج(المستهدف)؟
- ما هي عناصر المادة الفنية وأنسب الطرق التي تتبع لتنفيذ خطة البرنامج(الأدوات)؟

ويمكن التمييز بين البرنامج الإرشادي وخطة العمل من خلال جدول( ) مقارنة الفروق بين خطة العمل والبرنامج الإرشادي.

تتضمن مكونات خطة العمل العناصر التالية:

- العنوان: ويشمل البيانات التي تعرف خطة العمل وتتضمن رقمها وتاريخ تنفيذها واسم المرشد الزراعي الذي ينفذها والوحدة الإرشادية وموضوع الخطة.
- المشكلة: حيث يتم وصف المشكلة في خطة العمل بشكل مختصر في صياغته. ويراعى توصيف المشكلة تحت عنوانين كالآتي: بيان الموقف المتعلق بالمشكلة، المشكلة بالتحديد.
- الأهداف التعليمية: يراعى عند صياغة الهدف التعليمي أن تتضمن السلوك المراد تغييره والجمهور المراد تغييره والمحتوى الفني للسلوك المراد اكتسابه.
- الجدول الزمني للخطة: حيث يتم وضع باقي مكونات وعناصر الخطة والتي تتضمن الطرق الإرشادية وإجراءات وأماكن وأوقات التنفيذ والقائمين به في جدول مبسط كما هو مبين في الجدول التالي.

جدول(2) مقارنة بين البرنامج الإرشادي وخطة العمل

البرنامج الإرشادي	خطة العمل
- يعتبر نهاية مرحلة التخطيط	- يعتبر بداية مرحلة التنفيذ
- يتناول منطقة قد تتطابق مع منطقة المرشد أو تزيد عنها	- تقتصر على المنطقة الجغرافية للمرشد - يركز على عدد محدود من المشكلات أو مشكلة أو جزء منها
- يتناول المشكلات بشكل كامل	
- يشترك المرشد الزراعي مع آخرين في إعداده	- يقوم المرشد الزراعي بإعدادها
- المدى الزمني للبرنامج الإرشادي طويل	- المدى الزمني للبرنامج الإرشادي أقصر - أهدافها تعليمية وأكثر دقة وتحديداً
- الأهداف عامة غير تخصصية	- تعتبر جزء من البرنامج الإرشادي

8- 3- 3- تقييم البرنامج الإرشادي *Extension Program Evaluation*

يعتبر التقييم من الأنشطة التي يقوم بها الإنسان ومن خلاله يمكن التعرض لكل أنشطة الحياة. كالأكل والشرب والعمل والعبادة والنوم والدراسة. حيث تتعرض كل الأنشطة للنقد والتحليل التي تنتهي إلى تقدير قيمتها في تحقيق أهدافنا وإشباع حاجاتنا.

يتشابه هذا التقييم العابر مع التقييم التي يقوم به الإرشاد الزراعي وغيره من المنظمات التنموية، فكلها تدور حول مفهوم تقدير القيمة. و يختلفان في كون الثاني مقصود ومنظم. لذا يمكن تعريف التقييم بصفة عامة على "أنه عملية تقدير قيمة الأشياء والأحداث والأشخاص. وقد عُرّف أيضاً "على أنه عملية قياس المدى أو القدر الذي توصلنا إليه في تحقيق الأهداف". وبناءً على ذلك يُعرّف التقييم الإرشادي على أنه "عملية تحديد التغيرات في سلوك الناس والناتج عن البرامج الإرشادية".

يلاحظ أن التعريف قد ركز على قياس النتائج النهائية للبرامج الإرشادية وأهمل العديد من المجالات يجب أن يتناولها التقييم، فالتقييم عملية مستمرة وضرورية للحكم على كفاءة التنظيم الإرشادي أثناء تخطيط البرامج، وضرورية للحكم على إجراءات التخطيط وتحليل الموقف وتحديد المشكلات وأولوياتها والأهداف، ووثيقة البرنامج وخطط العمل والنواتج النهائية للبرنامج، أو ما تم تحقيقه من أهداف البرنامج.

لذا يمكن تعريف التقييم الإرشادي على أنه "عملية منتظمة للحكم على قيمة التنظيم الإرشادي والعاملون به ومراحل بناء البرامج الإرشادية وتنفيذها مع قياس كل ما حققته هذه البرامج من تغيرات سلوكية للمنتفعين بها".

أولاً: مجالات التقييم الإرشادي

هناك ستة مجالات رئيسية لتقييم العمل الإرشادي تتضمن ما يلي:

(1) الجهاز الإرشادي أو التنظيم الإرشادي وأهدافه: ويتضمن الهيكل التنظيمي للجهاز الإرشادي ومستوياته وأنواع العلاقات بين أقسامه ومستوياته، وحجم ونوع العمل في كل قسم بالإضافة إلى حجم ونوع العمل في كل مستوى من مستويات، وطرق ووسائل الاتصال بين العاملين بالجهاز الإرشادي وسرعة الاتصال، والطرق والمعينات التي يمكن من خلالها رفع كفاءة الاتصال بين مستوياته، ومدى ملاءمة الهيكل التنظيمي للظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومدى انعكاس فلسفة ومبادئ وأهداف الإرشاد على الهيكل التنظيمي الموجود.

(2) تقييم العاملين بالجهاز الإرشادي: وهذا يستلزم من المقيّم أن يكون مُلماً بحجم العمل المطلوب من كل مرشد ومعدلات أدائه، ومدى فهم العاملين لطبيعة عملهم وكفاءتهم في أداء الأعمال الملقاة على عاتقهم وأسباب القصور فيها، ومدى مناسبة مؤهلات العاملين وتدريبهم ومدى توفر الإمكانات المادية للقيام بالعمل المطلوب ومدى ملاءمة البيئة النفسية والاجتماعية المحيطة بالعاملين بالجهاز الإرشادي.

(3) تقييم تخطيط البرنامج الإرشادي: ولإجراء هذا النوع من التقييم لابد من الإلمام بمجموعة من أسس تتضمن تحديد الجمهور المستهدف وخصائصه وعلاقاته الاقتصادية والاجتماعية واتجاهاتهم ومهاراتهم ومعارفهم، وضرورة معالجة مشكلات واضحة وحقيقية، بالإضافة إلى وضوح الأهداف وإمكانية تنفيذ الحلول المقترحة في ضوء الإمكانات المتاحة، وضرورة ارتباط البرنامج بالسياسة الزراعية للدولة وكفاءة الطرق المتبعة في جمع البيانات.

(4) تقييم تنفيذ البرنامج الإرشادي: وهذا يتطلب معرفة مدى واقعية خطط العمل ودرجة البساطة في معالجة الموضوعات ومدى مرونة خطة العمل وقدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة ودقة التوقيت ومدى مناسبة المادة العلمية لظروف

الجمهور المستهدف ودرجة بساطتها، ومدى تنظيم المادة العلمية وتسلسلها بحيث يسهل فهمها ومدى كفاءة المرشدين في نقل المادة العلمية.

(5) تقييم الطرق والوسائل التعليمية: حيث يتوجب الإلمام بمجموعة من الأسس تتضمن طبيعة الرسالة وطريقة تحميلها على القناة المستخدمة وصفات الجمهور المستهدف كالسن والجنس والحالة التعليمية، والظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة التي قد تعيق استخدام بعض الطرق والمعينات الإرشادية رغم كفاءتها، الإمكانات المتاحة لإجراء طريقة أو استخدام معين والوقت المناسب لتوصيل الرسالة وعدد الاتصالات المطلوب تنفيذها في البرنامج وتكاليف استخدام الطريقة.

(6) التقييم النهائي للبرنامج الإرشادي: وفيه تقاس التغيرات السلوكية الناتجة عن تنفيذ برنامج إرشادي معين، ويعبر عن هذه التغيرات بالآثار التعليمية. فهناك مقاييس معينة لقياس التغير في المعارف وأخرى لقياس التغير في المهارات وثالثة لقياس التغير في الاتجاهات. وليس هناك شك بأن التغيرات السلوكية تؤدي إلى تغيرات اقتصادية يمكن قياسها والتعرف عليها من خلال متوسط التكاليف ومعدل الإنتاج وصافي الدخل.

ثانياً: أغراض وفوائد تقييم البرامج الإرشادية

يعتبر التقييم من المكونات الرئيسية للعملية التعليمية، فالمرشد الزراعي لا يستطيع تحسين برامجه أو الاستمرار في خدمة الجمهور الإرشادي بكفاءة، بدون التقييم المستمر لكل إجراءات ومراحل العملية التعليمية التي يقوم بتوجيهها. ويمكن إيجاز فوائد التقييم بما يلي:

- يعتبر مؤشراً لا غنى عنه للتطوير المستمر للبرامج الإرشادية والعاملين بالإرشاد، ويساعد على تحديد أوجه القصور ومعرفة مسبباتها مما يؤدي إلى التطور المستمر في المجال الإرشادي.
- يساعد في الوصول إلى أهداف إرشادية أكثر تحديداً ووضوحاً، ويساعد على توضيح وبلورة الجهود اللازمة لتحقيق الأهداف الإرشادية.
- يساعد على قياس درجة فعالية طرق ومعينات التعليم الإرشادي في تحقيق التغيرات السلوكية المرغوبة واختيار الطرق والمعينات الأكثر ملاءمة وفعالية.
- يساعد على تحديد القوى البشرية اللازمة للقيام بمختلف المهام الإرشادية الزراعية والتدريب اللازم لها.
- يساعد على بلورة الخبرات والدروس المستفادة والتي تساعد كثيراً في تخطيط ما يلي البرنامج من برامج أخرى.
- يساعد على توجيه الكليات والمعاهد الزراعية في تحديد وتعديل مناهجها وتوزيع طلابها على التخصصات المختلفة.
- تساعد النتائج الإيجابية التي تظهرها نتائج التقييم كذلك على كسب ثقة الجمهور المنتفع من التنظيم الإرشادي وخلق اتجاهات إيجابية نحو العمل الإرشادي.
- تعتبر خطوة أساسية في قياس الآثار الاقتصادية الاجتماعية المترتبة على تنفيذ البرامج الإرشادية.
- يعتبر التقييم ركيزة يستند عليها المرشد الزراعي في توضيح مبررات تعديله أو تغييره للبرنامج الإرشادي.
- يساعد في خلق الثقة لدى الجمهور المستهدف وزيادة إقبالهم على التعامل مع الجهاز الإرشادي.

ثالثاً: مراحل عملية تقييم الإرشادي

تسير إجراءات عملية التقييم وفقاً لخطوات متسلسلة تتضمن ما يلي:

(1) تحديد مجال التقييم: وتتضمن مجالات التقييم الإرشادي التنظيم والعاملون والبرنامج وخطة العمل، يليها تحديد جزء أو أجزاء المجال المراد تقييمها. فعلى سبيل المثال يمكن دراسة التنظيم الإرشادي كله أو نركز على أحد عناصره كشبكات الاتصال الداخلية فيه.

(2) تحديد الصفة أو الخاصية التي نرغب في تقييمها: حيث يفترض تحديد الصفة الخاصية التي نرغب في قياسها. وهناك نطاق واسع من الصفات التي تتعرض لها الدراسات التقييمية أهمها:

- الفعالية *Effectiveness*: ويقصد بها مدى أو مقدار ما حققناه من نتائج.

- التناسب أو الملاءمة *Propriety*: ويقصد بها مدى تقارب أهداف ونتائج البرامج مع توقعات الجمهور واحتياجاته، أو مدى التقارب بين أهداف ونتائج البرنامج مع الخلفية التعليمية والثقافية والحضارية للجمهور المستهدف.

- الكفاية *Sufficiency*: ويقصد بها مدى ما تحقق من نتائج للبرنامج مقارنة باحتياجات الجمهور المستهدف. أو تقدير كمية أو عدد الاحتياجات التي أمكن إشباعها أو مواجهتهما عن طريق هذه النتائج.

- الكفاءة *Efficiency*: ويقصد بها مقدار ما تحقق من نتائج بالنسبة إلى تكاليفها، وترتفع كفاءة البرنامج إذا أمكن تحقيق أكبر قدر من النتائج بأقل التكاليف والإمكانيات.

- الجودة *Quality* : ويقصد بها نوعية الأعمال أو النتائج وهو بذلك مفهوم كيفي، يهتم بالنوع بغض النظر عن الكم. فالبحث عن جودة البرنامج الإرشادي لا يهمه عدد من تغير سلوكه بسبب البرنامج قدر ما يهمه عمق التغيرات السلوكية التي أحدثها لدى الجمهور المستهدف.

- الأهمية *Importance*: فصفة الأهمية ليست مطلقة وهي صفة تقديرية منسوبة لقيمة أخرى وهي تختلف من شخص إلى آخر، لذا عند تقدير أهمية لابد من تحديد القيمة وما تنسب إليه. فتحديد القيمة وحدها لا يكفى للدلالة على الأهمية.

(3) تحديد وصياغة أهداف التقييم: فالتقييم عملية هادفة، لذلك يتوجب صياغة هدف التقييم، فالهدف لابد أن يتضمن المجال والصفة المراد تقييمها ، فالهدف المتضمن للصفة يساعد في توجيه اختيار طرق القياس اللازمة لدراسات التقييم.

(4) تحديد المعيار الذي سيتم التقييم على أساسه، حيث يمثل كل من الهدف والمعيار الوضع المراد الوصول إليه. وغالباً ما يتم تقييم البرامج الإرشادية على أساس أهداف البرنامج وخطط العمل على أساس أهدافها التعليمية ويفضل تقنين هذه الأهداف بشكل كمي لكي نستطيع قياسها.

(5) تحديد الدلائل أو البراهين وهي تتعلق بالظواهر التي تشير إلى حدوث تغير في الوضع الراهن عن الوضع السابق قبل البرنامج. ومن خلال هذه الدلائل والبراهين نستطيع الاستدلال والحكم على الوضع الراهن ومدى تغيره.

(6) الدراسة : فبعد تحديد الدلائل أو البراهين نقوم بتصميم التقييم ويعتمد تصميم التقييم وطرق جمع البيانات على مستوى الدراسة التقييمية والذي نختاره.

(7) الحكم : فبعد إجراء الدراسة وكتابة التقرير، والتي تشير إليه كل من الأهداف والمعايير ودلائل التغير التي سبق تحديدها عنها نتوصل إلى معرفة التغيرات التي حدثت، ومقارنة ما حدث فعلاً من تغيرات بما كان مقدراً. وبناء على ذلك نقوم بإصدار حكم في إطار الصفة التي سبق تحديدها وصياغتها في هدف التقييم.

