

الإرشاد الزراعي Agricultural Extension

تعريف الإرشاد الزراعي :

هناك تعريف عديدة للإرشاد الزراعي وفيما يلي عرض لبعض التعاريف :

أ- عرفه براد فيلد بأنه (عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية استغلال جهودهم الذاتية للارتقاء بمستوى معيشتهم وذلك عن طريق حسن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة لهم واستعمال طرق أفضل في الزراعة والإدارة المنزلية وذلك لصالحهم كأفراد ولصالح المجتمع والدولة التي يعيشون بها) .

وعرفه ليجانز بأنه (عملية تعليمية موجهة إلى الفلاح في حقله أو منزله أو أي مكان في القرية ، ويوجه خاصة إلى من لم يسعفهم الحظ في التعليم الرسمي والى الذين يريدون المزيد من المعرفة خارج جدران المدرسة وهو يشمل الزراعة وما يتصل بها مع التأكيد على المشكلات والرغبات الخاصة) .

ومن التعاريف أعلاه نجد أنها اتجهت إلى تحديد مفهوم الإرشاد الزراعي بأنه (عملية تعليمية) ، وان عملية التعليم الإرشادي لا تختلف عن العمل التعليمي عموماً إلا في بعض خصوصيات العمل الإرشادي كنعوية المتعلمين (المسترشدين) ومستواهم التعليمي وأعمارهم وأماكن التعلم التي تمثلها حقول المزارعين وبيوتهم أو أي مكان يتواجدون فيه ، وفي محتوى الرسالة التعليمية حيث تتضمن ما يتعلق بالزراعة والاقتصاد المنزلي وفي انعدام نظام الامتحانات والانتقال من مرحلة تعليمية إلى أخرى .

ب- تم تعريف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر أخرى كالآتي :

عرفه شانج بأنه (خدمة تعليمية غير رسمية تؤدي خارج المدرسة بهدف تدريب الفلاحين وأسرههم والتأثير فيهم لتبني الممارسات المحسنة في الإنتاج النباتي والحيواني والإدارة المزرعية وفي المحافظة على التربة وفي التسويق) .

وعرفته منظمة الغذاء والزراعة الدولية بأنه (خدمات تعليمية غير رسمية خارج نطاق المدرسة للتدريب والتأثير على الفلاحين وعوائلهم لتبني الخدمات المحسنة في الإنتاج النباتي والحيواني) .

تجتمع التعاريف السابقة على أن الإرشاد الزراعي هو (خدمة تعليمية) . حيث أن الفعاليات التي يقوم بها الإرشاد الزراعي بعمله مع الأفراد المحليين تمثل الصورة التي يقدم بها خدماته لهم من أجل إشباع حاجة (أو حاجات) قائمة لديهم أو حل المشاكل التي تخصهم كأفراد أو تخص عملهم الزراعي أو البيئة التي يعيشون بها أو المجتمع الذي يعودون إليه .

ج- عرف الإرشاد الزراعي من وجهة نظر أخرى ، حيث عرفه كلسي وهيرن بأنه (نظام تعليمي في غير المدرسة يعلم الكبار والصغار والشباب عن طريق العمل المشترك ويؤديه كل من الحكومة والكيانات الزراعية والأهالي لتوفير الخدمة والتعليم الهادفين لمقابلة احتياجات الناس ، وغايته الأساسية تطوير الناس)

ويمكن تعريف الإرشاد الزراعي بصورة عامة :

تعليم لا رسمي يؤديه جهاز إرشادي مؤهل يتصف العاملون به بأنهم قادرون على التعامل الديمقراطي مع الريفيين صغارا وكبارا من النساء والرجال لتقديم الخدمات التعليمية لهم ومتابعتهم ليتمكنوا من استيعاب المستحدثات وتبنيها ليساعدوا أنفسهم في معرفة مشاكلهم وحاجاتهم والوصول إلى حلها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لهم وتحقيقا لحياة عائلية واجتماعية أفضل ولإحداث التغيير الإيجابي في كل النواحي غير المقبولة في بيئتهم وحياتهم .

أهمية الإرشاد الزراعي :

من المعروف إن الإرشاد الزراعي نشاط وعمليات تعليمية ترمي إلى إحداث تغييرات ايجابية مرغوبة في سلوك الأفراد والمتعاملين معه وبالإضافة إلى ذلك يمكن عرض أهمية الإرشاد الزراعي كما يلي :

١- يعتبر الإرشاد الزراعي احد مسالك وأنشطة تعليم الكبار يوجه جهوده لتلافي النقص في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم والتي لم يتمكنوا من الحصول عليها من خلال التعليم الرسمي وتوفير الفرص أمام الريفيين ليكونوا بمستوى جيد .

٢- انه سبيل الاتصال ذو الاتجاهين والذي يربط ما بين جهات البحث العلمي والريفيين ، فهو ينقل للريفيين ما تتوصل إليه جهات البحث العلمي من مستجدات في الزراعة وينقل من جهة أخرى المشاكل والحاجات التي يعاني منها الريفيون إلى جهات البحث العلمي ذات العلاقة لتجد الحلول المناسبة لها .

٣- للإرشاد الزراعي أهمية كبيرة في مجال السياسة الزراعية سواء عند وضع هذه السياسة أو عند تنفيذها ، فالسياسة الزراعية ترمي إلى توفير الغذاء المطلوب إلى أبناء الشعب وتحقيق الرفاهية لأبناء الريف .

٤- يؤدي الإرشاد الزراعي دوره الفاعل في المحافظة على الموارد الطبيعية المتوفرة في المناطق المحلية وتنميتها وذلك من خلال توعية وتعليم الريفيين ماهية هذه الموارد وكيفية المحافظ عليها .

٥- يلعب الإرشاد الزراعي الدور التعليمي المهم في إدخال ونشر الحرف والصناعات الريفية الزراعية القائمة أساسا على استغلال المنتجات الزراعية وفيما يعود بالنفع الاقتصادي على الأسرة لرفع مستوى دخلها ومعيشتها .

٦- العمل على رفع المستوى الصحي للإنسان الريفي من خلال برامج التوعية الصحية ابتداء من تربية الطفل والعناية به والاعتناء بالتغذية الضرورية لصحة الفرد وإعداد الغذاء وحفظه .

إن برامج الإرشاد الزراعي القائمة على الإيجار يمكن أن تحقق زيادة في الإنتاج الزراعي في بداية تطبيقها أكثر من تلك القائمة على الإقناع ، ولكنه وعلى المدى البعيد فان الثانية تحقق الإنتاج الزراعي الأكثر والمستمر وذلك لان التغيير الحاصل لدى الأفراد من جراءها هو تغيير أصيل ودائم ولا يزول جراء زوال أو ضعف المؤثر الخارجي .

ولكي يتم التقدم الزراعي يجب أن يقوم الإرشاد الزراعي بدوره من خلال تنسيق متكامل بينه وبين التعليم الزراعي والبحث العلمي حيث إن فقدان هذا التنسيق يؤدي إلى إخفاق في عملية التنمية ولشلل في أداءها لدورها والوصول إلى أهدافها .

فبالرغم من تمكن الإرشاد الزراعي مثلا من أداء بعض أهدافه من دون الاعتماد على البحث العلمي إلا أن ذلك سيكون محدودا على المدى البعيد ، والحال نفسه بالنسبة لكل من الركنين السابقين وعلاقة كل منهما بالآخر .

وان الحالة التكاملية بينهم تتمثل بقيام التعليم الزراعي بإمداد جهات البحث العلمي بالأخصائيين والباحثين الذين سيدعمون عملية البحث العلمي الزراعي وكذلك إمداد الإرشاد الزراعي بالمرشدين الزراعيين والأخصائيين الموضوعيين وبمختلف الفروع الزراعية الفنية .

كما وان البحث الزراعي سيجعل العاملين والباحثين في التعليم الزراعي على اتصال بنتائج البحوث المستجدة ، كما ويمد العاملين بالإرشاد الزراعي بالأفكار والأساليب الحديثة ويوصل لهم الحلول للمشاكل في الزراعة والبيئة الريفية .

ويقوم الإرشاد الزراعي بفتح آفاق بحثية جديدة من خلال توصيل مشاكل الريف وسكانه إلى جهات البحث العلمي من اجل دراستها وإيجاد الحلول لها ، كما ويساعد بدوره في اتساع نطاق التعليم الزراعي من خلال إيجاد معدلات التطبيق للدارسين والعاملين بالتعليم الزراعي وإيجاد الفرص لتخصصات جديدة وفقا لمشاكل وحاجات الريفيين وبيئتهم وعملهم الزراعي .

ولتكامل النظرة نحو الإرشاد الزراعي يتطلب الأمر توضيح كون أن الإرشاد عملا طوعيا ، حيث من المعروف أن هناك من يتحفظ بشكل أو بآخر على ذلك ويتجه إلى ضرورة تحقيق أهداف التنمية الزراعية وخصوصا زيادة الإنتاج الزراعي من خلال إتباع الإيجاب لتحقيق هذا الهدف .