رابعاً: مستويات وأنواع تقييم البرامج الإرشادية

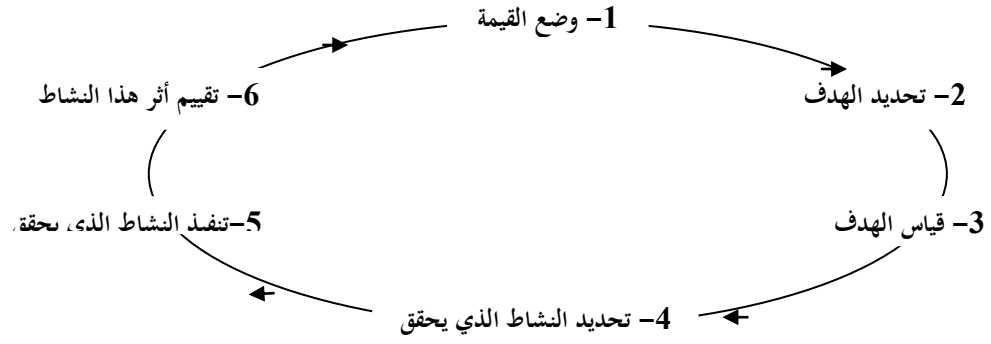
يمكن تصور عملية التقييم على أنها عملية دورية تبدأ بوضع قيمة معينة وتنتهي بالعودة أو وضع قيمة جديدة كما هو مبين بالشكل (10)

عموماً هناك ثلاثة مستويات لتقييم البرامج الإرشادية

- المستوى الأول يتم فيه تقييم النشاط الذي تقوم به جماعة معينة حسب أهدافها الشخصية ونظامها القيم، وهو يمثل تقدير الفرد أو الجماعة المستهدفة لمدى نجاح أو فشل البرنامج الذي يقوم به.
- المستوى الثاني يتم فيه تقييم النشاط بواسطة مجموعة من الخبراء أو المقيمين غير الرسميين، وعادة ما يقوم هذا التقييم على أساس اختبار ومقارنة ما تم إنجازه بمستويات ومعايير سبق تحديدها.
- المستوى الثالث يتم فيه القياس العملي لفعالية النشاط، وفي هذا المستوى لابد من اتباع قواعد المنهج العملي واستخدام الأساليب العلمية لتحديد الثقة والصلاحية في النتائج التي تم التوصل إليها.

وتندرج لدى التقييم الإرشادي أنواع عديدة منها البسيط والذي يقوم على الملاحظات اليومية العابرة أو الملاحظات المنتظمة، إلى المعقد والذي يعتمد على الدراسات الميدانية أو البحوث العلمية.

- الملاحظة اليومية: ويقصد بها الملاحظات والاستجابات التي يواجهها العاملون بالإرشاد كل يوم أثناء أدائهم لعملهم. حيث يقوم المرشد الزراعي بتدوين ما يشاهده من ظواهر أثناء عمله اليومي، ويقوم بتحليلها مما يساعده في الحكم على صلاحيتها وجودتها.
- الملاحظة المنتظمة: وفيها يتم تسجيل الملاحظات بطريقة أكثر انتظاماً في تدوين الملاحظات اليومية. فالملاحظة المنتظمة تحتاج إلى إعداد مسبق يتضمن تحديد الظواهر المراد ملاحظتها وأوقات القيام بهذه الملاحظات مع تصميم جداول خاصة لتدوين ما نلاحظه من هذه الظواهر.
- الدراسات الميدانية: وفيها يتم قياس أثر عمل إرشادي معين في تغيير سلوك مجموعة محددة من الأفراد عن طريق الاستبيان، الذي يتم من خلاله جمع البيانات اللازمة. وفى هذه الحالة يقوم المرشد الزراعي بتصميم استبيان وجمع البيانات من جميع المشتركين أو عينة منهم. وعند تحليل هذه البيانات يمكن التوصل إلى مجموعة من الحقائق تساعد على إصدار حكم عن قيمة هذه الأحداث.
- البحوث العلمية: وفيه تطبق أساليب البحث العلمي بخطواته والتي تبدأ بالملاحظة وتحديد المشكلة والأهداف وجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وأخيراً استخلاص النتائج والنظر في إمكانية تعميمها.



شكل(10) مراحل عملية التقييم

يلاحظ أن الإرشاد الزراعي يستفيد من كل الأنواع السابقة في تصميم دراساته التقييمية. وهذا يعنى أن جميع تلك الأنواع مهمة بالنسبة للعمل الإرشادي.

خامساً: معوقات تقييم البرامج الإرشادية:

تواجه عملية التقييم نوع من الإحجام من قبل العاملين في التنظيمات بمن فيهم العاملين بأجهزة الإرشاد الزراعي، حيث يمتنعون عن القيام بعملية التقييم، أو يعيقون أو يحجمون عن التعاون مع الجهات التي تقوم بدراسات التقييم. وهناك مجموعة من العوامل التي تعيق جهود التقييم منها:

- هناك خوف من التقييم وعدم الشعور بالأمان تجاهه وعدم التحمس له، فقد يظهر نتائج تهز ثقتنا فيما نفعله مما يعرضنا ويعرض مواقعنا للنقد أو التغيير.
- إن تكرار ممارسة عمل معين يجعل هذه الممارسات عادات لا نرغب في تغييرها أو تعريضها للتقييم.
- هناك سوء الفهم يتعلق بأن أهداف عملية التقييم تقتصر على كشف أخطاء العاملين ومحاسبتهم عليها، مما يترتب عليه من مقاومة إجراءات التقييم حفاظاً على المركز الوظيفي بالتنظيم.
- يعتقد الكثير من المرشدين الزراعيين بأن التقييم عملية معقدة تفوق قدراتهم، لذا يجب تركها لفئات مدربة على القيام بها، مما يجعل الكثير منهم يهمل تقييم الإجراءات التعليمية التي يقومون بها أولاً بأول، مما يؤدى إلى تفاقم الأخطاء وتراكمها وانعكاسها على النتائج النهائية للبرامج.

المحاضرة الرابعة
نشر وتبني المستحدثات الزراعية

تنتشر بعض المستحدثات التكنولوجية والأفكار والممارسات كانتشار النار بالهشيم بينما لا يحدث ذلك بالنسبة للمبتكرات الأخرى، حيث يتواجد فجوة زمنية بين ظهورها وبين انتشارها ووصولها لكل أفراد المجتمع وتطبيقها وتبنيها من قبلهم. وهذا من أهم مواضيع التنمية الريفية والزراعية، وقد خضع هذا الموضوع للدراسات والبحث وقد سميت بحوث الانتشار والتبني. فقد اهتم علماء المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي بدراسة العوامل التي تحد من انتشار الأفكار والمستحدثات الزراعية والعمل على تقليل المدة الزمنية بين ظهور المستحدثات ونشرها وتطبيقها لدى مجتمع المزارعين.

فعملية نقل المستحدثات الزراعية من مصادرها إلى المزارعين ترتبط بعمليتين مترابطتين هما عمليتي الانتشار والتبني سنتناول كل منهما بالتفصيل.

5- 1- عملية الانتشار Diffusion Process :

تعرف عملية الانتشار على أنها" العملية التي يتم من خلالها انتقال وذيوع المستحدث بواسطة طرق الاتصال بين أفراد النظام الاجتماعي خلال فترة زمنية محددة".

ويشتمل هذا التعريف على أربعة عناصر أساسية هي المستحدث وقنوات الاتصال والوقت والنظام الاجتماعي، سنتناول كل من هذه العناصر على حدة كما يلي:

- المستحدث Innovation : وهو عبارة عن فكرة أو ممارسة أو شيء يعتبر جديد على أعضاء النظام الاجتماعي.
- قنوات الاتصال Communication Channels : وهي الطرق التي يستخدمها الفرد الذي لديه المستحدث لتوصيله إلى الأفراد الذين لا يعرفون هذا المستحدث.
- الزمن Time : ويعتبر عنصر الزمن أحد أهم عناصر الانتشار وهو الوقت الذي يمر على المستحدث منذ ظهوره حتى سماع الفرد به واتخاذ قرار تبنيه أو رفضه.
- النظام الاجتماعي Social System :حيث يتم انتشار المستحدث ضمن أعضاء النظام الاجتماعي، حيث يؤثر البناء الاجتماعي على نمط انتشار المستحدث ويبين حدود انتشاره في المجتمع.

5- 2- عملية التبني Adoption Process :

يقصد بعملية التبني هو نوع من أنواع اتخاذ القرار تتعلق بالاقتناع بمبتكر أو فكرة جديدة وممارستها بصفة متكررة بحيث تصبح جزءاً من سلوك الفرد. وتشمل عملية اتخاذ قرار تبني مبتكر أو فكرة خمس مراحل متتالية يمر بها الفرد تتضمن ما يلي:

- مرحلة الوعي Awareness Stage : يتعرض الفرد في هذه المرحلة لمعلومات عن المستحدث، وتسمى مرحلة السماع حيث تعتبر الوظيفة الأولية لها فتح الباب للمراحل اللاحقة. وتشمل هذه المرحلة المعرفة بوجود الفكرة وكيفية عملها والمبادئ التي تعتمدها.

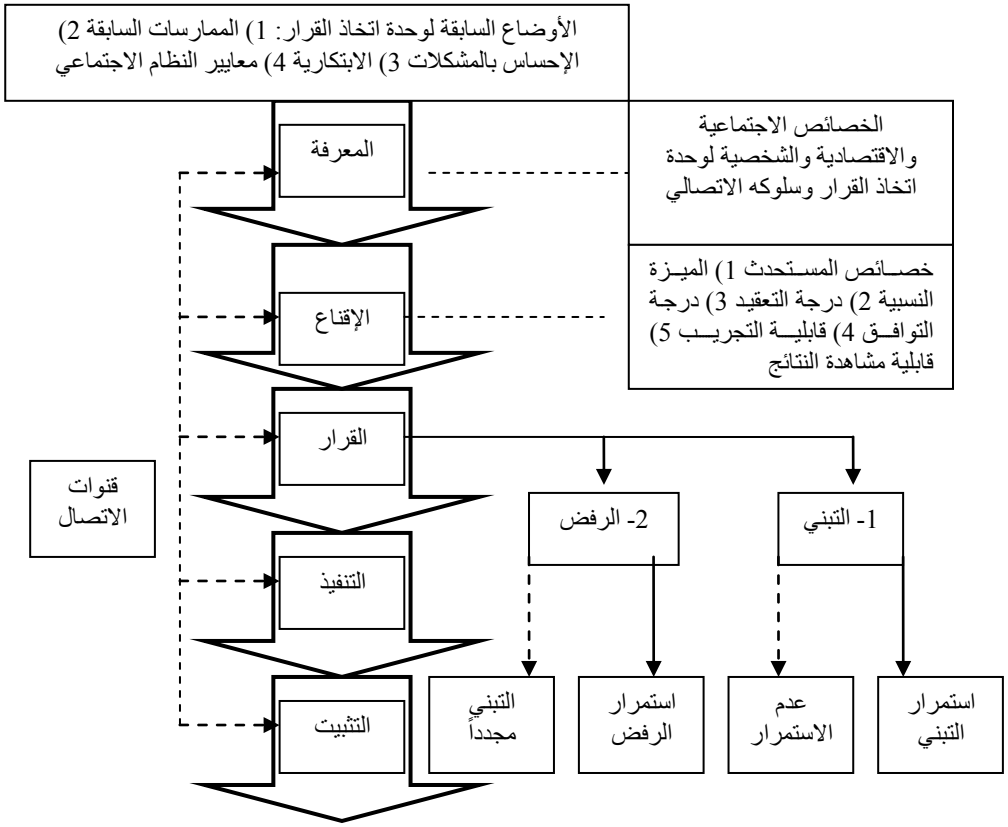
- مرحلة الاهتمام Interest Stage : ويهتم الفرد في هذه المرحلة بالتعرف أكثر على خصائص المستحدث الدقيقة وتطوير معلوماته عنه، ومن خلاله يكون اتجاه الفرد جيد تجاهه ولكنه لم يستكمل حكمه بشأن فائدته له ومقارنة خصائص المستحدث بخصائصه النفسية ومعايير المجتمع.
- مرحلة التقييم Evaluation Stage : حيث يقوم الفرد بتطبيق المستحدث أو الفكر بشكل عقلي تخيلي وفقاً لظروفه وواقعه الحالي والمستقبلي، ثم يتخذ قراراً إذا كان سيجربه أم لا، وعندما يحس بأن مزايا المستحدث تتفوق على عيوبه يقرر تجربة المستحدث ويدخل المرحلة الرابعة من عملية التبني.
- مرحلة التجريب Trial Stage : في هذه المرحلة يقوم الفرد باستخدام الفكرة أو المستحدث على نطاق ضيق، لكي يتأكد من فائدته بالنسبة له وفقاً لظروفه واختبار درجة صلاحيتها، وبناءاً على نتائج هذه المرحلة يتم اتخاذ القرار برفض المستحدث أو تطبيقه على المدى الواسع.
- مرحلة التبني Adoption Stage : وفي هذه المرحلة يقوم الفرد باستخدام المستحدث على طاق واسع، وفي حال حصوله نفس نتائج التجريب فيقرر تكرار استخدامه وتطبيقه في المستقبل ليصبح جزء من سلوكه.

والجدير بالذكر أن عملية التبني قد تتوقف عند أي مرحلة من المراحل السابقة بحيث يعرض الفرد عن الاستمرار في تبني وتطبيق المستحدث حتى وأن تبناه على نطاق واسع. فقد يرفض المستحدث بناء على المعلومات التي سمعها قبل أن يجربه، وقد يدحضه بعد تجريبه بسبب عدم نجاحه في ظروف الفرد الخاصة، وقد يتراجع عن استخدام المستحدث بعد تطبيقه بشكل واسع لتغير الظروف أو لظهور فكرة أفضل.

ونتيجة العيوب السابقة التي يمكن أن تتخلل مراحل التبني ظهر مفهوم أشمل من مراحل عملية التبني ألا وهو مراحل عملية اتخاذ القرار المتعلق بالمستحدث(Innovation– Decision process) وتتضمن المراحل التالية:

- مرحلة المعرفة Knowledge Stage : حيث يتعرض الفرد للمبتكر أو الفكرة المستحدثة ويكتسب بعض المعلومات عن فوائده وكيفية تطبيقه، وتشمل هذه المرحلة ثلاث أنواع عن المعلومات هي المعرفة بوجود الفكرة والمعرفة بكيفية عمل الفكرة، ومعرفة المبادئ التي تعتمد عليها الفكرة.
- مرحلة الإقناع Persuasion Stage : وتحدث هذه المرحلة عندما يكون الفرد اتجاهاً موالياً أو غير موالي للمبتكر أو الفكرة المستحدثة، من خلال الحصول على معلومات كافية عنه بغرض اتخاذ قراره بقبوله أو رفضه.
- مرحلة القرار Decision Stage : و تتحدد هذه المرحلة عند دخول الفرد في أنشطة لتحديد اختياره بتبني أو رفض المستحدث أو الفكرة المستحدثة.
- مرحلة التنفيذ Implementation Stage : وتحدث عندما يضع الفرد المستحدث أو الفكرة المستحدثة، ويبحث عن معلومات أخرى لتأكيد قرار تبني المستحدث وقبول استخدامه. يلاحظ أن بعض المزارعين لا يطبق المستحدث أو الفكرة بشكل دقيق وإنما يجري عليها تعديلات لكي تتلاءم مع ظروفهم وهو ما يسمى بظاهرة بإعادة الابتكار Re– innovation.
- مرحلة التثبيت Confirmation Stage : حيث يبحث الفرد عن معلومات وأنشطة لتقوية وتعزيز القرار المتعلق بالمستحدث بقبول أو رفض المستحدث.

ويبين الشكل() مراحل عملية اتخاذ القرار المتعلق بالمستحدث



شكل( ) مراحل عملية اتخاذ القرار المتعلق بالمستحدثات

5- 3- فئات تبني المستحدثات Adoption Categories of Innovations

من الصعوبة بمكان أن يتبنى جميع أفراد النظام الاجتماعي مبتكر تكنولوجي في نفس الوقت، وعادة ما يتم تبني المستحدث على مدى زمني معين، يتوقف طول هذه الفترة على خصائص الأفراد وخصائص النظام الاجتماعي بالإضافة إلى طبيعة المستحدث ذاته. ويمكن تقسيم أفراد النظام الاجتماعي على أساس أسبقية استخدام المستحدث، أو ما يسمى بالحداثة أو التجديدية (Innovativeness). وبناءاً على مستوى التجديدية يمكن تقسيم أفراد النظام الاجتماعي إلى خمس فئات للمتبنين كما يلي:

- المبتكرون Innovators : وهم من يبادر باستخدام وتطبيق المستحدث حال ظهوره، والبعض يسميهم المغامرين أو المتهورين. ولا تشكل نسبة هؤلاء من النظام الاجتماعي أكثر من (5و2%). وتتصف هذه الفئة بالانفتاح على العلم الخارجي والمستويات التعليمية العالية والدخل المرتفع والمكانة العالية. ولكن لا يمكن اعتبارهم قادة رأي لا يسألهم جيرانهم طلباً للنصح رغم أنهم خبراء لانحرافهم عن معايير المجتمع التقليدية
- المتبنون الأوائل Early Adopters : هذه الفئة تتطلب وقت أطول من المستحدثين فهي تفكر بالفكرة المستحدثة بكل جوانبه وبشكل موضوعي، وتجمع معلومات كثير ومهمة عنه مما يؤخر اتخاذ قرار التبني. وهم أكثر انخراطاً وانتماءاً للنظام الاجتماعي الذي يعيشون به مقارنة بالمستحدثين ويشكلون ما يقارب(13.5%) من أفراد المجتمع. ويعتبرون الجمهور الرئيسي لوكلاء التغيير فهم قادة رأي بالنسبة للمجتمع الريفي.
- الغالبية المبكرة Early Majority : تشكل هذه الفئة ما يقارب (34%) من أفراد المجتمع، ويحتاجون لفترة أطول من

المتبنين الأوائل ولكنهم أسرع نسبياً من النصف الآخر للمجتمع، فهم لا يطبقون المستحدث حتى يروا نتائجه لدى المتبنين الأوائل، ويتسم أفراد هذه الفئة بمستوى تعليمية أعلى من المتوسط والمشاركة في المنظمات الرسمية والاتصال بوكلاء التغيير.

- الغالبية المتأخرة late Majority : تشكل هذه الفئة ما يقارب(34%) من أفراد المجتمع وتحتاج فترة أطول لتطبيق المستحدث، ويتسم أفراد بأنهم أقل تعليماً ومكانة اجتماعية مقارنة بالغالبية المبكرة، ومهم متشككون لا يتبنون الأفكار الجديدة حتى يتبناها معظم الأفراد في مجتمعهم.
- المتلكئون Laggards : أفراد هذه الفئة هم آخر من يتبن المستحدث وتبلغ نسبتهم حوالي(16%) من أفراد المجتمع ، معظمهم شبه معزولين ومن كبار السن المتمسكين بالماضي، وغالباً ما يكونوا من منخفضي الدخل وأصحاب حيازة صغيرة وتعليم منخفض.

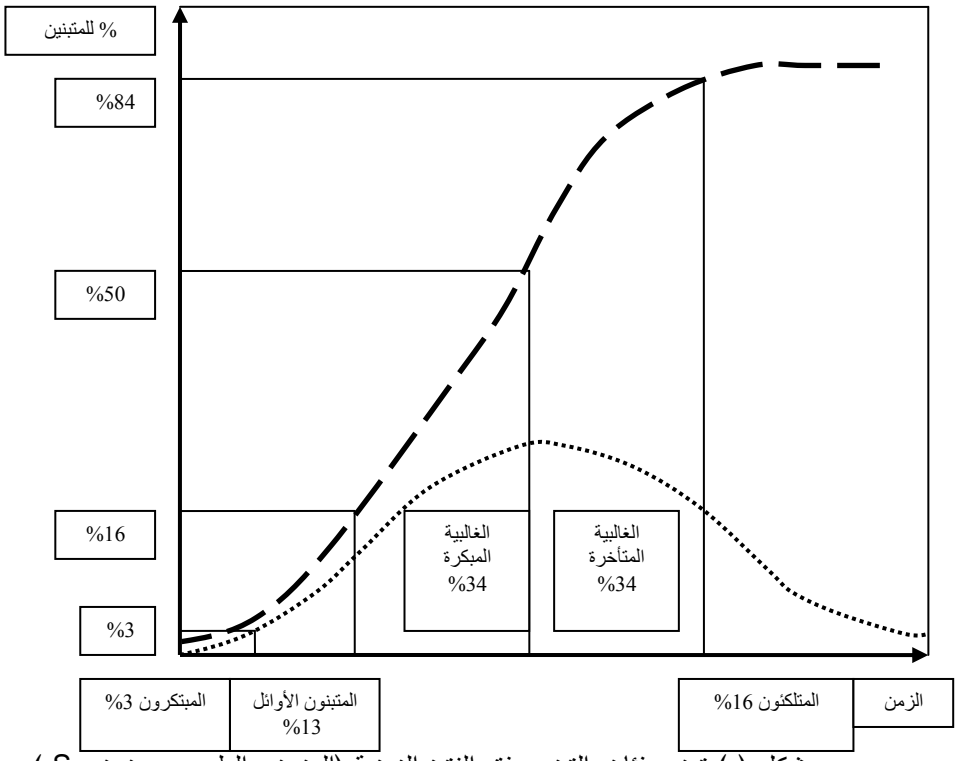
ويبين الشكل ( ) توزيع فئات التبني وفق الفترة الزمنية اللازمة لتبني المستحدثات، حيث يبين الشكل الناقوسي التوزيع الطبيعي لنسب فئات التبني كل على حده، أما التوزيع التراكمي لهذه الفئات فيظهر من خلال المنحنى(S) لتراكم النسب المئوية لفئات التبني.

5- 4- العوامل المؤثرة على سرعة انتشار وتبني المستحدثات الزراعية

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على سرعة انتشار وتبني المستحدثات الزراعية منها ما يتعلق بطبيعة النظام الاجتماعي الذي يراد نشر المستحدث فيه والمعايير السائدة فيه. ومنها ما يتعلق بالخصائص الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للمزارعين، بالإضافة إلى خصائص ومواصفات المستحدث ذاته. ويمكن إجمال أهم العوامل المؤثرة على سرعة انتشار وتبني المستحدثات الزراعية بما يلي:

5- 4- 1- عوامل متعلقة بخصائص المجتمع المحلي والمزارعين:

- قيم ومعايير المجتمع : هناك بعض القيم الثقافية والدينية السائدة في المجتمع قد تزيد أو تعيق عملية التغيير في المجتمع، وعلى سرعة تبني المستحدثات الزراعية كانفتاحه على العالم الخارجي أو انغلاقه على نفسه. وتركيب وسلطة الفئات العمرية للمجتمع فالمجتمع الذي يسوده ويسيطر عليه لكبار السن أقل عرضة للتغيير من المجتمعات التي تتمتع بقاعدة عريضة من صغار ومتوسطي السن ويقل نفوذ الكبار فيه. بشكل عام يمكن القول بأنه كلما انتشرت القيم والمعايير غير المشجعة للتغيير كلما قلت سرعة تبني المستحدثات الزراعية والعكس صحيح.
- العمر: غالباً ما تؤثر فئة العمر على عملية تبني المستحدثات، فقد لوحظ أن معدل التبني يتناسب عكساً مع العمر، فكلما تقدم العمر انخفض معدل التبني ، فيما يتعلق بالمستحدثات الزراعية وجد أن التبني مرتبط بالأعمار المتوسطة، فكبار السن أقل ميلاً لتبني المستحدثات بسبب ميلهم للتمسك بكل ما هو قديم باعتباره من التقاليد الموروثة، بالإضافة إلى أنهم لا يمتلكون الطموح لتحسين أوضاعهم المعيشية. أما ما يمنع صغار العمر من تبني المستحدثات الزراعية فسببه نقص الخبرة والإمكانيات المادية اللازمة لتبني المستحدثات الزراعية.



شكل ( ) توزيع فئات التبني وفق الفترة الزمنية (المنحنى الطبيعي ومنحنى S)

- مستوى التعليم: لوحظ أن معدل التبني يتناسب طرداً مع مستوى التعليم، فكلما ارتقى مستوى التعليم زاد معدل التبني، فالمزارع المتعلم أسرع في تبني المستحدثات من المزارع الأمي أو الأقل تعليماً. فالتعليم له أثر فعال على توسيع الإدراك والتفكير والفهم لدى الفرد، ويساعد على تيسير تغيير مهاراتهم واتجاهاتهم نحو المستحدثات.
- مستوى الدخل: لوحظ وجود علاقة عكسية بين معدل تبني المستحدثات وتكاليف تطبيقها، وهذا ناتج عن قدرات ومستويات دخل المزارع، حيث تزداد قدرة المزارع على تبني المستحدثات الزراعية عندما يكون دخله مرتفعاً.أي أنه هناك علاقة طردية بين معدل التبني ومستوى الدخل، مع علم أن تبني المستحدث يزيد من دخل المزارع.
- المكانة الاجتماعية : فكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع تزداد سرعة تطبيقه وتبنيه للمستحدثات والأساليب والأفكار الزراعية الحديثة
- حجم الحيازة الزراعية : هناك علاقة طردية بين معدل التبني وحجم المزرعة، فكلما زاد حجم الحيازة زاد معدل تبني المستحدثات الزراعية، فأصحاب المزارع الكبيرة غالباً ما يكونوا أقدر على تحمل تكاليف وتحمل مخاطر تجريب وتطبيق المستحدثات الزراعية مقارنة بأصحاب الحيازات الصغيرة.
- طبيعة الحيازة : حيث لوحظ أن مالكي الأراضي هم الأسرع في تبني وتطبيق المستحدثات الزراعية مقارنة بالمستأجرين، فالمالك يمتلك حرية القرار بتحسين المزرعة وقدراته المادية تسمح له بذلك مقارنة بالمستأجر.
- الانفتاح على العالم الخارجي: فقد لوحظ أن المزارعين الذين يكثر ترددهم على المناطق الحضرية يجعلهم أكثر عرضة لثقافات فرعية خارج مجتمعهم المحلي مما يؤدي إلى اكتسابهم لمعارف وخبرات جديدة نتيجة لتعرضهم لمصادر معلومات متعددة مما يزيد من سرعة تبنيهم للمستحدثات الزراعية.
- قيادة الرأي: حيث يؤثر المتبنون الأوائل كقادة رأي في المجتمعات المحلية على الآخرين في تبني المستحدثات

الزراعية، فكلما زادت نسبة هذه الفئة في المجتمع تم استقطابهم لتبني المستحدثات كلما ازدادت سرعة تبنيها من قبل المجتمع المحلي.

5- 4- 2- عوامل متعلقة بخصائص المستحدث الزراعي:

يتكون المستحدث الزراعي من مجموعة مواصفات وخصائص تلعب دوراً كبيراً في معدل سرعة تبنيه وتطبيقه في المجتمع المحلي، ومن أهم تلك الخصائص ما يلي:

- الميزة النسبية للمستحدث Relative Advantage of Innovation: وهي درجة إدراك المزارع للمستحدث الزراعي وتمييزه عن غيره من المستحدثات، وتقاس الميزة النسبية للمستحدث بمعايير اقتصادية كالعائد الذي يحققه استخدام هذا المستحدث أو عائد استثمار رأس المال فيه، فكلما كان العائد أكبر كلما زاد معدل التبني.بالإضافة إلى معايير اجتماعية تتضمن الرضا الذي يحققه تبني المستحدث في المجتمع كالطعم والشكل ونمط الاستخدام والمكانة الاجتماعية والملاءمة لظروف وواقع المزرعة.
- مدى توافق المستحدث Compatibility of Innovation : وتعني درجة توافق المستحدث مع قيم وخبرات واحتياجات أفراد المجتمع، فكلما زاد توافق المستحدثات مع قيم المجتمع وخبرات واحتياجات أفراده زاد معدل تبنيه وتطبيقه لدى المزارعين.
- درجة تعقيد المستحدث Complexity of Innovation : وتعني درجة صعوبة فهم واستخدام المستحدث من قبل أعضاء المجتمع، فالمبتكرات التي يسهل فهمها وتطبيقها غالباً ما يكون معدل تبنيها أكبر من المستحدثات الأكثر تعقيداً.
- قابلية تجريب المستحدث Trial ability of Innovation : وتعني إمكانية تطبيق وتجربة المستحدث الزراعي على نطاق ضيق، وهذه الصفة تؤدي إلى تقليل المخاطرة التي يتعرض لها الفرد عند تقييم المستحدث، فالمبتكرات التي يلمس المزارع نتائجها من خلال التجريب أسرع في التبني من تلك التي لا يستطيع تجربتها وتقييمها.
- قابلية مشاهدة أثر المستحدث Observation Impact of Innovation : وكلما كانت نتائج تطبيق المستحدث ملموسة ويمكن ملاحظتها من قبل المزارعين كلما زاد احتمال تبنيه وتطبيقه من قبلهم.