وعند مناقشة هذا الرأي نجد إن من ينادي بذلك ينطلق من ضرورة استخدام كافة الوسائل الممكنة لتحقيق الزيادة المطلوبة في الإنتاج وتوفير الغذاء للشعب وكافة المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليه ، وعدم الانتظار لتحقيق ذلك عن طريق التقدم البطيء ، ولكن الحالة الأصح هي أن ما يتم عن غير الإقناع والتعليم سيكون سطويا وربما سيكون عرضة للضياع والاستعمال غير الصحيح ، وان التركيز على الإنسان وإعطائه الحرية الكاملة في مناقشة كل ما يتعلق ويؤثر على واقعه وصيانة وتنمية قدراته في الحكم على الأشياء واتخاذ القرارات الصائبة وإحداث التغييرات الايجابية في سلوكه هو الطريق الأفضل والأصح في توجيهه نحو الإنتاج الزراعي .

الإرشاد الزراعي والتدريب :

من النشاطات التي مارسها الانسان منذ اول وجوده على الارض ، عملية التدريب فهو قد تدرب على ايدي افراد عائلته وافراد جماعته على صيد او تربية الحيوان ، وعلى كيفية زراعة لارض وقيامه باداء الحرف والاعمال التي مارسها في حياة اليومية . هذه الفعاليات تمثل بابطح صورة . ولكنه وبتعدد الحياة ومتطلبات اداء الاعمال اصبح التدريب يعني اجراءات ومحتويات ووسائل عديدة معقدة . ولقد اصبح للتدريب الاهمية المتزايدة كاحدى العمليات اللازمة لرفع كفاءة الفرد وايصاله الى المستوى الذي يكون عنده قادرا على التعامل مع الموارد المتاحة بالشكل الامثل .

ويعرف التدريب بشكل عام بانه عملية تعليمية يحصل بواسطتها المتدربون على المهارات والقدرات اللازمة لاداء ، او تحسين انجاز اعمال معينة . او هي عملية تعليمية لتعليم الموظفين وتوعيتهم وثقتهم ليكونوا اهلا لاداء العمل وليكونوا مؤهلين للقيام بوظائف اكثر صعوبة ومسؤولية .

ويمكن القول ان التدريب يرمي اساسا الى احداث التغييرات المرغوبة في سلوك الافراد المتدربين ممثلة بالمعلومات والمعارف الجديدة والتي تجعلهم بمستوى المستجدات في مجال العمل ، وبالمهارات الجسمية والفكرية التي يكونوا بها قادرين على القيام باداء الاعمال بالصورة الافضل ، وبناء او تعديل اتجاهاتهم نحو الوظائف والاعمال التي يؤدونها ونحو المنظمات التي يعملون فيها .

وهذه التغييرات الايجابية هي جوهر عملية التدريب كما وتشير التعاريف الى وجود قوتين رئيسيتين هما (المدرّب او جهة التدريب) الذي يكون للمادة التدريبيه ، والمتدرب والذي يجب ان تساهم بفعاليه ليتعلم . وفيما يتعلق بالتدريب الارشادي فهو التعليم والتجارب التعليمية ، التي ترمي الى جعل العامل بارشاد الزراعي ملائما للخدمة الارشادية وبذلك يتمكن من الايفاء بمتطلبات العمل الارشادي وكما يتحدد وفقا للحاجات القيادية المتغيرة للافراد .

الاحتياجات التدريبية :

تتمثل الحاجة التدريبية بالنقص في معارف او مهارات الفرد قياسا الى ما يراد اصاله اليه ، والمتمثل بالهدف المرسوم والمراد الوصول اليه من خلال التدريب ، لذلك فان التصور للحاجة التدريبيه يتطلب اساسا معرفة ما عليه الفرد وما يطمح هو او تطمح المؤسسة العامل فيها ان يكون عليه .

انواع التدريب الارشادي :

يمثل التدريب واحدا من اهم العوامل المؤثرة بنجاح العمل الارشادي وللتدريب الارشادي ثلاث انواع او مستويات :-

التدريب قبل الخدمة

وهو التدريب الذي تقدمه المؤسسات التعليمية من خلال مناهجها الدراسية على مستوى الفصول او السنوات الدراسية التي يجتازها الطلبة طيلة دراستهم في الكليات او المعاهد او الاعداديات الزراعية والمتضمن تلك العلوم الاساسية ، والعلوم الزراعية ، والعلوم الارشادية 'والعلوم الاخرى ذات العلاقة.

التدريب عند بدء الخدمة

ويسمى بالتدريب التاهيلي كما ويطلق عليه احيانا بالتدريب قبيل الخدمة وهو التدريب الذي يتعرض له الموظف الارشادي عند اول تعيينه ضمن الجهاز ارشادي وقبل ممارسته مسؤوليته الارشادية بصوره فعليه .

التدريب اثناء الخدمة

وهو التدريب الذي يمر به العاملون بالارشاد الزراعي اثناء وجودهم بالخدمة الارشادية بمختلف مستوياته ومدده ومضامينه .

جهاز الارشاد الزراعي :

ويتمثل بمجموعة العاملين المنظمين ضمن مستوياته التنظيميه بدء بقمة التنظيم الارشادي وصولا الى المستوى الحقلّي المتصل بشكل مباشر مع القاده والافراد المحليين من فلاحين ومزارعين اناثا وذكورا ، كبارا وشبابا . ويتمثل جهاز الارشاد الزراعي بمجموع الافراد العاملين فية من الفنيين والاختصاصيين الموضوعيين والاداريين ، ويتمثل العاملون الفنيون بما يلي :-

١- **المدير الارشادي الزراعي:-** لا تختلف الادارة بالارشاد الزراعي عن حدود ومواصفات الادارة بمفهومها العام ، الا في النواحي ذات الخصوصية المتعلقة بطبيعة العمل الارشادي ويفضل ان يكون المدير الارشادي من ذوي الخلفية الارشادية وبمستوى تعليمي زراعي ارشادي يؤهله لاداء مهمته بكفاءة ونجاح .

٢- **المشرف الارشادي** :- يمثل المشرف الارشادي ذلك الفرد الذي يشغل المستوى الوسط بين المدير الارشادي والمرشد الزراعي المحلي ويؤدي واجباته ضمن ذلك المستوى والمتمثلة بمهمة ذات طبيعة فنية وتنفيذية محلية .

٣- **المرشد الزراعي** :- يعتبر المرشد الزراعي من العاملين بالارشاد الزراعي المهمين جدا والذين يلعبون الدور التعليمي الرئيسي ، لكونه المتصل المباشر والقائم بالعملية التعليمية الارشادية على مستوى المحلي .

٤- **الاخصائي الموضوعي** :- يلعب الاخصائيون الموضوعيين دورا مهما في التنظيم الارشادي من خلال تقديم خدماتهم ضمن مجال تخصص كل منهم (في فروع الزراعة او الاقتصاد) سواء المرشدين الزراعيين او القادة او الافراد المحليين .

فلسفة الإرشاد الزراعي Agricultural Extension Philosophy

ان كلمة فلسفة وفيلسوف مشتقة من كلمتين يونانيتين الاولى (فيلوس) ومعناها محب والثانية (سوفيا) ومعناها الحكمة فمعنى فيلسوف (محب للحكمة) وكانت تطلق على من يملك عقلا راجحا كما في العصر الحديث فهي تعبير عن وجهة نظر فيلسوف او اكثر تجاه الاحداث الانسانية والاجتماعية والثقافية التي تسود عصرة.

في احد مظاهر القصور والتخلف الفكري هو اعتقاد بعض الناس ان موضوع فلسفة هو الخيال ،ولكن الحقيقة العلمية تؤكد ان الفلسفة تبحث عن ماهية الاشياء واصولها وعلاقتها مع بعضها ، فكل انسان هو فيلسوف لأنه يفلسف نشاطات حياته في المستوى الذي هو فيه حيث يرقى الانسان بفكره وتعقله .

ان الفلسفة تبقى في كل زمان ومكان على انها بناء فكري شامل ومتناسق يحتوي على معتقدات فكرية لقضايا المجتمع والحياة بصورها المختلفة ، وان كل امه تصوغ فلسفتها من واقعها وحاجاتها .

ان الإرشاد الزراعي كعملية تعليمية لن تصل الى الوضوح التام بدون مساعدة الفلسفة فهناك علاقة متبادلة بينهما فاذا لم يبنى على اسس فلسفية دقيقة تصبح العملية عشوائية .

ان الفلسفة في مجال الإرشاد الزراعي لها اهميتها من خلال الامور التالية :-

- ١- الفلسفة تساعد في التوصل الى طريقة افضل وفهم اعرق للعملية الارشادية .
- ٢- الفلسفة تساعد في توضيح علاقة النظرية والتطبيق ومحاولة تقليص الفجوة .
- ٣- الفلسفة تساعد على تنمية اتجاهات الافراد نحو طرح الاسئلة بدلا من الاجابة عليها .
- ٤- الفلسفة تساعد على توضيح النظريات الارشادية بشكل يسهل تطبيقها .

وفيما يلي بعض المنطلقات الفكرية والفلسفية الاساسية للإرشاد الزراعي :-

١- الإرشاد الزراعي عمل تربوي وتعليمي

لاجل تحقيق التنمية لابد من وجود عوامل او مداخلات تتضمن تقديم تجهيزات خدمية واخرى مدخلات بحثية واخرى مدخلات تربوية وهذه المدخلات تساعد المجتمع الريفي ليتعلم الاشياء الجديدة التي لها علاقة بالحياة الريفية .ان المرشدين الزراعيين هم ادوات التغيير في المجتمع الريفي وان احد المتطلبات الاساسية لتنفيذ هذا التغيير في المجتمع الريفي هو خلق الثقة المتبادلة مع العوائل الفلاحية لان جعل المرشد يقوم بوظائف رقابية تضع المرشد في موقف الشك من قبل افراد المجتمع الريفي ولاجل انجاح العمل الارشادي لابد ان يقوم المرشد بالدور التربوي .

ان الإرشاد الزراعي عملية تعليمية غير رسمية ومنذ القدم حيث تنتقل الخبرات من الاباء الى الاباء وكذلك تشترك بهذا العمل (النقل) مجموعة من المتطوعيين لنقل المعلومات الى الجهات التي تحتاج تلك المعلومات وهذا الامر في الزراعة بعدها ظهرت المدارس وهذه المدارس لم تستوعب كل الراغبين في التعليم حيث تخلفت مجموعة كبيرة منهم لقلة المدارس او بسبب الظروف المحيطة بهم ،لذلك اقيمت مؤسسات متعددة لتعليم الكبار من ضمنها الإرشاد الزراعي كجهاز تعليمي ينفرد بخصائص تجعله متميزا في اسلوبه وممارسة لانه يتعامل مع جمهور (الكبار) ذات طبيعة وخصائص مختلفة عن الجمهور في التعليم الرسمي

وهناك تشابه بين النشاط الارشادي كنشاط تربوي مع التعليم النظامي ومنها :-

- ١- التنظيم الزمني والمبرمج للنشاطات .
- ٢- التحاق الفلاحين بصورة طوعية .
- ٣- تقديم انواع مختلفة من التعليم
- ٤- الإرشاد الزراعي يعتبر نظام تعليمي يرتبط مباشرة بحاجات العمل الزراعي .

٢- الارشاد الزراعي كعملية توعوية تهدف الى تغييرات سلوكية في جمهور المتعلمين

ان الهدف من العملية التربوية هو احداث تغييرات ايجابية في سلوك الافراد والسلوك الانساني يتضمن انماط مختلفة منها السلوك المعرفي والوجداني والحركي والمهاري حيث قسم علماء النفس السلوك المعرفي والعقلي الى ستة مستويات تعرف باسم (سلم المستويات المعرفية) وهي التذكر ، الفهم ، التطبيق ، التحليل ، التركيب ، التقويم ، حيث المستويات الدنيا لهذا السلم تقتضي قدرات عقلية بسيطة بينما العكس في المستويات العليا . اما السلوك الانفعالي او الوجداني فهو يتعلق بابداء مشاعر الحب والتقدير والميول والاتجاهات ، اما النوع الثالث يتعلق بالسلوك الحركي او المهاري ومنها المهارة البسيطة والمهارة المركبة .

وبصورة عامة وعند صياغة الاهداف التربوية بما فيها الاهداف الارشادية لا بد من ترجمتها الى مواقف او انماط سلوكية يمكن قياسها ، ومن هذه الانماط السلوكية هي :-

- ١- مساعدة المتعلمين على اكتساب معلومات مناسبة ومطلوبة مهنيا
 - ٢- مساعدة المتعلمين على اكتساب مهارات معينة .
 - ٣- مساعدة المتعلمين على تنمية ميول مناسبة في ميدان العمل
 - ٤- مساعدة المتعلمين على معرفة مصادر المعلومات والمعرفة والاماكن التي يلجأون اليها
 - ٥- انماء القدرة على تطبيق المعلومات العلمية
 - ٦- تنمية المهارة والقدرة على حل المشكلات
 - ٧- مساعدة المتعلمين على اكتساب المهارات اليدوية والحركية في تناول الادوات واستخدامها بحيث تجعلهم قادرين على مواجهة قضايا الحياة في بيئتهم .
 - ٨- تنمية وتطوير عادات وتقاليد العمل .
 - ٩- تحسين التكيف الشخصي والاجتماعي
 - ١٠- تنمية الاهتمامات الاجتماعية (غير ذاتية)
 - ١١- تنمية طرق التفكير
 - ١٢- تنمية الطاقات الكامنة للفرد وتقوية وعية الايجابي بذاته في التفكير والتصرف العملي .
- عند صياغة الاهداف للخطط والبرامج الارشادية التي تتضمن احداث تغييرات سلوكية مرغوب فيها لا بد من دراسة مرحلتين :-

المرحلة الاولى -وتنحصر في دراسة وتحليل السلوك الحالي للافراد وخصائصهم .

المرحلة الثانية - يتم فيها التعرف على كافة التغييرات المرغوب تحقيقها عن طريق الارشاد. وبمقارنة بين المرحلتين الاولى والثانية يمكن تحديد الفجوة بين حالة الافراد الحاضرة والحالة المراد الوصول اليها من خلال العمل والنشاطات الارشادية .

ويمكن بذلك تحديد التغييرات السلوكية التي يهدف الارشاد الزراعي الى احدثها في جمهور الفلاحين وهي كالاتي :-

اولا - تغيير سلوكي معرفي :- (اي تغيير في المعرفة وفيما يعمله الفرد) والمعرفة هنا تعني تذكر الاشياء والحقائق والمفاهيم وبالتالي تنمو وتتطور الى نظم معرفية تؤثر في سلوك الفرد وفعالهم من امثلة هذا النوع من التغيير هو تزويد المزارع بمعلومات جديدة عن المحاصيل المحسنة والاسمدة اللازمة للارض وعن انواع الحيوانات المنتجة

ثانيا - تغيير سلوكي تنفيذي او مهاري ، ويعني تغيير ما يقوم به الفرد من مهارات وهنا اما تكون :-

أ- مهارات عقلية تمثل القدرة على حل المشكلات التي يواجهها المزارع في حياته والقدرة على النقد والابتكار والتخطيط ، مثل قدرته على تصميم دورة زراعية ناجحة او رسم خطة انتاجية سليمة .

ب- مهارات ادائية حركية مثل القدرة على استعمال الة رش المبيدات

ثالثا - تغيير شعوري - ويعني تغيير ما يشعر به الفرد او يعتقد به وهي ما يطلق عليه تغيير في الميول والاتجاهات والقيم . والاتجاهات تعني الميل العاطفي تنظمه الخبرة ليتفاعل ايجابيا او سلبيا نحو شخص او شئ او موقف وللاتجاهات ثلاث جوانب الاول معرفي والثاني عاطفي والثالث هو استعداد الفرد للعمل او الفعل .

ثالثا - الارشاد الزراعي يوجة نشاطاته الي كافة اركان الاسرة الريفية

ان تنمية المجتمع هي عملية ديناميكية شاملة مبنية على استراتيجية واعيه ترمي الى اجراء تحولات متكاملة في البنى الاجتماعية والاقتصادية ،وتعبئة الطاقات والموارد البشرية والمادية بغية تحقيق هدف اساسي هو تطوير المجتمع واشباع حاجاته الاجتماعية والذاتية باستمرار .حيث يعتبر الانسان الاداة الاساسية في التنمية اي هي عملية انسانية ينجزها الانسان ينجزها وثمارها لاجلة .ان مثل هذا الانسان يجب ان لا يكون بالضرورة الرجل لوحده وخاصة في مجال العمل الزراعي لان الاعتماد على احد عناصر التنمية قد يؤدي الى الاخلال في عملية تحقيق الاهداف التي رسمت لها ، وعلى هذا فمجتمع التنمية يجب ان يتوازن فيه حركة الاسرة بكافة اركانها الرجل والمرأة والشباب بشكل متكامل فاذا اقتضت حركة التنمية اساسا على عنصر واحد كالفلاح المنتج يؤدي ذلك الى جعل المجتمع يتحرك بصورة محدوده وغير متوازنة وان التنمية تحدد حركتها نحو نشاطات ومجالات محددة لا تأخذ كافة جوانب الحياة الريفية ومن هنا فان عملية تطوير المرأة والشباب يؤدي الى تطوير مساهمتها في مواقع العمل الزراعي والاسري

مبادئ الارشاد الزراعي

يعتبر الارشاد الزراعي عنصر اساسي في تطوير المجتمعات الريفية اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وانه وسيلة لتنمية الشخصية الريفية والتوسع الارشادي يعتمد بصورة اساسية على الموارد الاقتصادية والبشرية وينتج فرصا لاستخدام تلك الموارد بشكل اكبر لذلك فان هناك مبادئ للعمل الارشادي منها :-

اولا - التعرف على المعالم الرئيسية للبيئة الريفية التي يتعامل معها الارشاد الزراعي .