5- 5- العناصر الإستراتيجية لنشر المستحدثات الزراعية

هناك مجموعة من العناصر التي يتوجب على الإرشاد الزراعي أخذها في الحسبان عندما يريد نشر المستحدثات الزراعية في المجتمع الزراعي لكي يحقق أفضل النتائج. تشكل هذه العناصر المكونات الإستراتيجية لنشر المستحدثات الزراعية من خلال البرامج الإرشادية وتتضمن ما يلي:

- فهم القيم والمعايير السائدة في المجتمع المحلي: فمن الضروري أن يفهم المرشدون الزراعيون المجتمع الذي يعملون به ويحاول نشر المستحدثات الزراعية فيه، لكي تتلاءم تكيف تلك المستحدثات مع نمط حياة المزارعين في المجتمع.
- تجاوب المستحدثات مع احتياجات ومتطلبات المزارعين: فالمستحدثات التي تشبع احتياجات ودوافع المزارعين هي المستحدثات الأسرع في الانتشار في المجتمع، لذا يتوجب على المرشد الزراعي السعي لإدخال مستحدثات التي تناسب مع تلك الاحتياجات وتركيز أنشطة برامجه عليها. ومن الجدير بالاهتمام أن بعض الاحتياجات

والمشكلات التي يواجهها المزارعين في المجتمع غير محسوسة أو مدركة من قبلهم، لذا يتوجب على المرشد توجيه وإثارة المزارعين لإدراك تلك المشكلات تحريك الإحساس لديهم لإيجاد حلول لها.

- الخبرات السابقة للمزارعين مع المستحدث الزراعي: وتعني أ،هـ يتوجب على المرشد الزراعي دراسة ومعرفة الجهود والأنشطة السابقة لنشر المستحدث في المجتمع الزراعي وتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية عليها، وبناءاً عليها يتم وضع خطط وبرامج العمل المستقبلية لنشر المستحدثات الزراعية.
- الاستعانة بقادة الرأي لنشر المستحدثات الزراعية: يتوجب على المرشد الزراعي العمل من خلال قادة الرأي، فعندما تتبنى هذه الفئة المستحدثات الزراعية التي يسعى الإرشاد الزراعي لنشرها في المجتمع المحلي، فإن سرعة تطبيقها وتبنيها سوف تزداد، حيث وجد أن هناك علاقة طردية بين معدل تبني قادة الرأي للمستحدثات ومعدل تبني باقي أفراد المجتمع الزراعي.
- تقييم المستحدثات والتنبؤ بالنتائج المتوقعة لنشرها: ينبغي على المرشد الزراعي توقع التغيرات التي تطرأ على المجتمع الزراعي عند نشر المستحدثات من خلال أنشطة برامجه، فهناك نتائج وتأثيرات مباشرة ومتوقعة لتطبيق المستحدث كزيادة الإنتاجية ودخل المزارعين، وقد تظهر نتائج أو تأثيرات غير مباشرة لتطبيقه كتغير في نمط وعلاقات وأدوار العمل الزراعي. والتغيرات الاجتماعية الأخرى غير المتوقعة كتغير تركيب السلطة والنفوذ بالمجتمع والحراك الاجتماعي بين طبقات المجتمع وتغير في القيم والمعايير السائدة.

المحاضرة الخامسة

المرشد الزراعي

7- 1- تمهيد:

يعد قطاع الزراعة من أهم القطاعات الإنتاجية في اقتصاد غالبية الدول بشكل عام، والنامية بشكل خاص. حيث لا تزال الزراعة تلعب دوراً أساسياً في رفع المستوى المعيشي والاجتماعي للسكان، ومصدراً أساسياً للدخل القومي، ومجالاً لعمل الغالبية العظمى من سكان تلك الدول.

وقد لعب الإرشاد الزراعي منذ نشأته دوراً في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية والزراعية، إذا يساهم في رفع الكفاءة الاقتصادية للإنتاج الزراعي بما يقدمه من توفير للإطار المناسب لتطبيق الأساليب العلمية والتكنولوجية وما يمارسه من التعليم والتدريب ونقل المعلومات التكنولوجية التي تؤدي إلى زيادة دخول المزارعين وتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملين بالزراعة. وقد كان دور التعليم والتدريب أحد أهم الدروس التي مرت بها التنمية الاقتصادية، حيث يعتبر التعليم والتدريب على المهارات الحديثة والذي يقوم به الإرشاد ضروري ومهم بالنسبة للتنمية، وخصوصاً أن هذا الدور كان مغفلاً لدى الكثير من الاقتصاديين الذين لم يهتموا بدور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية. لهذا اتجهت الأفكار الاقتصادية الحديثة إلى تأكيد أهمية تنمية الموارد البشرية باعتبارها ضرورة لأي تقدم اجتماعي ، مما أدى إلى الاعتراف بدور التعليم والإرشاد والتدريب في التنمية .

هذا وتكمن أهمية دور جهاز الإرشاد الزراعي في عملية نشر الأفكار والممارسات الزراعية الحديثة القائمة على الدراسة الواعية لجوانب هذه العملية من خلال القيام بصياغة ونقل وتوصيل نتائج البحوث إلى جمهور الزارع بطريقة مبسطة على كوصايا قابلة للتطبيق وإقناعهم وتعليهم وإرشادهم لوضع هذه الممارسات موضع التنفيذ بما يتفق مع ظروفهم من أجل تحقيق إنتاجية مرتفعة ومن ثم الارتقاء بمستوياتهم المعيشية ومساعدتهم على تكييف حياتهم بما يتلاءم مع التغيرات الجديدة.

7- 2- المرشد الزراعي :

يعد المرشد الزراعي الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي، وهو يمثل حجر الزاوية في تنفيذ ونجاح كل البرامج والأنشطة الإرشادية. كما يعتبر قاعدة الهرم الإرشادي وواجهة التنظيم أمام المجتمع الريفي وجمهور المزارعين . ويعتبر المرشد الزراعي هو حلقة الوصل بين المستوى الميداني والتنفيذي في التعامل مع المزارعين والمستويات التخطيطية التي تقع في المستويات الإدارية العليا للتنظيم الإرشادي، حيث ينقل لهم مشاكل وهموم المزارعين ويتلقى منهم الإجابات والحلول لتلك المشاكل والهموم لتوصيلها بدوره إلى المزارعين. لهذا يعتبر حسن انتقاء المرشد الزراعي وتدريبه من العوامل المؤثرة على العمل الإرشادي، وإي قصور في شخصيته أو تدريبه سوف ينعكس على أدائه في تنمية البرامج الإرشادية ونواتجها النهائية.

7- 2- 1- مهام وأنشطة المرشد الزراعي:

يعتبر الإرشاد الزراعي المحور الأساسي في التنمية الزراعية،كونه الأداة الحقيقية لربط قطاع البحث الزراعي بالقطاع الإنتاجي المتمثل بالمزارعين، ويعد المرشد الزراعي الأداة الفعلية في تنفيذ ونجاح البرامج الإرشادية. ويمكن إجمال الأنشطة والأعمال التي يقوم بها ويمارسها المرشد الزراعي وتعتبر من مؤهلات تنفيذ عمله بكفاءة ما يلي:

- العيش في منطقة عمله لتنمية العلاقات مع المزارعين واعتبار ذلك كجزء من واجبا ته.

- زيارة القرى والمزارع بانتظام والتعاون مع القيادات في المجتمع المحلي وتجار المنتجات الزراعية والمستلزمات والتجهيزات المزرعية وموظفي الخدمات والهيئات المتصلة في عمل البرنامج الإرشادي.
- تحضير البرامج الإرشادية وخطط العمل السنوية بمساعدة القادة الريفيين ومشرفي الإرشاد وأخصائيي المواد.
- المشاركة في اللجان المحلية والهيئات والوحدات المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ البرامج الزراعية التنموية في منطقته الزراعية.
- تخطيط وإدارة الأنشطة التعليمية كالحقول الإرشادية والاجتماعات وأيام الحقل والرحلات وتنظيم المعارض الزراعية والحملات الإرشادية، والإشراف على تجارب الحقل البحثية وحقول المزارعين الإيضاحية
- نقل المعارف والمعلومات والمستحدثات إلى المزارعين من خلال الرسائل الإرشادية، بالإضافة إلى نقل برامج وسياسات الحكومة والتي تؤثر على المجتمع الزراعي، ورصد تبني وتطبيق التوصيات الإرشادية.
- لفت الانتباه لمشاكل الإدارة الإرشادية والمواقف التي تتطلب الدراسة والعمل وعمل تقارير عن النشاطات الإرشادية والإنجازات.
- اكتشاف وإعداد وتدريب القادة الممثلين لفئات المجتمع الريفي.
- تجهيز التقارير عن الأنشطة الإرشادية وتبني وتطبيق التوصيات الزراعية وتوصيل المعلومات والإحصائيات الزراعية للجهات المختصة، بالإضافة إلى المشاركة في المسوح وجمع المعلومات للدراسات الاقتصادية والاجتماعية.

7- 2- 3- مؤهلات العاملين في الإرشاد الزراعي :

تتطلب التنمية الريفية مرشداً يتمتع بالمرونة لكي يتكيف مع طبيعة العمل الذي يقوم به وأيديولوجية التنظيم الذي ينتمي إليه، واستخدام ما يتوافر من إمكانيات وتسهيلات في منطقة عمله. وبما أنَّ المرشد في تواصل مع المزارعين فإنَّ نجاحه يتوقف على قدرته على التعامل مع مختلف فئات العاملين بالقطاع الزراعي والمجتمع الريفي المحلي، وتبادل الخبرات والمعارف معهم.

بشكل عام تختلف مؤهلات العاملين بالإرشاد الزراعي باختلاف المستويات الإدارية التي يعملون بها، وحسب مستوى التقدم الاقتصادي للبلد، والمستوى التعليمي والثقافي للمجتمع. ففي البلدان المتقدمة اقتصادياً نلاحظ أن غالبية العاملين بالتنظيمات الإرشادية من ذوي المؤهلات التعليمية الجامعية. أما في البلدان النامية أو المتأخرة فنجد أن غالبية العاملين بالإرشاد من ذوي التعليم المتوسط وخصوصاً بالنسبة للعاملين على المستوى الميداني كالمرشدين الزراعيين، في حين يلاحظ العاملين في مجال الإشراف الإرشادي والمستويات العليا لإدارة التنظيم فهم من ذوي المؤهلات الجامعية.

7- 2- 4- خصائص المرشد الزراعي:

لكي ينجح المرشد في عمله مع المزارعين ينبغي أن يكن لهم الاحترام، ويتعاون مع المجتمع الريفي كمتعلم وليس فقط كمعلم، ويصغي أكثر مما يتكلم، ويعمل على تخطيط الأنشطة الإرشادية بما يتلاءم مع ظروف المزارعين، ويؤمن بمقدرة المزارعين على اقتراح ما يناسبهم من خطط وأنشطة.

بشكل عام هناك نوعين من الخصائص الواجب توفرها في المرشد الزراعي النوع الأول يتعلق بالخصائص الشخصية، أما النوع الثاني فيتعلق بالخصائص الفنية والتقنية، التي سوف نتناول كلاً منها بالتفصيل.

أ- الخصائص الشخصية: وتتعلق بما يتمتع به المرشد الزراعي من خصائص شخصية بعض مرتبط بسماته النفسية والأخر يكتسبه أثناء ممارسة العمل الإرشادي وتتضمن ما يلي:

- حب المرشد الزراعي لعمله واقتناعه برسالته وهو مفتاح النجاح في أداء وظيفته، حيث يصعب على الشخص الإخلاص لعمل لا يحبه ولديه الرغبة في أدائه. فالعمل الإرشادي ليس عملاً روتينياً يمكننا القيام به بغض النظر عن اتجاهنا نحوه، فكثير من المواقف التي يواجهها المرشد الزراعي تتطلب قدراً معيناً من إدماج الحواس والمشاعر والذات فيها.
- حب المرشد الزراعي للحياة الريفية واقتناعه بقضايا المجتمع الريفي وأهمية التنمية الريفية ورسالتها، ولتحقيق ذلك تراعي الكثير من التنظيمات الإرشادية أن يتم اختيار وتعيين المرشدين الزراعيين الذين هم من أبناء المجتمع الريفي، كونهم أكثر اقتناعاً بقضاياه وأكثر تحملاً لصعوبات المعيشة فيه مقارنة بأبناء المدن.
- الصدق في التعامل مع جمهور المزارعين وتجنب الوعود الخيالية التي يتعذر تحقيقها.
- احترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الريفي، وإظهار الود والتواضع في التعامل مع جمهور المزارعين.

ب – الخصائص الفنية: وتتعلق بما يتمتع به المرشد الزراعي من خصائص فنية وتقنية ترتبط بمؤهلاته العلمية والتدريبية التي تؤهله للقيام بالعمل الإرشادي والتي سوف نتعرض لها عند تناول التدريب الذي يتعرض له المرشد الزراعي.

7– 3– التدريب الإرشادي :

يعتبر التدريب أحد الأنشطة والمهام الرئيسية لأي تنظيم إداري، حيث يساعد على رفع كفاءة العاملين فيه، وربطهم بمستحدثات العصر بما ينعكس إيجابياً في تحقيق أهدافه، والتدريب بصفة عامة هو نشاط تعليمي يهدف إلى تحسين أداء الفرد من خلال تغيير معارفه أو مهاراته أو اتجاهاته. وقد عرفته منظمة العمل الدولية على أنه" اكتساب وتنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات والخبرة التي تمكن الفرد من المساهمة الفعالة في الجهود المشتركة لفريق العمل الذي ينتمي إليه، وتنحصر أهدافه في إعداد الفرد ليؤدي عمله الحالي بشكل مرضي أو إعداده لتحمل عبء مهام أكبر". ويتم تطوير وتنمية برامج التدريب من خلال خمس مراحل متتابعة تتضمن ما يلي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى التنظيم والوظيفة والفرد.
- تحديد الأهداف التعليمية للبرنامج التدريبي وصياغتها بشكل سلوك يقوم به المتدرب بعد إنهاء التدريب.
- اختيار موضوعات البرنامج التدريبي وكتابة المحتوى الفني لها.
- اختيار الطرق والوسائل التعليمية التي تتبع في التدريب.
- تقييم جهود التدريب والإجراءات المتبعة فيه والتأكد من مدى تحقيقه لأهدافه وغاياته.

7– 3– 1– أهمية التدريب الإرشادي:

وترجع أهمية إعداد وتدريب العاملين في الإرشاد الزراعي إلى مجموعة من الحقائق أهمها ما يلي:

- الأعداد المتزايدة من العاملين الذين يتم توظيفهم في معظم الدول بشكل عام والدول العربية بشكل خاص، بسبب تزايد للاهتمام بالزراعة وزيادة عدد المشتغلين فيها، أو التوسع الأفقي والعمودي فيها.
- التطور العلمي وما رافقه من معارف وتكنولوجيا في مجالات الإنتاج الزراعي، والذي يتطلب إعداد عاملين بالإرشاد الزراعي على درجة من الكفاءة تتناسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة.
- تأثير التطور العلمي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المفاهيم والنظريات التعليمية، والتي انعكست بدورها على دور المرشدين الزراعيين كمعلمي كبار.
- تحديث طرق وآليات العمل الإرشادي وتعديل سياساته وهياكله التنظيمية لكي يتواءم مع تغيرات العصر المتعاقبة والسريعة، حتى يضمن استدامته واستمراره.

7- 3- 2- أنواع التدريب الإرشادي:

نظراُ لأهمية العمل الإرشادي في تنمية المجتمعات الزراعية والريفية، تقوم الكثير من البلدان بتوظيف عدد ضخم من الموظفين، من خريجي المدارس والمعاهد الزراعية بسبب قلة أعداد خريجي المستوى الجامعي، أو لأن خريجي الجامعات لا يمتلكون الخبرة العملية في الزراعة. لذا فإن تأهيل وتدريب العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي يعتبر من أهم المهام التي يتوجب على التنظيم أن يوليها جل اهتمامه.

حيث يتم تأهيل وتدريب العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي في مستويات تتكامل جهودها بحيث تؤدي إلى صقل قدرات العاملين بالإرشاد وتأهيلهم للعمل بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة المراد شغلها. حيث يتعرض العاملون بالإرشاد الزراعي إلى أربع مستويات للتدريب هي كما يلي:

1) التدريب قبل مزاولة المهنة Pre-Service Training: ويتضمن هذا المستوى جميع البرامج والمقررات والمناهج التعليمية والتدريبية التي يخضع لها العاملون قبل الالتحاق بالعمل الإرشادي، وغالباً ما يتم هذا النوع من التدريب في المدارس والمعاهد والكليات الزراعية. وقد يقوم به التنظيم الإرشادي، حيث يقيم دورات تدريبية طويلة قبل توظيف العاملين بالجهاز الإرشادي.
2) التدريب عند بدء مزاولة المهنة Induction Training: وهو التدريب الذي يتلقاه الخريجون الزراعيون الجدد لانخراطهم في العمل الإرشادي، ويتضمن هذا المستوى من التدريب تعريف العاملين الجدد بالتنظيم الإرشادي وتاريخ نشأته وأهدافه وفلسفته وسياساته وطرق العمل فيه، وتعريفهم بوظائفهم الجديدة ومساعدتهم على تفهم مسؤولياتهم نحو التنظيم الإرشادي ونحو المجتمع الريفي وحقوقهم وواجباتهم، ومساعدتهم على تفهم القواعد والأنظمة الإدارية والوظيفية المتصلة بعملهم.
3) التدريب أثناء الخدمة In-Service Training: ويتضمن هذا المستوى جميع أشكال التدريب للعاملين في الجهاز الإرشادي أثناء تنفيذهم للأعمال الموكلة إليهم، وغالباً ما يكون الغرض من هذا التدريب سد الفجوات أو القصور في برامج التعليم السابقة، وتنمية القدرات والمهارات اللازمة لأداء المهام وتطويرها وصقلها، وتدريب العاملين على آخر المستجدات في مجال المهن والتخصصات وطرق وإجراءات أدائها، ويضاف إلى ذلك تدريب العاملين على كل ما يتم إدخاله للتنظيم من أدوات ووسائل تتطلب تحديث وتطوير العمل.
4) التدريب العالي Post Training: وهو أعلى من المؤهلات المطلوبة لأداء العمل الإرشادي، ويشمل الدراسات الأكاديمية العليا، وغالباً ما يحدث هذا التدريب بدوافع وطموحات فردية، ويجب على التنظيم الإرشادي تشجيع العاملين فيه لمواصلة هذا النوع من التعليم والتدريب بالقدر الذي تسمح به ظروف وإمكانيات العمل.

7- 3- 3- محتوى التدريب الإرشادي:

يحتاج المرشد الزراعي عند تعامله مع البيئة الطبيعية للمجتمع الزراعي إلى كم هائل من المعلومات، والكثير من القدرات لكي يستطيع مواجهة المشكلات المحيطة بالمجتمع الريفي والعمل الزراعي بكل ما تتضمنه من تداخلات معقدة من عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية.

ويحتاج المرشد الزراعي لأن يكون متمكناً من العلوم الزراعية التطبيقية والتي تكون مضمون البرامج والرسائل الإرشادية، كما يحتاج إلى كم هائل من المعلومات والمعارف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من فهم أفراد وجماعات المجتمع الريفي المعنيين ببرامج الإرشاد الزراعي. ويضاف إلى ذلك حاجة المرشد الزراعي على مهارات إدارية واتصالية تمكنه من تخطيط وتنفيذ وتوصيل وتقييم برامج الإرشاد الزراعي وخطط عمله ورسائله.

لذلك فأن محتوى التدريب الإرشادي للمرشد الزراعي غالباً ما يدور حول تنمية القدرات التالية:

- القدرات التي تمكنه من فهم كل من الأفراد والجماعات والمجتمعات الريفية.
- القدرات التي تمكنه من فهم المضمون الفني لبرامج الإرشاد والتعامل مع مواضيعها.
- القدرات التي تمكنه من توصيل الرسائل الإرشادية واستخدام مختلف الطرق الإرشادية.
- القدرات التي تمكنه من تخطيط برامج الإرشاد الزراعي وخطط عمله وأنشطتها.
- القدرات التي تمكنه من تقييم البرامج الإرشادية وخطط عملها.

أما فيما يخص مجالات التدريب فإن العاملين في الجهاز الإرشادي يحتاجون لثلاثة مجالات تدريبية تتضمن ما يلي:

- العلوم الزراعية التكنولوجية الملائمة لحقول المزارعين: وتتضمن المجالات الإنتاجية كإنتاج المحاصيل الحقلية والخضار والفاكهة والإنتاج الحيواني والصناعات الزراعية والغذائية. كما يتم تدريب العاملين على المجالات الزراعية الأخرى ذات الصلة الوثيقة بمجالات الإنتاج الزراعي كالتربة والأراضي والمساحة والميكنة الزراعية والحشرات والأمراض وإدارة المزارع والمحاسبة الزراعية. حيث تشكل هذه المجالات المحتوى الفني للبرامج والرسائل الإرشادية.
- العلوم الاجتماعية والسلوكية: حيث تساعد هذه المعارف والعلوم المرشد الزراعي على فهم طبيعة كل من المجتمع الريفي وجماعاته وأفراده، ومن أهم تلك المجالات علم النفس بمختلف فروعه وعلم الاجتماع الريفي وعلم الإنثربولوجيا وعلم الاقتصاد وعلم الاقتصاد والاقتصاد الزراعي والمنزلي.
- المواد والوسائل الإرشادية: التي يستخدمها أو يستفيد منها المرشد الزراعي في نقل وتوصيل الرسائل الإرشادية، وتشمل تنظيم وإدارة واستخدام الأجهزة والوسائل والمواد التعليمية التي تستعمل في تنفيذ أهداف الإرشاد الزراعي وطرق تقييمها.

7- 3- 4- أشكال التدريب الإرشادي:

هناك الكثير من أشكال ومناهج تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي، فالنقص الذي يعاني منه العاملون بالإرشاد الزراعي كخريجين للكليات والمعاهد والمدارس الزراعية يقوم التنظيم الإرشادي بتغطيته وصقل قدرات العاملين بالإرشاد الزراعي عند البدء بمزاولة مهنة الإرشاد وأثناء مزاولتها من خلال الكثير من الأشكال التدريبية أهمها ما يلي:

- مراكز التدريب الإرشادي Extension Training Centers: فغالباً ما يتطلب العمل الإرشادي إعداداً وتدريباً أكثر مما توفره المدارس والمعاهد والكليات، لذا يتم تأسيس مراكز التدريب الإرشادية لتحضير وإعداد عاملين إرشاديين على مستوى جيد. وقد تستمر فترة التدريب في المركز لمدة سنة ويتبعا تدريب إرشادي مدتها ستة أشهر، كما هو الحال في الهند وباكستان وبعض الدول النامية. ويتم التدريب من خلال المحاضرات والملاحظات والإشراف على التدريب الميداني.
- المؤتمرات السنوية للعاملين بالإرشاد Annual Staff Conferences: حيث يعقد مؤتمراً سنوياً للعاملين بالجهاز الإرشادي، وقد يستمر هذا المؤتمر لمدة أسبوع حيث يتحدث فيه غالباً مدراء الإرشاد والمتخصصين وأساتذة الجامعة. وغالباً ما يتكون برنامج تلك المؤتمرات من أربعة محاور هي: 1) مناقشة المسائل الإدارية والسياسة الإرشادية، 2) التشجيع على المشاركة في برامج الإرشاد، 3) فعالية التعليم الإرشادي وطرقه ووسائله، 4) استعراض نتائج البحوث والدراسات الحديثة في المجتمع الريفي.
- الدورات التدريبية على المستوى المحلي Local Area Training Sessions: وتتناول هذه الدورات تغطية موضوعات تهم العاملين بالإرشاد الزراعي في منطقة معينة أو مجتمع محلي محدد، وتتراوح مدتها بين يوم وأسبوع.

- المناهج الدراسية القصيرة Short Courses: وتتراوح مدة هذه المناهج بين أسبوع وأسبوعين ويتم تدريس هذه المناهج في المؤسسات التعليمية كالمدارس والمعاهد والكليات الزراعية ومراكز التدريبي الإرشادي، حيث يتم التركيز بشكل مكثف على أحد الموضوعات الهامة بالنسبة للعاملين بالإرشاد الزراعي.
- المناهج الدراسية المجددة للمعلومات Refresher Courses : وتتراوح المدة التي تستمر فيها من أربعة إلى ستة أسابيع، حيث يتم فيها تغطية الموضوعات الرئيسية والمكملة.
- المناهج التدريبية Training Courses: حيث يتم تنظيمها أثناء مزاولة العمل الإرشادي طبقاً لاحتياجات العاملين في التنظيم الإرشادي وتستمر لمدة أسبوعين.
- ورش العمل Work Shops: حيث تمتد مدة ورشة العمل ما بين أسبوع أو أسبوعين، حيث يحضر كل مشارك في الورشة مشكلة مهنية أو موضوع خاص يرغب العمل به بمشاركة ومساعدة المشاركين الآخرين.
- الجولات الميدانية Field Trips: حيث يتم تنظيم وإجراء رحلات ميدانية على المشاريع والحقول الإرشادية ومحطات التجارب القريبة من أماكن تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي، وغالباً ما يكون موضوع الرحلة متناسب مع المحاضرات والموضوعات التدريبية.
- الحلقات الدراسية Seminars : حيث تنظم لمجموعة من العاملين بالإرشاد تتراوح من 10 إلى 15 شخصاً، لمناقشة أحد الموضوعات الهامة بالبرنامج الإرشادي، وتمتد الحلقات الدراسية مدة تمتد من أسبوع إلى أسبوعين، بإشراف وتوجيه وإدارة شخص ذو مؤهلات عالية في مجاله.
- المشاركة في دورات تدريب خارجية Foreign Participant Training: حيث تعاني دول نامية كثيرة من نقص الأدوات والمناهج والتسهيلات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي، لذا فهي تسعى للاستفادة من مزايا المشاركة في برامج التدريب التي تقدمها الدول المتقدمة والمنظمات والهيئات الدولية كمساعدات ومنح، أو تقوم البلدان بتمويل البرامج التدريبية للعاملين التابعين لها.
- الدراسات العليا: حيث يلتحق عدد من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي بمؤسسات التعليم الأكاديمي، نتيجة لشعورهم بالحاجة للتعليم لتحسين أدائهم الوظيفي أو الترقية الوظيفية. ومن أهم الدرجات التي يسجل فيها العاملون بالجهاز الإرشادي ما يلي:
- دبلوم في الإرشاد الزراعي Diploma Course in Agricultural Extension.
- درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي Master Degree in Agricultural Extension.
- درجة الدكتوراه في الإرشاد الزراعي Ph. Degree in Agricultural Extension.

7- 4- الوظائف الإرشادية :

يعتبر تحديد مواصفات الوظائف بشكل مكتوب أو ما يسمى" بالتوصيف الوظيفي" من أهم العناصر لتنفيذها بكفاءة بشكل عام وتدريب من يشغلها بشكل خاص، حيث يساعد هذا التوصيف مؤسسات التعليم والتدريب على تحضير المناهج التي تتناسب مع المهام والأنشطة المحددة فيه، وتحديد الاحتياجات التدريبية والذي يؤثر بشكل إيجابي على فعالية البرامج التدريبية. هناك الكثير من الوظائف التي يقوم بها العاملون في التنظيمات الإرشادية يمكن حصرها بما يلي:

- الوظائف الإدارية Management Functions: وتتدرج من المدراء على المستوى المركزي يليها الإدارات على مستوى المحافظات ثم الإدارات على مستوى المناطق. ويتم تقسيم هذه الوظائف إلى وظائف إدارية عليا ووظائف إدارية متوسطة.

- الوظائف الإشرافية Supervision Functions: وتتواجد هذه الوظائف في مختلف المستويات الإدارية للتنظيم، ويغلب على هذه الوظيفة الطابع التدريبي، فالمشرف هو موجه ومستشار وقائد ومدرب لمرؤوسيه.
- أخصائيو المواد Subject Matter Specialists SMS: تعتبر أهم مهام هذه الفئة ربط البحث العلمي الزراعي بالعمل الإرشادي، من خلال فتح قنوات اتصال بين محطات البحوث والمرشدين الزراعيين لضمان استمرار تدفق المعلومات المفيدة والمشكلات في كلا الاتجاهين، كما تقوم بتدريب المرشدين والمزارعين كل في مجال اختصاصه الفني، حيث يمثل أخصائيو المواد مختلف التخصصات الزراعية بجانب التخصصات الإرشادية والتعليمية كتخطيط وتقويم البرامج والوسائل التعليمية وغيرها، ويجدر الإشارة إلى أن أخصائيي الإرشاد يطلق عليهم أخصائيو المواد التعليمية أو الإرشادية.
- المرشدون على المستوى الميداني Extension Agents: ويمثلون النسبة الأكبر من العاملين بالجهاز الإرشادي، والمرشد الزراعي إما أن يكون مرشداً عاماً أو مرشداً متخصصاً، وهو غالباً ما يكون على احتكاك مباشر مع الواقع الفعلي للمزارعين.