ان دراسة البيئة الريفية يعتبر مهم لاكتشاف وتحديد الحاجات الحقيقة للمجتمع ومشكلاته والتعرف على اوضاعه ومقوماته البشرية والمادية لوضع سياقات عمل دقيقة تضمن نجاح المهنة الارشادية وان الحقائق التي يجب معرفتها واخذها بالاعتبار عند القيام بالعمل الارشادي منها :-

١- التعرف على الاوضاع الاجتماعية للمجتمع الريفي اي دراسة البيئة الاجتماعية من حيث التركيب والتكوين الاجتماعي والقوى المؤثرة مثل الجمعيات الفلاحية والشبابية والنسائية .
٢- التعرف عن الاوضاع الاقتصادية ،عناصر الانتاج ،اساليب الانتاج ،الانماط الانتاجية السائدة ،الكفاءة الانتاجية

٣- التعرف على الخدمات العامة المتوفرة مثل الخدمات التعليمية والفلاحية وخدمات الاعلام

ثانيا - يتخذ الارشاد الزراعي من عملية التخطيط اسلوبا لتنظيم نشاطاته وفعالياته

بغية تحقيق اهداف الارشاد الزراعي اهدافة الموجهه نحو تنمية المجتمع الريفي ،يعمل التخطيط على توجيه واستغلال العوامل الاقتصادية والبشرية اي ان التخطيط يعمل على استثمار تلك العوامل من اجل تحقيق اهداف معينه تعود لصالح المجتمع وتنمينة .- الحاجه الى التخطيط كاحد مبادئ العمل الارشادي يعتبر دافعا مهما لتحقيق اهداف اهداف الارشاد الزراعي لانه يرسم الصورة المستقبلية لحياة المجتمع الريفي .

ثالثا - يتخذ الارشاد الزراعي حاجات افراد المجتمع اساسا لاختيار النشاطات الارشادية فيجب ان تصاغ النشاطات الارشادية من دراسة حقيقية للواقع الاجتماعي والظروف المحيطة به وهذا شرط اساسي في تقويم النشاطات والعمل الارشادي .

رابعا - صياغة الاهداف لمختلف النشاطات الارشادية

ان عدم تحديد الاهداف بشكل دقيق وواضح يجعل النشاطات الارشادية امرا مشكوكا فيها ويجعل كل العمليات المرتبطة بها ،ويجعل كل العمليات المرتبطة بها متذبذبه وعفوية وبالتالي تكون نتائجها ضياع للجهد والمال

والوقت فالامر يتطلب صياغة اهداف واضحة لتوجيه النشاطات الارشادية وكذلك يجب ان تتصل الاهداف الخاصة بالعامه لكي ترفع المستوى المهني والاجتماعي للمشاركين في البرنامج .
خامسا - التحديد الواضح للوسائل والطرق المختلفة لتنفيذ النشاطات الارشادية .

وتعني مجموعة من المواقف ارشادية المحددة التي يشترك فيها المرشد مع جمهور المسترشدين في تنفيذ النشاطات الارشادية هذه المواقف مهمة لانها تشكل حلقة الوصل للمسترشدين والمرشدين .

سادسا - مشاركة جداول المسترشدين في كافة جوانب العمل الارشادي التخطيطية والتنفيذية والتقويمية
مشاركة الفلاحين والمعنيين في العمل الارشادي امر مهم وضروري من النواحي النفسية والاجتماعية والاجتماعية لان هذه المشاركة تجعلهم يشعرون بان النشاطات الارشادية تتبع من الواقع وانها تهدف الى تحقيق الغايات والرغبات وايجاد الحلول للمشاكل التي يواجه جمهور المسترشدين في عملهم الزراعي وحياتهم اليومية .

سابعا - اللامركزية في العمل الارشادي

هذا العمل يساعد في تسهيل ادارة وتنظيم نشاطات وفعاليات على المستوى التنفيذي وملائمة لاحتياجات البيئة كي تساعد على سرعة تجهيزها بالمعدات ومستلزمات العمل الارشادي والقوى العاملة ان هذه اللامركزية في التنفيذ لا تعني استغلال العمل الارشادي على المستوى المحلي في خطته بشكل مطلق ولكن العمل الارشادي على المستوى المحلي يجب ان يستمد فلسفته واهدافه والاطار العام لخطط واهداف وفلسفة الهيئات عن الارشاد الزراعي وبما يتناسب وحسب كل بيئة ريفية ووعياها وتقاليدها .

ثامنا - اجراء عملية التقويم والمتابعة لتحديد ما يمكن تحقيقه من نتائج

اذا نريد ان نقوم نشاطا معيناً، نتذكر اهدافه ومقدار ما بذل من جهد او مال او وقت ونحاول ان نقدر قيمة ما نتج عنه بالنسبة الى ما بذل فيه ونسعى الى تقدير ما حققته من اهداف .

تاسعا - تحديد طبيعة وحجم العمل الارشادي على ضوء الامكانيات المتاحة في المجتمع الريفي

ان النظرة للنشاطات الارشادية التي تقدم لتطوير المجتمع الريفي ان تكون في اطار الامكانيات المادية والبشرية المتاحة في المجتمع واستغلال كل ما يمكن استغلاله باقصى قدر من الكفاءة لتغطية الاحتياجات .

عاشر- تحقيق مبدا التعاون والتكامل بين البرامج الارشادية والمؤسسات

مستويات الاهداف الارشادية

ان الاهداف الارشادية تأخذ ثلاثة مستويات مهمة منها :-

اولا - الاهداف الاساسية للارشاد الزراعي - يرتبط هذا المستوى من الاهداف بالمجتمع بصورة اساسية حيث ينبغي الوصول الى تحقيق تغيير في بيئة المجتمع على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والتكنولوجي ويتم ذلك بنبذ القيم السلبية وغرس وخلق القيم الايجابية في المجتمع باتجاه التنمية بخلق مجتمع متطور (منتج ومتعلم) واهم صفات هذا النوع من الاهداف ما يلي :-

١-التجارب مع متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية والمادية والطبيعية المتاحة ،

٢- التجارب مع متطلبات التنمية الذاتية والفردية .

٣- مواكبة التطور التكنولوجي لاجل تحقيق مهام العمل الارشادي في تطوير المجتمع .

٤- ان هذا المستوى من الاهداف يتناول احداث تغييرات في المجتمع بابعاده الاساسية التالية :-

٥- تغيير اجتماعي مثل رفع مستوى كفاءة الاقتصاد الزراعي وزيادة الانتاج الزراعي وتقليل الفوارق الاقتصادية بين الريف والمدينة

٦- تغيير اجتماعي مثل تنمية روح العمل والتفاعل الاجتماعي في حياة الريف وتعميق الديمقراطية وزيادة الترابط والتماسك الاجتماعي والتصعيد الحضاري للقيم والعلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الريفي

ثانيا - الاهداف العامة للارشاد الزراعي **General Objectives**

تعتبر هذه الاهداف اكثر الاكثر تحديدا وارتباطا بالعمل الارشادي من المستوى الاول وذات صلة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية والسلوك الذي يسير عليه افراد المجتمع حيث تتميز هذه الاهداف بصفة العمومية والشمولية في محتواه وتمثل القواعد والاسس العامة لاهداف اي برنامج يستهدف تحسين حياة المجتمع ومن الامثلة هذه الاهداف تحسين المستوى المعاشي في الريف وزيادة دخلهم وتطوير تعزيز حب العمل في الزراعة وتنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الاسرة والمجتمع وتطوير الجوانب المعرفية والمهارية في العمل الارشادي وغيرها من الاهداف الاخرى .

ثالثا - الاهداف الخاصة او التنفيذية للارشاد الزراعي **Specific Objective s**

تشترك هذه الاهداف من الاهداف العامة للارشاد الزراعي وهي اكثر دقة في تحديد ما يمكن انجازه ،تتميز صياغة هذا النوع من الاهداف انه يشير الى انواع التغييرات المطلوبة احدثها او المتوقعه ويختص بوضعها عادة مختصون في الارشاد الزراعي بالاشتراك مع القاده المحليين وجمهور الفلاحين

وان اهم الخصائص التي تتميز بها الاهداف الارشادية التعليمية الخاصة هي :-

١- الوضوح - يجب ان تعطى الاهداف بصورة واضحة للفعاليات والنشاط الارشادي (معلومات -مهارات - اتجاهات)

٢- مراعاة المستوى التعليمي للافراد - اي استجابة الاهداف الارشادية لخلفية الافراد الريفيين الذين توجه لهم النشاطات الارشادية التي يمكن ان تعتمد في ايصال مضمون رساله الارشادية .