7- 5- مشكلات التي تواجه المرشد الزراعي:

على الرغم من الأهمية التي يحتلها الإرشاد الزراعي، فلا يزال يمثل الحلقة الهشة التي تحد من فعالية برامج التنمية. ويعتبر المرشد الزراعي العنصر الأضعف في التنظيم الإرشادي لدى غالبية الدول النامية. وهناك أسباب كثيرة ساهمت في ضعف أدائه من أهمها:

- ضعف التأهيل الأكاديمي للمرشدين الزراعيين، وعدم توفر برامج تدريبية منتظمة لهم، وعدم تنفيذه من قبل المختصين بالإرشاد الزراعي.
- عدم وجود توصيف وظيفي دقيق ومحدد للعاملين بالإرشاد الزراعي، واقتصار تأهيلهم وتدريبهم على الجوانب النظرية وافتقاده للجوانب العملية التطبيقية.
- عدم بناء علاقة دائمة ومستمرة بين المرشدين الزراعيين ومصادر المعرفة في المؤسسات والمراكز البحثية.
- تركيز العمل الإرشادي على بعض المحاصيل أو المناطق أو الفئات دون غيرها.
- وضع السياسات والبرامج الإرشادية من قبل قيادات غير مؤهلة للقيام بهذه المهام ومحدودية الاستفادة من المتخصصين في الإرشاد الزراعي، نظراً لضعف التعاون والتنسيق بين تلك الكفاءات والأجهزة الإرشادية التنفيذية.
- غياب الرقابة على عمل المرشدين والبرامج الإرشادية، وتخلف المواد التدريبية.
- عدم التقويم العلمي لمستوى أداء الإرشاد الزراعي وإنجاز الدراسات البحثية العلمية التي تحدد مجالات الضعف في أداء العمل الإرشادي، ووضع البرامج الكفيلة بتجاوز السلبيات وترسيخ الإيجابيات.

وتواجه المرشد الزراعي مشكلات عديدة تشتمل على مشكلات تتعلق بإدارة التنظيم الإرشادي، ومشكلات تتعلق بالمرشد الزراعي ذاته وسوف يتم تناولها كما يلي:

7- 5- 1- مشكلات تتعلق بإدارة التنظيم الإرشادي: وتتضمن ما يلي:

- عدم وضوح مضمون العمل الإرشادي السليم في أذهان بعض المسؤولين، والمركزية في إدارة العمل الإرشادي واتخاذ القرار.
- كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي، وإسناد بعض المهام غير الإرشادية للمرشدين الزراعيين
- عدم توافر المعدات والمعينات الإرشادية وعدم توافر وسائل المواصلات المناسبة، وكثرة عدد المزارعين الذين يطلب من المرشد التعامل معهم

7- 5- 2- مشكلات تتعلق بالمرشد الزراعي: وتتضمن ما يلي:

- عدم تقدير رؤساء العمل للجهد المبذول من قبل المرشد وقلة الشعور بالاستقرار في العمل، وقلة فرص الترقية الوظيفية وانعدام الحوافز التشجيعية للعمل الإرشادي.
- صعوبة اكتساب ثقة المزارعين واللامبالاة من قبل المزارعين تجاه التوصيات الإرشادية وتمسكهم بالأفكار القديمة
- السلبية واللامبالاة من قبل بعض المرشدين الزراعيين وعدم اقتناع بالعمل الإرشادي.

7- 6- المرشد الزراعي وصراع الدور:

تعتمد العملية الإرشادية على المرشد الزراعي كعنصر حاسم في تنمية الأنشطة الإرشادية الميدانية، حيث يتوقف نجاح أو فشل العمل الإرشادي على قدراته ومؤهلاته وجهوده، من خلال المهام والأدوار الملقاة على عاتقه. فالمرشد الزراعي يقوم بدور نقل وتوصيل الأفكار والممارسات الزراعية المستحدثة من التنظيم الإرشادي ومؤسسات البحث إلى مختلف فئات المستهدفة في المجتمع الريفي، وينقل مشكلات تلك الفئات إلى الهيئات والمؤسسات المهتمة لإيجاد الحلول لتلك المشكلات.

كما يقوم بتوعية مختلف فئات المجتمع الزراعي والريفي وتعليمهم المهارات والممارسات التي ثبت صلاحيتها وصحتها، وكذلك يشجع المزارعين ويحثهم على المشاركة في تنمية برامج التنمية الريفية والإرشادية من خلال تحفيزهم للمشاركة في تحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم ووضع الحلول لها وسبل الوصول إلى أهدافهم وطموحاتهم. ويمكن القول بأن المرشد الزراعي أثناء عمله الميداني يقوم بدور متصل ومعلم ومدرب وموجه ومحفز وميسر ووسيط في المجتمع الزراعي والريفي.

وغالباً ما يعاني المرشد الزراعي من صراع الدور (Role Conflict) حيث يعرف الدور بأنه" السلوك المتوقع من شخص في موقف معين". فالمرشد الزراعي يعمل ضمن نظامين متباينين هما التنظيم الإرشادي الذي يعمل ضمنه له أهدافه وقوانينه وتشريعاته، ويفرض على المرشد الالتزام بوظائف ومهام وخطط تتناسب مع ما يسعى إليه. كما أنه يعمل مع مختلف فئات المزارعين في المجتمع الريفي، لهم ممارساتهم وظروفهم واحتياجاتهم ومشاكلهم وأهدافهم التي يسعون لتحقيقها. وضمن هذا الموقف يتوجب على المرشد الزراعي الإخلاص لقيم ومبادئ وأهداف التنظيم الذي يعمل به، وإلا سوف يتعرض للمحاسبة من قبل القائمين عليه. وبنفس الوقت يفترض به العمل على حل مشكلات فئات المجتمع الريفي وتحقيق أهداف وطموحات ورغبات الفئات التي يخدمها ويعمل فيها. وتزداد حدة الصراع عندما يزداد التباين بين التنظيم الإرشادي وفئات الجمهور المستهدف من المجتمع الريفي، وتتعارض أهداف ورغبات كل من النظامين.

بشكل عام يتوجب على المرشد الزراعي أن لا ينغمس بشكل كبير في هموم ومشكلات المجتمع الريفي وأن لا يتحيز بشكل كامل لها، وبنفس الوقت عليه أن لا ينحاز للتنظيم الإرشادي الذي يعمل به ويصبح أداة أو وسيلة جامدة لتنفيذ برامجه وخططه.

المحاضرة السادسة
الإرشاد الزراعي في ظل التغيرات العالمية

10- 1- تمهيد

تعتمد اقتصاديات معظم البلدان النامية على القطاع الزراعي، حيث يشكل أهمية كبيرة مقارنة بالبلدان المتقدمة ففي عام 1997 شكلت الزراعة 3% من إجمالي الناتج المحلي للدول المتقدمة بينما مثلت 26% في الدول النامية، وأكثر من 50% في الدول الأقل نمواً، مما يؤكد على أن التنمية الزراعية والريفية هي أساس لأي منهج للحد من الفقر، والتركيز على النهوض بالدور الإنتاجي والاقتصادي لصغار المزارعين.

يواجه القطاع الزراعي مجموعة من التحديات يمكن إجمالها في ما يلي:

1) الفقر والجوع وتدهور الموارد الطبيعية ووصول الزراعة للحدود القصوى من ناحية استثمار المياه والأراضي، فقد اعتمد نجاح التنمية الزراعية سابقاً على استخدام المبيدات والأسمدة الكيماوية والأعلاف المركزة والآلات.

2) زيادة إنتاج الغذاء المستقبلية من خلال التكنولوجيا الحيوية، والذي سيوقع زراعات الدول النامية بأزمات كثيرة، مع الحاجة إلى الحفاظ على البيئة.

3) انخفاض قدرة ورغبة الحكومات في تمويل مشاريع التنمية الزراعية، وضرورة إحداث تغيرات تنظيمية في مؤسسات التنمية لزيادة مشاركة القطاع الخاص.

4) عدم عمل القطاع الزراعي بمعزل عن القطاعات الإنتاجية الأخرى، وتتم غالبية إنتاجه في وحدات صغيرة تفتقر إلى الإدارة والتنظيم، والحاجة إلى تزويد المزارعين بمدى واسع من الخيارات التكنولوجية.

5) يعاني معظم العاملين به من تدني مستوى التعليم والتدريب، وانخفاض القدرة على الوصول لمصادر المعلومات واستخدام التكنولوجيا الحديثة التي تمكنهم من الصمود في وجه القطاعات الاقتصادية الأخرى.

10- 2- الإرشاد الزراعي أحد مكونات نظام المعرفة والمعلومات الزراعية

يمكن النظر إلى الإرشاد الزراعي كأحد مكونات نظام المعرفة والمعلومات على أنه يستطيع القيام بدور اتصالي ثنائي من خلال نقل نتائج البحوث الزراعية إلى المزارعين، ونقل المشكلات التي تواجه المزارعين إلى البحوث لإيجاد الحلول لها. إلا أن هذا قد يمثل رؤية محدودة للأدوار التي يقوم بها الإرشاد لأسباب كثيرة من أهمها:

- أن مؤسسات البحوث الزراعية ليست هي المصدر الوحيد لمعارف ومعلومات المجتمع الزراعي. ذلك لوجود أطراف أخرى تمثل مصادر متعددة للابتكارات الزراعية كتجار المستلزمات والمنتجات، وكل من يطلب أو يوفرها من القطاع الخاص.
- هناك معلومات ومعارف قد لا تكون ذات طبيعة زراعية ولكنها ذات تأثير على المزرعة والقرار المزرعي، كالسياسات الزراعية واحتياجات الأسواق، والمعلومات المتعلقة بالصحة والتغذية والبيئة التي لا علاقة لها بنتائج البحوث ولابد من نقلها وتوصيلها للمزارعين وسكان المناطق الريفية.
- تعتمد فلسفة الإرشاد وأسسه على عمليات تعليمية تهدف إلى توعية المزارعين وتطوير معارفهم ومهارتهم واتجاهاتهم لاتخاذ القرارات التي تساعدهم على إدارة مزارعهم بشكل أفضل. فالإرشاد من خلال توصيل المحتويات الفنية يقوم بتنمية المهارات الفكرية والأدائية والإدارية للمزارعين، فالمرشد يقوم بدور تعليمي واتصالي وإداري ونقل للتكنولوجيا المستحدثة.

فالإرشاد الزراعي– على المستوى النظري على أقل تقدير– يملأ فراغات الترابط بين الأطراف المعنية بنظام المعرفة والمعلومات الزراعية، بحيث تسمح بتبادل أو نقل المعلومات أو المدخلات أو الموارد أو السلطة، ويؤدي إدارة وتطوير هذه الروابط إلى تحسين نظام المعرفة والمعلومات الزراعية ككل. وإذا أمكن تشبيه نظام المعرفة والمعلومات الزراعية بجدار فإن الإرشاد الزراعي هو ما يربط لبناته، هذا إذا ما أخذنا في الاعتبار أن الإرشاد الزراعي ليس فقط مؤسسة أو تنظيم مفرد وإنما نشاط أو عملية قد يقوم بها أيضاً أطراف مختلفة من الأفراد والجماعات والتنظيمات الحكومية والأهلية والخاصة، وهذا يُمكّن من التوحيد بين مفهوم الإرشاد الزراعي ومفهوم نظام المعرفة والمعلومات الزراعي.

10– 2– 1– تنظيمات الإرشاد الزراعي

يعرف التنظيم الإرشادي بأنه" مجموعة من الفنيين والأخصائيين والإداريين واللوائح والتشريعات والقوانين والإمكانات المترابطين والمرتبطين بنظام معين لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي وإحداث التغيير وإزالة عقبات التنفيذ.

ويمكن التمييز بين ثلاثة أشكال أساسية للتنظيمات الإرشادية هي:

1) التنظيم الإرشادي التعاوني: حيث تتعاون الحكومة المركزية والجامعات والحكومات المحلية على تخطيط وتنفيذ العمل الإرشادي.

2) التنظيم الإرشادي الحكومي: وتنفرد بمسؤوليته وزارة الزراعة أو تشترك مع هيئات أخرى في المسؤولية.

3) التنظيم التنموي المجتمعي المحلي حيث يرتبط العمل الإرشادي بمشكلات هي من مسؤوليات وزارات مختلفة كالزراعة والصحة والتربية والتعليم والشؤون الاجتماعية.

10–2– 2– علاقة الإرشاد الزراعي بأطراف نظام المعرفة والمعلومات الزراعية:

تظهر أهمية تنظيم الإرشاد الزراعي في نظام المعرفة والمعلومات الزراعية من خلال أهمية علاقاته بباقي الأطراف المعنية على النحو التالي:

أولاً) العلاقة بين الإرشاد الزراعي والبحث العلمي الزراعي:

تلعب تنظيمات البحوث والإرشاد دوراً محورياً في توفير التكنولوجيا المحسنة والمعلومات للمزارعين، وصياغة السياسة العامة وتخطيط الخدمات البحثية والإرشادية في كامل البلاد، وضمان التغطية الواسعة لاحتياجات المزارعين من التكنولوجيا والمعلومات، وتطوير الطرق المستخدمة والعمليات المشتركة من أجل تخطيط الترابط.

ثانياً) العلاقة بين الإرشاد الزراعي والتعليم الزراعي:

ليس أدل على قوة العلاقة بين الإرشاد والتعليم الزراعي أكثر من أن الأول هو وليد الثاني، فالخدمة الإرشادية أول ما عرفت على يد جيمس ستيوارت James Stuart عندما ناشد السلطات بجامعة كامبرج لتنظيم مراكز للمحاضرات الإرشادية تحت إشراف الجامعة، فكانت أول جامعة طبقت هذا النظام عام 1873 يليها جامعة لندن 1876 ثم جامعة أكسفورد عام 1878.

وتعتبر برامج التعليم الزراعي هي القاعدة الأساسية للإرشاد الزراعي الفعال، حيث تحتاج نظم الإرشاد إلى نوعين من التدريب الأول قبل الخدمة لتحضير أفراد للعمل به ودعم خدمات القطاع الزراعي الأخرى، والثاني أثناء الخدمة حسب احتياجات العمل. ويعتبر الجزء الأول من مسؤوليات التعليم الزراعي ولكنه أساسي لنجاح واستدامة أي نظام إرشادي.

ثالثاً) العلاقة بين الإرشاد الزراعي والمزارعين وتنظيماتهم:

من أكثر الأمور أهمية هو بناء علاقة وثيقة بين الباحث والمرشد والمزارع، فمعظم الخبرات الناجحة هي تلك التي يعمل بها المرشدون في تنظيمات المزارعين، حيث لابد من تنظيم العمل الإرشادي من قبل الحكومة والمزارعين بشكل مشترك. وتتوجه معظم الجهود لجعل تنظيمات البحوث والإرشاد في البلدان النامية تتجاوب بشكل أكبر مع احتياجات المزارعين. وقد أكدت البحوث الموجهة للمزارع على أهمية مشاركته في تنمية ونقل التكنولوجيا، إذ تزيد هذه البحوث فهم الباحثين لظروف المزارع.