٣-دقة التعبير ومحدوديتها

٤- قابلية القياس

التعلم والتعليم

التعلم من العمليات التي لا تلاحظ بحالتها المباشرة وانما يستدل عليها عن طريق اثارها او النتائج المترتبة عليها ، وهي العملية الاساس لكل نمو عقلي او اجتماعي وهي عملية مستمرة منذ بداية الانسانية ، فالانسان يتعلم جراء استلامه المادة التعليمية من خلال حواسه وبتفاعله مع هذه المادة يتغير سلوكه وهو النتيجة الدالة على التعلم .

فالتعلم بمعناه العام في حياتنا اليومية هو محصلة تفاعلات كل منا مع بيئته ، وهو الذي يحدد اداءنا في اي لحظة من لحظات الحياة وباي موقف من مواقفها ، والاداء هو مجموع الاستجابات التي تؤديها او نظهرها في موقف معين ، فالتعلم كعملية بحد ذاتها لا تخضع للملاحظة المباشرة ، ولكن ما يخضع للملاحظة والقياس هي مظاهر السلوك الخارجي والمتمثلة بالاداء ، ولذا يمكن القول ان التعلم ما هو الا تغير في الاداء .

والتعلم عملية تحدث داخل الكائن البشري تجعله قادرا على التلائم مع المتطلبات البيئية المتغيرة ومن خلال التعلم يصل الفرد الى معرفة نفسه وفقا للبيئة التي يعيش فيها ، وتتأثر عملية التعلم بعمليات خارجية اخرى فما يتعلمه يتحدد اساسا بما لدى معلمة ونوعية ما يقرأه من المواد وغيرها .

محاور التعلم

١- المحور الاول للتعلم هي (العملية)

وتتمثل بكون الفرد في موقف تعليمي معين وهو مدفوع للتعلم برغبات او ميول او حاجات وهي حالات او اوضاع لدية تجعله مقبلا على التعلم وذلك عندما يشعر او يرى او يحس بمثير او منشط متمثل بحالة شئ في البيئة يجعله مقبلا على حالة التعلم ، وهي بمثابة طريق للوصول الى هدف يريد تحقيقه كأن يحاول كسب فائده مادية او معنوية من خلال التعلم ، او يحاول ليكون بمرتبة اجتماعية او وظيفية من خلال يشبع حاجاته ، وعندما يندمج الفرد في عملية التعلم فسيؤدي العديد من الممارسات منها ما هو مناسب للمثير وهو التي سيختارها ومنها ما هو غير مناسب للمثير وهنا يحاول الابتعاد غير المناسب له او التقليل منه . وكلتا الحالتين تتم من خلال وجود عدد من الاليات النفسيه (الميكانيزمات) تؤدي ذلك ومن امثلتها :

(التميز) وتتمثل بقدرة الفرد على التعرف على الاستجابة الموفقه والتفرقة وبعدها (الانتقاء) اي ينتقي الموفق الذي يوصله الى الهدف بعدها (الاندماج) اي دمج المناسب او الموفق الذي اوصله الى المثير (الهدف) في شخصيته وبعدها (التعميم) بعد دمج الموفق ليكون ذلك نمط سلوكي له ويتعرض الفرد المتعلم الى عقبات تعيق التعلم فقد تكون خارجية متعلقة بالمعلم وقد تكون متعلقة بالمتعلم كدرجة انتباهه

٢- المحور الثاني للتعلم (هو نواتج العملية التعليميه)

وتتمثل في التغيير في النواحي المعرفية والتنفيذية (حركي -نفسى -الوجدانية) ان التغيير المعرفي يعني التغيير فيما يتعلمه الفرد ابتداء من اضافة معلومة واحدة وحتى التغيير الشامل في البناء المعرفي واول مراحل التغيير المعرفي السلوكي تبدأ بأكتشاف الفرد للمعلومات سواء كانت حقائق (اشياء حدثت) او مفاهيم (المعاني التي يربطها الفرد بالكلمات والخبرات الحسيه) فالمعرفة هي القدرة على ادراك الاشياء وتذكر الافكار التي يكسبها الفرد بحيث تنمو وتتطور الى نظم تؤثر في سلوك الفرد وفاعله . ويتأثر التعلم المعرفي بعوامل عديده تتعلق بطريقة واسلوب تقديم وتنظيم المادة التعليمية ، والمادة التعليميه ذاتها ، وبالفرد الذي يتعلم ، فالتشجيع عن طريق الحوافز المادة والنفسيه ، والتوجيه الذي يلقاه المعلم والتسلسل المنطقي لتقديم المادة والاستعداد الذهني للمتعلم كلها عوامل تؤثر على التعلم المعرفي ،

١- المحور الثالث للتعليم (يتمثل بوظيفة او اعمال معينه تؤدي الى تغير في السلوك وهناك مجموعة من الوظائف او الاعمال وهي :-

- أ- الدفع :- هو نشاط يوجهه شخص بقصد ايقاظ حاجة داخل شخص اخر وذلك من اجل ايجاد سلوك لدية نوعلاقة بهدف معين كالجهود التي يبذلها المعلم او المرشد الزراعي لاستشارة المتعلمين .
- ب- النقل :- تلعب وظيفة النقل دورا مهما في الارشاد الزراعي ،فالارشاد الزراعي بحقيقتة عملية نقل للافكار والمستحدثات الى الافراد المحليين لغرض تعليمهم وتغيير سلوكهم وان المعلومات التي تقدم لهم اثناء عملية الارشاد الزراعي تكون بهدف نقلهم الى مواقف مهمة في حياتهم .
- ج- التذكر والنسيان

يعني ارتداد التغير الذي احدثه التعلم ويتأثر ذلك باستعمال عامل التحفيز اثناء وبعد التعلم ومدى التكرار في الموقف التعليمي ومدى المدة الزمنية التي مرت على الموقف التعليمي حيث كلما كانت الفترة اطول كلما احتمال النسيان اكثر مع بعض الفروق الفردية وطبيعة المادة ،ان تذكر المادة من قبل المتعلم يبدأ من حيث ان الموقف التعليمي يحدث اثرا على ذهن الفرد منذ سماعه وتفاعله مع المادة ثم يلي ذلك احتفاظ ال ذهن بذلك الاثر ويقوي ذلك الاحتفاظ كلما كانت المادة المنظمة بشكل جيد ثم تعرض بشكل يتلائم مع طبيعة وظروف التعليمين .

عملية التعلم – التعليم learning –teaching process

تتم عملية تعليم الفرد من خلال جهودة الفردية وانشداة وتفاعلة مع المعلم والمادة التعليمية وبوجود المعلم الذي يوصل المادة العلمية الى المتعلم بافضل صور وتحفيزه على التفاعل معه وصولا الى حالة التعلم –هذه العملية في الحقيقة عملية اتصال communication وهي باسسط صورها تتمثل بمرسل ومستلم حيث يكون المعلم مرسلا والمتعلم مستلما لها يستعمل المستلم (المتعلم) حواسة لاستقبال المادة التعليمية فاذا كانت المادة تلائم وحاجاته وقام المعلم باستعمال كل ما يثير دوافعة بالشكل الصحيح فتلاقي الاهتمام والقبول فكذلك يقوم بالتقويم على ضوء حاجاته وظروفة فاذا كانت نتيجة النتيجة ايجابية سيزداد منها وبذلك يبدأ التغير .

نظريات التعليم الارشادي

الارشاد الزراعي – عملية تعليمية غير رسميه (غير مدرسية) تهدف الى تغير السلوك الى سلوك ايجابي وهو مرتبط بالحياة الريفية وهذا هو الاختلاف بينة وبين التعليم الرسمي ف (الارشاد الزراعي) احد مجالات التعليم الكبار وخصائص الكبار يمكن ان تشكل الاسس النظرية للتعليم الارشادي حيث لا توجد نظريات تجسده مثل باقي العلوم الاخرى

تعليم الكبار Adult Education

تمر جميع شعوب العالم بحاله من التغير المستمر وهي بحاجة ماسة وتتفاوت سرعة التغير وفقا لقدرة المجتمع على استيعاب التغييرات ويكون ضغط التقاليد وتعارضها مع التغييرات بطيئه بدرجة تسمح بتفاهمها وقبولها والعكس صحيح ويجب ان يكيف افراد المجتمع انفسهم حيث التغير مشكلة تواجه البلدان الناميه حيث يتطلب الاسراع بعملية التنمية والتغيير لهذه الشعوب ولكن واقع الحال يشير الى ان هناك حاله عكسيه قائمة اذا نجد ان سرعة التغير عاليه بمقابل الاستيعاب المنخفض له والحاجة تتطلب الاسراع في التغير لتتمكن من اللحاق بالدول الاخرى الاكثر تقدما لكن المشكله تكمن في قبول التغير .

وهناك ثلاث طرق لحل هذه المشكله .

هي تخفيض السرعة التي تحدث بها التغييرات او محاولة زيادة استيعاب مجتمع ما للتغيير او الجمع بين الاثنين

ولما كان الخيار الاول صعب التحقيق لان العالم الشاسع الكبير قد اصبح في عصر الاقمار الصناعية قرية صغيرة يمكن التواصل ضمن هذه القرية ولا يمكن حجب التغير الذي يحصل او يحدث فالخيار الثاني هو الملائم وذلك بجعل

المجتمعات على علم مسبق للتغير بما يحدث وما يراد له ان يتغير حيث يكون للكبار الحصة الاكبر لتهيئتهم لذلك باقل قدر ممكن من الاضطراب ويعرف تعليم الكبار على انه (تلك القوى التي في حالة تطبيقها يمكن ان تحدث تكيف في الاتجاه داخل المجتمع نحو اي موقف محدد متغير وجديد في اقصر الوقت) او يعرف بانه (اي خبره تعليميه موجهه للكبار بغض النظر عن المحتوى والطرق المستخدمة بها) او يعرف بانه (اي موقف يشترك فيه الكبار في عملية تعليميه) فالدراسه التكميلية نوع من تعليم الكبار وكذلك محو الاميه والدراسة المسائية والتدريب اثناء الخدمة .

فالتعليم للكبار قوى للتغير حيث يعلم الكبار على كيفية التفكير البناء لتحسين نواحي حياتهم .لقد ظلت التربيه ولفترات طويله تتمثل لبعض الناس بانها مختصة بالناشئة وباعدادهم للحياة .ولذا ظل غيرهم على ماهم عليه من تخلف .ولكنه وبتقدم الحياة وبزيادة حاجة المجتمعات لتنمية مواردها البشريه لاجل التنمية فاصبح من الضروري ان تشمل كافة الفئات العمرية صغارا وكبارا ذكورا واناثا لمجابهة ظروف ومتطلبات العصر .وتشمل النظرة الحديثة لتعليم الكبار حقول عديده تمثل بمجموعها المحيط العام له :-

١ . **التعليم للكبار النظامي** :- في الدول الناميه ولظروف خاصة بها تخلف الكثير من الناس عن التعلم وكان تعليم الكبار هو العلاج لهذه الحاله وتتمثل الدراسات المسائية التي تتبع مناهج الدراسه المسائية وتبقى الحاجة لها مادام النقص موجود .

٢ . **التعليم الاساسي للكبار** :- وتشمل مكافحة الاميه فمعرفة القراءة والكتابه ضرورية لجعل الفرد قادرا على الاستفاده من انواع التعليم الاخرى وكذلك الجانب الصحي من وقاية الامراض ونظافة المنزل وتغذية افراد العائلة .

٣ . **التعليم الحر للكبار** :- الذي حصلوا على فرص من التعليم النظامي الكافي ولكن لم يرغبوا للحصول على شهادة تاهيليه وكذلك للذين حصلوا على قدر معين ولا زالوا يرغبون الحصول على قدر من المعرفة حيث يخلق هذا التعليم في تطوير المواهب .

٤ - **التعليم الفني والتدريب اثناء الخدمة** :- التعليم اثناء العمل ليصبح الفرد او الافراد اكثر كفاءة في الجوانب الفنية لاعمالهم .

خصائص الكبار :-

أ- **الخصائص العقلية** :- من المعروف ان العمر لا يعطل قدرة الانسان الكبير على التعلم وهناك تجارب عديدة حيث اثبت ان كفاءة التعلم وصلت الى اقصاها في سن (٢٥) ثم انحدرت بمعدل اقل من ١% حتى (٥٠) سنة من العمر .مع الانتباه الى دور الدوافع للمتعلم وتتابع التدريب والتطبيق وهناك فرق بين سرعة التعلم وقدرة التعلم لا تتأثر كثيرا حتى الشيخوخه وان الخبرة المتراكمة تسد هذا التأثير الطفيف ولكن السرعة تنحدر بمعدل قليل بتقدم العمر ويرجع ذلك الى حرصها الاتقان وميله الى الابتعاد عن اي حال فشل وكذلك ضعف حواسه دورا كبيرا في بطئه وابداء فعل سريع .

ب- **الخصائص الانفعالية** :- نتيجة للخبرة الواسعة المسترشدة مع البيئة والمجتمع فهناك قوى تجاذب واخرى تنافر لذلك فان نجاحه يتطلب فهم حياته وخصائصه الانفعاليه وغالبا ماتكون الاتجاهات الفرد الكثير اكثر مقاومة وثبات التغير .

لذلك عند تعليم الكبار يجب مراعاة ما يلي :-

١- ان الانتقال المعلومات الجديده مع ما هو ثابت لدى الراشد من القيم .

٢- اتجاهات الكبير في السن ومشاعرة المرتبطة بذاته لها العلاقة القوية بتعلمه وعندما تكون ايجابية فيكون من السهل خوض التجربة التعليمية .

٣- تجارب الطفولة التي مر بها الكبير والمتعلقة بالتعليم ستؤثر بالمواقف التعليمية الجديدة ولذا يجب الانتباه الى ذلك والحد من ذلك التأثير .

٤-الاتجاه في تعليم الكبار نحو التعامل الايجابي معهم من خلال المديح والاطراء المستمر .

ج - **الخصائص الحركية والحسية** :- يؤثر العمر على جسم الانسان ككل وعلى اجهزته المختلفة ،ونظرا لتعامل معلم الكبار في توجيهه العملية التعليمية مع اعضاء واجهزة جسم المتعلم، فالحواس والتي هي ابواب دخول المعلومات الى الانسان تتأثر بشكل او باخر بتقدم العمر ، والذي يجب ان يؤخذ بنظر الاعتبار عند تعليم الكبار ولتلافي ذلك التركيز في طرق التدريس وعرض المواد التعليمية والاشياء المكتوبة حجما ومسافة .
فالعين مثلا والتي تعتمد عليها بدرجة عالية في التعلم تبدأ بالشيخوخة بتقدم العمر وتضعف في اداء وظيفتها بكفاءة وكذلك حاسة السمع والتي تأتي باهميتها في التعلم مع حاسة البصر والتي غالبا ما يعتمد عليها الانسان عند ضعف بصره لتعويضها وان عمر الانسان بتقدمه يترافق مع نقص السمع ولتلافي ذلك يجب ان على المعلم ان يتكلم ببطء ووضوح وان يستعمل الجمل القصيرة .

المحاضرة الرابعة – مادة الارشاد الزراعي / المرحلة الثانية – قسم وقاية النبات

معنى الإدارة : تعتبر الإدارة في أساسها عملية انسانية اجتماعية ، تتناسق فيها جهود العاملين في المنظمة كأفراد وجماعات لتحقيق الاهداف التي انشأت من اجلها المنظمة ، والاداري هو الفرد الذي يوجه جهوده وجهود الآخرين الذين في معيته نحو تحقيق الاهداف المطلوبة .

البعض ينظر الى الإدارة بأنها (عملية توجيه وقيادة ورقابة الجهود البشرية والموارد المالية في اي منظمة لتحقيق هدف معين) . من خلال التعريف يلاحظ ان هناك اهتماما وتركيزا موجه بشكل اساسي نحو عمليات التوجيه والقيادة والرقابة وكذلك عدم ترك الحرية للأفراد الذين يعملون ضمن التنظيم في اختيار الاسلوب الذي يجدونه صحيحا من وجهة نظرهم لأجل تحقيق الهدف ، لأن هذه العملية ستخلق حالة من العفوية وعدم التناسق في العمل ، وهذا التعريف ينطبق على جميع الادارات العامة والخاصة بما فيها ادارة الارشاد الزراعي .

والادارة تعرف من حيث اصلها اللفظي والذي يرجع معناها باللاتيني الى كلمة (Administration) والتي يقابلها باللغة الإنكليزية (Serve) اي بمعنى (خدمة) وهو ان يقوم من يعمل بالإدارة في خدمة الآخرين او يصل من خلال الإدارة الى الخدمة . وهناك عدة تعريفات للإدارة منها :

١ – عرفها تايلور (بأنها المعرفة الصحيحة لما يراد ان يقوم به العاملون ثم التأكد من انهم يفعلون ذلك بأحسن طريقة وارخص التكاليف) .

٢ – وضح فايول (ان معنى المدير هو ان يتنبأ ويخطط وينظم ويصدر الاوامر وينسق ويراقب ، وان هذه تمثل الوظائف الادارية) .

٣ – عرفها وايت (بأنها تحفيز وتوجيه وتنسيق ورقابة عدد من الاشخاص لإنجاز عملية محددة او تحقيق هدف معين) .

ويلاحظ من خلال التعاريف التي ذكرت اعلاه ان هناك ابعادا اساسية تضمنتها يمكن الاستعانة بها لغرض اعطاء تعريف عام للإدارة الارشادية وهذه الابعاد هي :

١ – تعتبر الإدارة في كل منظمة كوسيلة او نشاط لتأدية وظائف معينة .