10- 2- 3- أشكال العلاقة بين أطراف نظام المعرفة والمعلومات الزراعية:

تواجه نظم المعرفة والمعلومات الزراعية في مجال التنمية الريفية تحديات كبيرة تتمثل في ما يلي:

- اعتماد معظم فقراء العالم على الزراعة، إذ يوجد أكثر من 1.3 بليون شخص تحت خط الفقر، يعيش ثلاثة أرباعهم في المناطق الريفية معتمدين على الزراعة.
- حدة الاحتياجات الغذائية تتطلب الزيادة المستمرة في الإنتاج الزراعي، حيث يعاني أكثر من 80 بلد نامي من عجز غذائي، و في عام 2025 قد يصل عدد سكان العالم إلى 8 بليون نسمة، مما يضاعف حاجة البلدان النامية للغذاء.
- تحسين الاقتصاد الريفي وزيادة الإنتاج الزراعي سيتطلب تكثيفاً زراعياً لأن غالبية البلدان لا يمكنها تحقيق التوسع الأفقي بالزراعة، لذا سيعتمد زيادة دخل الأسر الريفية على زيادة الإنتاجية من خلال التكثيف.
- لابد من التوازن بين التكثيف الزراعي والاستدامة البيئية، فتكثيف الزراعة سيؤثر في الغالب على البيئة بشكل عكسي.
- ينظر أهل الريف لنظم المعرفة والمعلومات كمصادر لتحسين معيشتهم، وسوف ينظر إلى العاملين بالإرشاد على أنهم مصادر لتقديم النصائح الفنية والمواضيع الأخرى كالتغذية والصحة والتسويق وغيرها.
- لكي يستطيع الناس أن يحيوا في هذه البيئات فإن المعرفة ستصبح هي الأساس، وسوف تخلق التحديات الجديدة الحاجة لتقنيات ومهارات جديدة وتعمل على تغير اتجاهات وطرق المشاركة.
- لا يستطيع المزارع لوحده مواجهة هذه التحديات.

تتطلب هذه التحديات ترابطاً قوياً بين الأطراف المعنية الأساسية في نظام المعرفة والمعلومات الزراعية والذي يعتبر أساس التدفق الفعال للتكنولوجيا والمعلومات بين كل من تنظيمات البحث والإرشاد والمزارعين، وضعف أداء هذا النظام غالباً ما يرجع إلى مشكلات الترابط بينها.

ويوجد أربعة نماذج للترابط بين مكونات نظام المعرفة والمعلومات الزراعية تبين طبيعة العلاقة فيما بينها وتتمثل فيما يلي:

1- نموذج اللا علاقة حيث يعمل كل مكون من مكونات النظام بمعزل عن المكونات الفرعية الأخرى.
2- نموذج العلاقة على التوالي حيث تترابط الأنظمة الفرعية بشكل متسلسل.
3- نموذج المجموعات الفرعية حيث يترابط كل نظامين فرعين معاً بمعزل عن الأنظمة الفرعية الأخرى.
4- نموذج العلاقات الوطيدة حيث تترابط الأنظمة الفرعية فيما بينها بحيث يقيم كل نظام فرعي علاقة مع الأنظمة الفرعية الأخرى.

كما يوجد نوعين من نظم المعرفة والمعلومات الزراعية وفقاً لدرجة الترابط بين مكوناتها هما:

1- الأنظمة المفككة والتي تفتقد الترابط بين مكوناتها فتتدنى فرص الانتفاع بها،

2- بالأنظمة المترابطة حيث تقوم علاقات وطيدة بين جميع الأنظمة الفرعية المكونة لها.

10- 2- 4- أسباب ضعف الترابط بين تنظيمات البحث والإرشاد الزراعي:

تنتج أهمية الترابط بين الأطراف المعنية بنظام المعرفة الرئيسية متمثلة في تنظيمات البحث والإرشاد والمزارعين من دورها الكبير في تنمية وتطوير المجتمع الزراعي، إلا أن العلاقة القائمة بينها في معظم الدول النامية ضعيفة لأسباب عدة.

ويؤدي ضعف الترابط بين البحث والإرشاد والمزارعين إلى ظهور مجموعة مشكلات تؤثر على عملية إنتاج ونقل التكنولوجيا تتمثل في ما يلي:

- عدم إلمام الباحثين والمسؤولين عن تنمية وتطوير التكنولوجيا بالأنماط والنظم المزرعية المتبعة لدى المزارعين.
- عدم الإلمام بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعمل في ظلها المزارع.
- عدم وجود آلية فعالة للقيام بعملية تكييف وأقلمة للتكنولوجيا الزراعية المستحدثة في حقول المزارعين.
- عدم وجود التغذية الرجعية إلى المراكز البحثية المولدة للتكنولوجيا.

وتعتبر العلاقة بين تنظيمات البحث والإرشاد الزراعي النواة الأساسية للترابط في نظام المعرفة وتنعكس العلاقة بينها على العلاقة مع المزارعين وتنظيماتهم.

ومن أهم أسباب ضعف العلاقة بينهما ما يلي:

1) لا يرى قادة تنظيمات البحوث والإرشاد أنفسهم كجزء من نظام أوسع وهو نظام المعرفة والمعلومات الزراعية.
2) لا تعطي كثير من هذه التنظيمات التقدير الكافي للدور الهام الذي يمكن أن تلعبه تنظيمات المزارعين في نشر التكنولوجيا من خلال ما توفره من تغذية مرتدة.
3) ينفق الباحثون معظم أوقاتهم في المعامل أو محطات البحوث المركزية، لذا فإن معرفتهم بمشكلات المزارعين محدودة وقد لا يخصصون الوقت الكافي لحلها.
4) معظم توصيات البحوث بالدول النامية لا تناسب احتياجات المزارعين وتتبع في الغالب من توجهات أكاديمية وأوامر إدارية.
5) ليس لدى أخصائيي المادة الإرشادية الخبرة الكافية لمعالجة وتعديل التوصيات البحثية لكي تتوافق مع أوضاع المجتمع المحلي.
6) يكافأ الباحثون على النتائج ذات القيمة العلمية كالنتائج المنشورة في المجلات المتخصصة أكثر من تلك التي تساعد على حل مشكلات المزارعين.
7) لا يملك الكثير من المشرفين الإرشاديين الوقت الكافي للتعرف على مشكلات المزارعين بسبب سيطرة الأعمال المكتبية على أنشطتهم، أو قلة وصول المعلومات إليهم.
8) النظرة المتعالية للعاملين بالبحث تجاه العاملين بالإرشاد الزراعي، والتعامل معهم على أنهم أدنى منهم بمستوى التعليم.
9) تقييم الباحثين لدورهم في الإنتاج الزراعي على أنه أهم من دور الإرشاديين.
10) تنافس البحث والإرشاد على الميزانيات المخصصة خاصة إذا كانوا يتبعون نفس الوزارة، وعادة ما يتم رصد ميزانيات أكبر للبحث مقارنة بالإرشاد الزراعي.

11) اعتقاد الباحثين بإمكانية زيادة الإنتاج الزراعي دون الحاجة إلى الإرشادي الزراعي، وأن العمل الإرشادي يحتاج لجهد أقل، كما أن حدوث أي قصور يقع على عاتق العمل الإرشادي.

12) المركزية التي تسود الجهازين الإرشادي والبحثي، حيث لا يتوافر لدى الأجهزة المحلية لكلا المؤسستين المرونة لاجراء التعديلات الضرورية للبرامج، وعدم التركيز على المشكلات الأكثر إلحاحاً.

13) الاهتمام بالتكنولوجيا وعدم تمثيل مشكلات المزارعين على المستوى التنظيمي والإداري، فلدى البحوث والإرشاد شكوك بقدرات المزارع الصغير مما يجعلهم يعتقدون معرفة ما هو الأفضل للمزارع أكثر منه.

يمكن الاستفادة من منظور نظم المعرفة والمعلومات الزراعية من خلال تحديد الأطراف المعنية بتقديم الخدمات والمعلومات الزراعية التي يمكن أن تساعد المزارعين في المجتمع الريفي على اتخاذ القرارات التي تناسب الظروف المزرعية لكل منهم، وتتباين هذه الأطراف المعنية باختلاف المستوى الاقتصادي للمزارع والغرض من الزراعة سواء كان موجه لتغطية الاحتياجات أم التوجه للسوق.

10- 3- الإرشاد الزراعي في ظل التغيرات العالمية وتحدياتها

أصبح من غير الممكن الحديث عن التحولات والتغيرات في السياقات العالمية والمحلية دون التطرق لظاهرة العولمة، فغالبية تلك التحولات كانت بسبب العولمة أو نتاج لها، وقد تأثرت بها كل المجتمعات الفقيرة والغنية والضعيفة والقوية على حد سواء. وهناك عوامل أدت إلى تسارع ظاهرة العولمة أهمها التقدم التكنولوجي، والنمو السريع للأسواق المالية العالمية وعولمة الأنشطة المشتركة وزيادة دور الشركات متعددة الجنسيات في الاقتصاد العالمي وسياسات التحرر الاقتصادي التي اتبعتها الكثير من الدول النامية ودول الكتلة الاشتراكية.

بدأت الكثير من الدول النامية في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي بتبني حزم من برامج الإصلاح والتعديلات الهيكلية صممتها وراقبت تنفيذها مؤسسات التمويل الدولية وتحديداً صندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

وقد تأثرت نظم الإرشاد الزراعي بالتطورات التي سادت العالم خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين، حتى أضحت أمام تحديات كبيرة يمكن تصنيفها في ثلاثة مستويات هي: تحديات على الصعيد العالمي وتحديات على صعيد الزراعة نفسها ثم تحديات على صعيد الإرشاد ذاته.

أولاً) على الصعيد العالمي:

ويشمل التقدم التقني السريع في النقل وشبكات الاتصال الإلكتروني والتكنولوجيا الحيوية، يؤدي إلى التغير في ظواهر غير تقنية ذات أبعاد ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية وإدارية تؤثر على واقع الحياة. حيث يؤدي تطور شبكات الاتصال العالمية إلى خلق قدرة هائلة على تبادل المعلومات والأفكار، لذا سوف يتغير نظام المعلومات الزراعية. كما أن تركيز الثروة وضرورة زيادة الدخل الريفي والحد من الفقر. بالإضافة إلى تزايد أعداد السكان والرغبة المتزايدة للاستهلاك التي تؤثر على استدامة الموارد.

ثانياً) على صعيد الزراعة نفسها:

فمهمة العاملين بالزراعة تتمثل بتوفير الغذاء لهم ولسكان الحضر والأعداد المتزايدة من السكان، وهذه مهمة ليست سهلة في أوضاع تتطلب زيادة الإنتاج والإنتاجية الزراعية مع تحقيق الاستدامة والحفاظ على البيئة وطبيعة الحياة بالمجتمعات الريفية في نفس الوقت.

ثالثاً) على صعيد نظم الإرشاد الزراعي ذاتها:

فمن أهم التحديات التي تواجه نظم الإرشاد هي:

- فقدان آليات المساءلة أمام العملاء.
- الأخطار التي تواجه استدامة النظم الزراعية وتتضمن الاستخدام الزائد للمدخلات الخارجية في المزارع كبيرة الحجم، وهشاشة النظم البيئية للمزارع الصغيرة للكثير من الفقراء.
- المناهج التشاركية والتي أدركت قيمتها نظم الإرشاد منذ منتصف القرن الماضي ولكنها لم تكن مستساغة من النخبة.
- صعوبة ظروف عمل المرشدين وضغوط القيام بمهام إضافية،
- صعوبات تمويل وتوصيل الخدمة الإرشادية وفقدان الدعم السياسي.

10- 4- إصلاح نظم الإرشاد الزراعي

وقد كان لهذه التحديات والتغيرات في السياق العالمي أثر كبير في تغير النظرة إلى الإرشاد الزراعي ومفاهيمه وممارساته كان أهمها:

- إدراك أن الخدمة الإرشادية ليست ومهمة أو وظيفة مؤسسات الإرشاد الحكومي فقط، فغالبية الدول لديها مؤسسات تقوم بوظيفة إرشاد المزارعين، إلا أن هناك أنشطة كثيرة متعلقة بالإرشاد تقوم بها مؤسسات أخرى كالبحوث وشركات بيع المدخلات وشراء المنتجات، ويدخل الإرشاد كجزء طبيعي من أنشطتها، كما يسعى المزارعون للحصول منها على المعلومات ويتقاسمون فيما بينهم الممارسات والمعلومات المستحدثة، مما يدل على إمكانية الفصل بين الإرشاد كنشاط أو كمؤسسة.
- ظهور الكثير من أنماط توفير الخدمات الإرشادية عن طريق الشركات الاستشارية والمؤسسات الحكومية التي تقوم باستعادة تكاليف تقديم الخدمة من العملاء، كما ظهرت تنظيمات إرشادية تديرها جمعيات المزارعين والمنظمات غير الهادفة للربح.
- اتساع أجندة وخطط نظم الإرشاد وتغير الفروض المتعلقة بأولوياتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والتوازن بينها، حيث تركزت أهداف الإرشاد الاقتصادية على زيادة الإنتاج والإنتاجية، وأصبحت الأهداف الاجتماعية ترتبط بتحقيق الإنصاف وتخفيض الفقر وتحسين التغذية.
- تغير في الفهم المتعلق بكيفية عمل الإرشاد، حيث أصبحت هناك حاجة أكبر للتفاعل و التحاور ودمج معارف وخبرات المزارعين في تحديد المشكلات وانتقاء خيارات التطوير.

أدت هذه التطورات والتغيرات إلى محاولة نظم الإرشاد الزراعي الحكومية التجاوب معها بطرق مختلفة فبدأت بتعديلات وإصلاحات في الخدمات الإرشادية، ويمكن تصنيف إصلاحات الإرشاد إلى فئتين أساسيتين هما:

10-4- 1- إصلاحات مرتبطة بالسوق:

وتتضمن أربع استراتيجيات رئيسية هي:

- إعادة النظر في نظم الإرشاد الحكومية والتعاقد مع المنظمات الأهلية غير الهادفة للربح أو الشركات الهادفة للربح أو تعاونيات المزارعين لتوصيل الخدمات الإرشادية.
- التعددية المؤسسية لنظم الإرشاد.
- تغطية تكاليف الخدمة أو خلق شراكات من تنظيمات المزارعين.
- الخصخصة الكاملة حيث يتم تمويل وتوصيل الخدمات الإرشادية من خلال القطاع الخاص.

10-4- 2- إصلاحات غير مرتبطة بالسوق:

وتهدف إلى تحرر الحكومة المركزية من مسؤولية تمويل وإدارة نظم الإرشاد الزراعي والريفي. هناك ثلاثة اتجاهات في لامركزية الإرشاد الزراعي هي:

- اللامركزية في تحمل التكاليف من خلال إعادة تشكيل نظام التمويل.
- اللامركزية في مسؤولية الحكومة المركزية من أجل الإرشاد من خلال الإصلاح الهيكلي.
- اللامركزية في إدارة البرنامج من خلال مشاركة المزارعين في اتخاذ القرار ومساعدة المزارعين لتحمل مسؤولية برامج الإرشاد.