٢ – تعتبر الإدارة عملا تعاونيا موجهها ومنسقا للجهود البشرية للعاملين في المنظمة بشكل انفرادي وجماعي.

٣ – الإدارة ترتبط بأهداف محددة اعتمادا على اطار عام محدد من قبل السلطة وتعمل على تحقيقها من خلال فعاليتها ونشاطاتها .

وعليه ومن خلال التعاريف والابعاد التي ذكرت اعلاه يمكن القول بأنه لكي تكون هناك ادارة ارشادية لابد ان تتوفر امور اساسية وهي :

١ – العنصر المادي والبشري .

٢ – تنسيق وتوجيه الجهود البشرية بصورة فردية وجماعية .

٣ – القيام بوظائف ادارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقويم .

٤ – هناك اهداف محددة للمنظمة الارشادية .

من خلال ما ذكر يمكن ان نضع تعريفا للإدارة الارشادية وذلك (بأنها العملية التي يتم من خلالها توجيه وقيادة الموارد المادية والعاملين في المنظمة الارشادية بشكل متعاون ومنسق وتأدية الوظائف الادارية التخطيطية والتنظيمية والرقابية بشكل سليم لتحقيق الاهداف المرسومة بأقل التكاليف في ظل علاقات انسانية) .

لقد اصبحت المقارنة بين المجتمعات وتصنيفها الى متقدمة ونامية ومتخلفة تقاس بمعيار اساسي هو مدى تقدم مؤسساتها وتنظيماتها الادارية ، ومدى نجاح ادارة هذه المؤسسات في رفع كفاءتها الانتاجية والخدمية وتوفير المناخ الملائم للأفراد العاملين ضمن بيئاتهم المتغيرة ، ولهذا اخذت الادارة تستأثر باهتمام كبير ومتزايد في عصرنا الحاضر وبالأخص من قبل الدول النامية ، ذكر الدكتور عبد الكريم درويش بأن هناك عدة عوامل تتفاعل في نشاط غير عادي والتي بدأت تسيطر على الادارة في المجتمعات النامية بعد ان لعبت دورا هاما وواضحا في المجتمعات المتقدمة ، ومن ابرزها هو ما يلي :

١ - الاهتمام المتزايد والذي لم نشهده من قبل بالإدارة وكافة مجالاتها المتخصصة ، باعتبارها في مقدمة العوامل التي يمكن ان تغير وضع شعب من الشعوب ، والأيمان بأن التخلف والتقدم الان هو رهنا بتقدم الادارة او تخلفها اكثر من اي عنصر اخر .

٢ - المكانة التي اصبحت تحتلها الفئات العاملة بالحكومة والمؤسسات العامة وتطلعات هذه الفئات الى نوع الادارة التي ترعى الحاجات الاجتماعية والنفسية وتهيء فرص النمو واكتساب الخبرات والتقدم الوظيفي امام العاملين .

٤ - الانفجار الهائل في مجالات التقدم العلمي والتكنولوجي واثار هذا الانفجار على عمل المنظمات المختلفة في الحاضر والمستقبل وما يتصل به من نتائج في مجالات التخطيط واتخاذ القرارات والاتصالات والامكانات المادية والاعلان والتسويق والاعداد العصري للمكاتب واستخدام اساليب الادارة العملية .

ان ظهور نظرية للإدارة قد تأخر وقد جاءت المساهمات الفكرية والمبكرة لها من الممارسين لها فقد ذكر هيكس بأن الفكر الاداري قد مر بأربع فترات زمنية ، وان لكل فترة زمنية سماتها من حيث التفكير الاجتماعي والقيم السائدة وان هذه المراحل هي :

١ - مرحلة ما قبل الادارة العلمية :

ان نمط التفكير الاداري الذي ساد في هذه المرحلة كان منصبا على القدرات الشخصية للقادة الذين يتميزون على الانسان العادي بقدراتهم الخارقة ، كالفردية على معرفة ما يجري في عقول الآخرين واستقراء المستقبل وارغام الآخرين على الطاعة ، اي ان القائد من وجهة نظرهم هو انسان فائق القدرات مقارنة بالإنسان العادي. حيث انصب تفكير المفكرين والفلاسفة في هذه الفترة على ان مجال الادارة مرتبط بالسلوك القيادي للمديرين والقادة بشكل اساسي وتأكيدهم على ان القادة يولدون ولا يصنعون ، اي ان الصفات القيادية تورث عن طريق ابائهم واجدادهم او عن طريق طفرات وراثية وانها غير مكتسبة بتأثير البيئة .

٢ - مرحلة الادارة العلمية :

يعد مفهوم الادارة العلمية من المفاهيم المبكرة التي ظهرت في بداية الصناعة وبعد فردريك تيلر رائدا في هذا الاتجاه ولقب بأب الادارة العلمية ، حيث شهدت الفترة من ١٨٨٠ الى ١٩٣٠ ثورة صناعية كبرى ونتيجة لذلك اصبحت الاساليب الفردية وانماط الاتصال والقيادة السائدة في المنشآت الصناعية غير قادرة على مواجهة التطور السريع الحاصل في اساليب وحجم الانتاج ، لذلك ظهرت حركة الادارة العلمية التي نادى بأن تتحول الى علم له اسسه وقواعده ومناهجه الواضحة التي يمكن تعميمها على الجوانب الادارية المختلفة ، وافترضت هذه الدعوة ان كل ما يتعلق بالعملية الادارية يمكن تقنينه علميا وترجمته الى اساليب اجرائية يلتزم بها الرؤساء والمرؤوسون ،

وقد انحسر اهتمامها بالعاملين باعتبارهم وحدات انتاجية يمكن التحكم فيهم وتقنين حركاتهم وتغيير سلوكهم بالتدريب والتوجيه لرفع كفاءتهم الانتاجية ، وهنا تم انتقاد تيلور بأنه لم يكن مهتما بالمجتمع ككل ولكنه اهتم بالفرد في مكان العمل وانه اهتم بالفرد كوحدة منعزلة وليس كعضو في المنظمة .

لذلك انعكس معظم التقدم في هذه الفترة على وسائل الانتاج واساليبه وطرقه وليس في ميدان العلاقات الانسانية بين الرؤساء والمرؤوسين ، وبما ان العامل يعد عنصرا اساسيا وهاما في الانتاج فقد نادى الحركة العلمية بزيادة التعاون مع العاملين بالقدر الذي يرفع انتاجهم ويصقل مهاراتهم واساليب انتاجهم حتى يحققوا اقصى عائد ممكن مما يعود بالنفع والربح على المنشأة ككل وبالتالي على العامل نفسه .

وعليه استطاع تيلور ان يتوصل الى مجموعة من المبادئ تتعلق بالزمن ، معدل العمل وفصل التخطيط عن التنفيذ ، طرق الاداء العلمية ، الرقابة الادارية ، الادارة الوظيفية ، التعاون (التنسيق) .

٣ - مرحلة العلاقات الانسانية :

لقد شهدت الفترة بعد ١٩٣٠ تطورات هامة في مفاهيم الادارة وافتراساتها واستراتيجياتها في تعاملها مع العاملين ، ان تعبير العلاقات الانسانية اصبح شائعا في الدول المتقدمة والدول النامية واخذ يحتل اهمية خاصة لاسيما في مجال الادارة ، وتظهر اهميتها من خلال اعطائها مكانة للإنسان ليصبح المحور الذي تركز عليه العملية الادارية والاساس الذي تبنى عليه النظريات النفسية والنماذج الاجتماعية .

ان العلاقات الانسانية تعني كيفية التنسيق بين جهود الافراد المختلفين وخلق جو عمل يحفزهم على الاداء الجيد والتعاون في سبيل الحصول على نتائج افضل ، مما يترتب عليه اشباع رغباتهم وحاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية ، اما اذا ساد التنافس والاحتكار والصراع بين العمال في التنظيمات المختلفة ستكون العلاقات سيئة وسيكون اثرها السلبي على الانتاج واشباع الحاجات او الرغبات .

٤ - مرحلة التحليل والتقييم والتطور :

لقد تميزت الفترة منذ عام ١٩٥٠ وحتى وقتنا الحاضر بالتحليل والدراسة المنظمة لمفاهيم الادارة العلمية والعلاقات الانسانية ومحاولة مزج هذه النظريات للخروج بنظريات تتجاوز مع طبيعة وخصوصية الانشطة التي تمارس فيها الاعمال الادارية والتي يمكن ان يفسر في اطارها السلوك الاداري في موقع العمل ، وان اهم العوامل التي ساعدت على هذا التطور هي تطور المفاهيم بميادين الادارة العلمية مثل دراسة الوقت والحركة وبحوث العمليات وادارة الافراد والعلاقات الصناعية ، ومن الامور التي ساعدت على هذا التطور هو الاعتماد على نتائج البحوث في مجالات عديدة منها العلوم السلوكية وعلم النفس الاداري وعلم النفس الصناعي وعلم النفس التنظيمي وعلم نفس الافراد العاملين وغيرها من المجالات في علوم اخرى .