10- 5- الإرشاد الزراعي بين القطاعين الحكومي والخاص

بدأت الانتقادات توجه لمؤسسات وتنظيمات الإرشاد الحكومي منذ ثمانينات القرن العشرين، ولم تقتصر على دول وتنظيمات بعينها وإنما كان نمطاً سائداً في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. ومن أهم الانتقادات الموجهة لنظم الإرشاد الحكومي ما يلي:

- أنها لا تعمل بالشكل الجيد والمناسب.
- ذات أثر غير كافي وفعال.
- ليس لديها برامج تعزز الإنصاف حيث فشلت بالوصول للغالبية العظمى من فقراء المزارعين لأن غالبيتهم من النساء.
- تهتم بفئات محددة والمزارع كبيرة الحجم والمحاصيل سريعة المردود ومحاصيل الحبوب وتوفير المستلزمات.
- ضعف الكفاءة الإدارية في تخطيط وتنفيذ البرامج مما أدى لضعف الأداء وتردي العلاقات مع المزارعين والقطاع البحثي.

وتميز نظرية الاقتصاد بين السلع العامة والخاصة اعتماداً على معيارين هما قابلية الحصر أو المنع Excludability وقابلية الاستنزاف Subtractability. وبناءً عليه يمكن تقسيم السلع إلى أربعة أنواع هي:

- السلع الخاصة Private Goods: والتي تتميز بدرجة عالية لكلا المعيارين .
- السلع العامة Public Goods: والتي تتميز بدرجة منخفضة لهما.
- السلع ذات الرسوم toll goods: وتتميز بأنها عالية الحصر ومنخفضة الاستنزاف.
- السلع المشاع common pool goods: وتتميز بأنها منخفضة الحصر وعالية الاستنزافي.

وبالاعتماد على المعايير السابقة يمكن اعتبار الخدمات الإرشادية سلعاً عامة أو خاصة حيث تحدث قابلية الحصر عندما لا يدفع المزارع لخدمة يمكن منع فوائدها عنه، أما قابلية الاستنزاف فتحدث عند استخدام نصيحة من قبل أحدهم مما يقلل من إتاحتها للآخرين. وكلا الصفتين مرتفعة في السلع الخاصة ومنخفضة بالسلع العامة.

ويعتبر تحول المعلومات والمعارف الزراعية إلى سلعة هو العامل الرئيسي في التحولات التي تشهدها نظم الإرشاد الزراعي على مستوى العالم. وسبب تطور نظم نقل التكنولوجيا التابعة للقطاع الخاص، وقبول المزارعين لدفع مقابل لما يحصلون عليه من معلومات، وخصوصاً في البلدان مرتفعة ومتوسطة الدخل، في حين أن ذات الوضع قد لا يتحقق في البلدان النامية في المستقبل القريب.

وبناءاً عليه أصبحت خصائص الخدمات الإرشادية كسلعة عامة أو خاصة تعتمد على عاملين أساسيين هما طبيعة الإرشاد نفسه ومرحلة التطور التي وصل إليها البلد. فمعظم العمل الإرشادي والمعلومات المتعلقة بالتكنولوجيا المستحدثة هي سلع عامة ولكنها في المستويات العالية من التقنية وفي بالبلدان عالية الدخل أصبح من المقبول أن يكون الإرشاد سلعة خاصة، حيث يكتسب المزارع حلول لمشكلات محددة وخاصة تجعله يقبل الدفع مقابل الخدمة الإرشادية.

وأهم العوامل المساعدة على خصخصة الإرشاد ما يلي:

- التقدم التكنولوجي في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- انفتاح مؤسسات البحوث والتعليم للمساهمة في توليد التقنيات.
- التوجه للتغير المحصولي ونشوء التعاقد المزرعي.
- فقدان الثقة بنظم الإرشاد الزراعي الموجودة.
- عدم قدرة الإرشاد الحكومي للوصول إلى كل النظم المستهدفة.

وقد شهدت السنوات الأخيرة مناهج كثيرة لتمويل وتوصيل الخدمات الإرشادية، تقيّم من خلال من سيدفع مقابل الخدمة الإرشادية، وما هو نوع الخدمة الإرشادية مدفوعة المقابل، وكيف تتحقق فعالية وكفاءة الخدمات الإرشادية. وعند الحديث عن خصخصة خدمات الإرشادية يتبادر إلى الذهن عدة تساؤلات تتمثل بما يلي:

- ما هي الأشياء أو الخدمات التي يستطيع القطاع الخاص تقديمها مقارنة بالقطاع الحكومي؟
- هل هناك وحدات مستعدة لمقابلة تحديات خصخصة الخدمة الإرشادية؟
- لماذا يتوجب على الحكومة الإسهام بفعالية في تقديم الخدمة الإرشادية؟.

ويمكن النظر لإفساح المجال لمشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمة الإرشاد الزراعي من خلال ثلاث زوايا أساسية هي:

- المسؤولية Responsibility :وتعني تقلد مهام موضوع معين واتخاذ قرار بشأنه وتحمل نتائجه.
- القدرة أو الاستطاعة Capability :وتعني امتلاك القوة والمهارة اللازمة لأداء مهام معينة.
- الأثر أو العائد Impact :ويتمثل بتوقع نتائج معينة كعواقب لإعمال وتفعيل جوانب المسؤولية والقدرة في أداء مهمة معينة.
- وهناك ثلاث سياسات رئيسية طبقتها الحكومات والتنظيمات المزرعية في خصخصة خدمات الإرشاد الزراعي هي:
- تمويل حكومي من خلال دافع الضرائب وذلك فقط للخدمات التي تهم بشكل مباشر الناس ككل.
- الخصم المباشر لبعض الخدمات الفردية ذات العائد المباشر.
- تمويل مشترك يقسم بين القطاع العام والخاص لبعض الخدمات ذات المكاسب المشتركة.

ويستطيع المزارعون المساهمة في تكاليف الخدمات الإرشادية الخاصةمن خلال تسديد رسوم كل زيارة للمرشد الزراعي أو كل خدمة يقدمها. أو خصم ضريبة على الإنتاج الزراعي لتمويل البحوث والإرشاد، و الحصول على التكاليف من الرسوم المدفوعة لعضوية جمعيات وروابط المزارعين في حال وجودها أو انتماء كل المزارعين لها، ويمكن أن يخصص حصة من الدخل الزائد للمزارع مقابل نصائح المرشد الزراعي كنسبة من الأرباح يمكن تقاسمها معه.

10- 5- 1- خبرات الدول في خصخصة الخدمات الإرشادية

هناك الكثير من الدول انتهجت أسلوب خصخصة الخدمة الإرشادية لجعل المزارع أو القطاع الخاص يتحمل كامل مسؤولية الإرشاد، ويمكن إجمال الأمثلة التي أوردوها بما يلي:

- الإرشاد والمشاركة بالمحصول Extension and Sharecropping: كما هو الحال بالإكوادور، حيث يوفر المزارع الأرض وقوة العمل، بينما يقدم المرشد مستلزمات الإنتاج والنصائح الفنية، أما تأجير العمالة والآلات فهو قسمة بينهما.

- نظام التعاقد الإرشادي An Extension Contract System: كما هو الحال في الصين حيث توفر مراكز الإرشاد المستلزمات والتوصيات مقابل 20% من الزيادة في المحصول المتفق عليه، وفي حال الانخفاض نتيجة عدم كفاية التوصيات أو تقديم المدخلات في غير الوقت المناسب يتحمل الإرشاد 80% من العجز.
- لجان الإدارة Management Committees : كما هو الحال في الدنمارك، حيث تعمل الخدمة الإرشادية تحت إدارة لجان من المزارعين.
- التوجه نحو المناصفة Toward Fifty-fifty : كما هو الحال في هولندا حيث بدأ الدفع مقابل الخدمات الإرشادية منذ عام 1993 بزيادة سنوية 5% لتصل عام 2003 لـ 50%.
- استشاريو المزارعين Consultants to Farmers:كما هو الحال بالسويد حيث تنفذ الخدمة الإرشادية من مدى واسع من التنظيمات، وأهمها المجلس الوطني للزراعة، كما توظف الجمعيات التعاونية والشركات التجارية الناس المدربين بالزراعة للخدمة كمستشارين للمزارعين.
- الإرشاد الحكومي بدفع المصاريف Public Extension for a Fee: كما هو الحال بالمملكة المتحدة فأثناء تناقص التمويل الحكومي تحركت الخدمة الإرشادية تدريجياً من المجانية إلى دفع مصروفات الاستشارات على شكل تعاقدات تتضمن حزمة من الأعمال والزيارات.
- اللامركزية Decentralization : كما هو الحال في ألمانية حيث تحدد وزارة الزراعة السياسة العامة، ويتم اتخاذ قرار التنمية الريفية بشكل غير مركزي. وتوجد ثلاثة مناهج للإرشاد تتمثل بغرف الزراعة وهي سائدة في الشمال، ويعمل المرشدون تحت نطاق سلطة المقاطعة في الجنوب، والمزج من الاثنين في وسط البلاد.
- الغرف الزراعية Chambers of Agriculture: كما هو الحال في فرنسا حيث تشارك تلك الغرف بتغطية 50% من تكاليف الفنيين الذين يعملون بتقديم الخدمات الإرشادية.
- الخصخصة التدريجية Gradual Privatization: كما هو الحال في البرتغال حيث يتم خصخصة تدريجية لوظائف وزارة الزراعة باستثناء البحوث والتجارب الزراعية.
- عدم فك التركيز Still Centralized : كما هو الحال في أسبانيا فخلال الفترة بين 1979 و1985 أصبحت الخدمة لا مركزية في 17 إقليماً ولكنها لا تزال تقدم مجاناً.
- التهيئة للتغيير Geared for Change : كما في تونس حيث تخلت الحكومة عن خدمات الدعم، واهتمت بتوفير المدخلات وجمع المحصول وتقديم الخدمات البيطرية، وأصبح قطاع الزراعة التونسي مكوناً من مختلف المناهج الإرشادية لتناسب فئات العملاء المختلفة.
- دعم الخدمات الاستشارية الخاصةSubsidized Private Consulting Services: كما هو الحال في شيلي حيث يتعاقد المزارع مع إحدى الشركات التي تركز على نقل التكنولوجيا، حيث يدفع المزارع المتعاقد 30% من التكاليف ومع الوقت يكمل باقي تكاليف المشروع.

أما في النرويج فتدفع الحكومة مرتب العاملين بالإرشاد بينما يدفع المزارع مصاريف العمل، وفي المكسيك تم التخطيط لتحويل 50% من مصاريف الخدمات الإرشادية على الأقل لجماعات المزارعين في المناطق المروية. وفي نيوزلندا يلعب الاستشاريون والقطاع الخاص دوراً مهماً بالزراعة، أما بالنسبة لتركيا فإن تكاليف الإرشاد مشتركة بين جماعات المزارعين والحكومة من خلال المجالس الزراعية، ونلاحظ في كولومبيا أن البلديات المحلية تدفع كل الخدمات الإرشادية من موارد الضرائب المحلية.

10- 5- 2- مشكلات الإرشاد الزراعي الخاص

تواجه الخدمات الإرشادية الخاصة في الدول النامية معوقات كثيرة تتمثل في ما يلي:

- عدم ثبات السياسة العامة المتعلقة بضرورة تدخل الحكومة لاستيعاب فشل السوق.
- فقدان الوضوح لوظائف وأولويات الخدمات الحكومية والمجالات التي تريد الحكومة من القطاع الخاص أن يلعب دوراً أساسياً فيها.
- محدودية الفرص للعاملين المحترفين في خدمات إرشاد القطاع الخاص الناشئ.
- فقدان قوة الدعم التي تمنع غالبية صغار المزارعين من دفع كامل التكاليف للخدمات الإرشادية.
- عدم ملاءمة البنية التحتية في الكثير من المناطق الريفية مما يزيد من تكاليف ومعوقات عمل القطاع الخاص فيها.
- استمرار العقلية التواكلية(الاعتمادية) لدى المزارعين والقطاع الخاص كنتيجة للسياسات الحكومية السابقة مما يقلل من الطلب على الخدمات المدفوعة من قبل المستخدم.
- عدم إدراك الحكومات بأن تعدد مناهج الخدمة الإرشادية هو من يستطيع مواجهة متطلبات المجتمعات الريفية المتنوعة والتغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية الاجتماعية.
- البيروقراطية الخانقة التي تفسد الكثير من متعهدي القطاع الخاص وتزيد من تكاليف العمل مع الهيئات الحكومية.

10- 5- 3- مبررات تمويل خدمات الإرشاد الحكومي

يمكن إجمال تبرير تمويل خدمات الإرشاد الحكومي وخصوصاً في البلدان النامية لأسباب كثيرة أهمها ما يلي:

- عندما تكون المكاسب العامة أكبر من مكاسب العميل.
- عندما تستطيع الحكومة تقديم خدمات أرخص أو أفضل من القطاع الخاص.
- عندما ييسر الإرشاد بشكل مباشر البرامج الأخرى.
- عندما لا يستطيع القطاع الخاص توفير الخدمات المطلوبة.
- المخاطرة من استخدام معلومات مؤكدة، فالعميل لا يستطيع الحكم على نوع الخدمة الإرشادية وقت استقبالها، لأن قيمتها الحقيقية تأتي في وقت متأخر وهذا يشكل مجازفة للعميل مما قد يقلل من فرص استخدامها، وبالتالي قد يكون من المهم استخدام التمويل الحكومي لتقليل المجازفة.

ويمكن تطوير تمويل الإرشاد الحكومي وتقليل تكاليفه من خلال ما يلي:

- تحجيم البرامج الحكومية بتقليل تغطية الجماعات المستهدفة، أو تقليل كثافة التغطية كتقليل الزيارات أو الخدمات، أو نقل توفير الخدمة للتنظيمات الخاصة أو تقاسم التكلفة مع المستخدمين.
- تحسين فعالية التكلفة ويتحقق من خلال تحسين إدارة البرنامج، ووضع الأولويات المستهدفة، واختيار طرق التوصيل المناسبة.
- الاستفادة من الاتصال الجماهيري لزيادة التغطية وتقليل تكاليف الاتصال.
- الربط المباشر بين مؤسسات البحوث والمزارعين عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري وتدريب المرشدين التابعين للقطاع الخاص.
- تصنيف المزارعين وفق مستويات دخلهم وجعل الفئات ذات الدخل الأعلى تتحمل مصاريف الخدمة الإرشادية إن أرادت الاستفادة من خدمات الإرشاد الحكومية.