العمليات الادارية :

وتعتبر انماط سلوكية متخصصة تمارس بشكل متباين في المنظمات وحسب نوعيتها وحجمها ، ففي المنظمات الصناعية تشتمل الوظائف تفاعل الانتاج والتسويق والتمويل والافراد والمشتريات ، ونفس هذه الوظائف تمارس كلها او بعضها في المنظمات الخدمية مثل منظمة الارشاد الزراعي والتي تكون بصورة خدمات ودعاية وتوفير الموارد المالية وغيرها ، تقسم العمليات الادارية الى ما يلي :

١ - التخطيط :

وهي عملية يتم فيها رسم واتخاذ القرارات والاجراءات اللازمة التي ينبغي اتباعها لتوجيه النشاط البشري والامكانيات المادية الخاصة لتحقيق الاهداف والنتائج المطلوبة وخلال فترة زمنية معينة ، ومن خلالها يتم تحديد اهداف المنظمة وتحديد الوسائل والاجراءات لتحقيقها مع اعطاء اهمية لقيمة الفرد وما يتصل بها من اتجاهات انسانية . وبما ان عملية التخطيط تقوم على التصور الا انها يجب ان تربط هذا التصور مع مجالات التطبيق او التنفيذ وان تقدر احتمالات النجاح و الفشل وذلك بعد ان يتم الربط بين هذه الاهداف والامكانيات والوسائل المتوفرة وذلك بعد اجراء عمليات الكشف عن الامكانيات ثم التفكير في طرق التنظيم والتنسيق والتوقيت وكذلك اساليب التنفيذ والمتابعة .

٢ - التنظيم :

وهي العملية الادارية الثانية التي يقوم بها المدراء ضمن عناصر العملية الادارية ، ويعرف الدكتور مراد التنظيم بأنه جميع المهام او الانشطة المراد القيام بها في وظائف او اقسام او مديريات وتحديد السلطات والصلاحيات والتنسيق بين أنشطة الوحدات من اجل تحقيق الاهداف ، ويتحدد دور التنظيم بأنه يقدم الوسائل التي يستطيع الافراد بمقتضاها العمل جماعيا بفعالية نحو تحقيق الاهداف المحددة من قبل الادارة العليا في المنظمة ، ولتحقيق الاهداف فإنه على المدير ان يحدد اولا ما هي النشاطات والاعمال المطلوب تنفيذها وادارتها ومن سيتولى مساعدته ولمن يقدم تقارير العمل ، وان يعرف الاطار التنظيمي الكلي الذي يعمل فيه وموقفه في هذا الاطار ووسائل الاتصال .

٣ - التوظيف :

يعتبر التوظيف احد العناصر الاساسية التي تكون العملية الادارية وهي الاساس الذي يقوم عليه البناء التنظيمي الاداري للمنظمة ، ومن خلاله يتم تحديد الوظائف المطلوبة لأنجاز العمليات وكذلك تحديد واجبات كل وظيفة والذي يعتبر من المهام الاساسية للمسؤولية الادارية ، ويجب هنا اعتماد محور العلاقات بين اطراف التنظيم المتعددة من خلال تحديد الوظائف وتخصصاتها وواجباتها ومواصفات القائم بها والتي تعد من العوامل الهامة التي يتوقف عليها تحقيق اهداف المنظمات .

٤ - الاشراف :

وهو من العمليات الادارية الاساسية المتصلة بقيادة الجماعة وتوجيه العاملين وارشادهم نحو السبل التي تساعد على تحقيق الاهداف .

٥ - الرقابة وتقويم الاداء :

ان الرقابة تعد من العمليات الادارية المهمة وظيفتها التأكد من مطابقة العمل او الخطة التي يجري تنفيذها وفقا لما هو مقرر لها وبموجب الخطة الموضوعة مسبقا ، وذلك لضمان سلامة عملية التنفيذ وتحقيق الهدف في الموعد المقرر ، والرقابة بصورة عملية تتضمن قياس معدلات اداء العاملين وتحديد المشاكل التي تعترض طريق التنفيذ ثم اتخاذ الاجراءات اللازمة لأزالة الصعوبات وتصحيح الاخطاء ومعالجة الاختناقات .

اما بالنسبة لتقويم اداء العاملين فهو يكمل تقويم القدرات المادية للمؤسسة ويمكن ان يعبر عنه بأنه مقياس لما هو منجز من عمل وفق معايير محددة مسبقا .

٦ - العلاقات العامة :

وهي تعد احد المقومات الاساسية للعملية الادارية ، فمن خلالها يتم خلق وتنمية العلاقات السليمة بين المؤسسة والافراد العاملين فيها ، والعلاقات العامة تعني الجهود المتصلة التي تهدف الى ايجاد صلات ودية تقوم على الفهم المتبادل بين مؤسسة معنية والعاملين فيها ، لذا فهي سلوك تستمد مبادئها من القيم الاخلاقية والانسانية لانها تعتمد على اظهار العمل الصالح وتعمل على نشر الفكرة التي تستهدف تنمية الثقة والاحترام المتبادل بين جميع الاطراف المعنية وتقوم على الامانة في عرض الحقائق وتدعو الى الدقة في العمل والى الصدق في التعامل .

الاشراف الارشادي :

ويعرف بأنه فن قيادة وتنسيق وتوجيه عمل وجهود العاملين الارشاديين من الناحية الفنية لكي يستطيعوا تأدية مهامهم بشكل منسجم ومتعاون يعود نفعه على العاملين وتحقيق اهداف المنظمة ، وان المشرف هو المسؤول عن عمل الاخرين في التنظيم وهو الذي يمتلك القيادة الرسمية عليهم ، ومن المبادئ التي يستند عليها الاشراف الحديث وتطبيقها في العمل الارشادي هي :

١ - ان يستهدف الاشراف التوجيه والارشاد بدون تصيد الاخطاء .

٢ - ان يتركز الاشراف الارشادي حول محاولة مساعدة المرشدين والعاملين على النمو المهني وتحسين مستوى ادائهم .

٣ - ان يساعد الاشراف الارشادي على تعديل الممارسات ارشادية وتغييرها وتطويرها بصورة مستمرة على اساس علمي تجريبي من خلال وضع الممارسات الارشادية موضع تساؤل مستمر ومن ثم وضعها موضع الاختبار والتقويم والبحث والتحليل العلمي الدقيق .

٤ - ان يستمد المشرف الارشادي سلطته ومكانته من قوة افكاره ومهاراته الفنية والمهنية ومعلوماته المتجددة وخبراته النامية المتطورة .

٥ - ان يقوم الاشراف الارشادي على اساس المشاركة والتعاون بين المشرف والعاملين الارشاديين .

اهداف الاشراف الارشادي :

١ - تشخيص المشاكل والصعوبات التي يواجهها العاملون الارشاديون لتقرير المساعدة التي يحتاجونها ولإعطائهم التشجيع والمساندة .

٢ - تطوير معارف ومعلومات ومهارات وخبرات العاملين الارشاديين من خلال اعتماد وسائل متنوعة مثل الزيارات الميدانية والمؤتمرات والندوات وغيرها .

٣ - مساعدة العاملين الارشاديين في تطوير ادائهم التنفيذي ومساعدتهم في ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجه التنفيذ .

٤ - رفع الروح المعنوية للعاملين في الارشاد الزراعي من خلال مساعدتهم على تلافي اخطائهم .

٥ - تقويم عمل المرشدين الزراعيين والعاملين والاجهزة الفنية لغرض تحسين مستوى ادائهم .

الخصائص او الصفات التي يجب ان يمتلكها المشرف الارشادي :

١ - تقبل مسؤولية العمل .

- ٢ - لديه المهارة على اقامة علاقات اشرافية طيبة مع العاملين المشرف عليهم .
- ٣ - الاهتمام بالفرد قبل عمله .
- ٤ - ان يتحلى المشرف على نقد الذات وتقويمها بطريقة موضوعية سليمة .
- ٥ - ان يتمتع بالقدرة على معاونة ومساعدة العاملين المشرف عليهم .
- ٦ - ان تكون لديه القدرة على الابتكار .
- ٧ - ان تكون لديه نظرة شاملة على اعمال المنظمة .
- ٨ - ان يكون ماهرا في التخطيط للأشراف وفي تنظيم عمله .
- ٩ - تحقيق التعاون بين العاملين وتشجيعهم على الابتكار .
- ١٠ - ان يكون لديه مؤهلا اكاديميا لأداء مهامه الارشادية .

القيادة Leadership

هي ظاهره اجتماعية ونفسية لها اهميه كبيره في نجاح العملية الادارية في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية وهي عملية نسبيه ذلك ان الفرد قد يكون قائدا لقيادة معينة وتابعا في موقف اخر وفي المجال النفسي عرفت القيادة على انها (عملية تأثير وتأثر) ولا يمكن وجود قائدين في مكان واحد .

الاختلافات بين الرئاسة والقيادة .

هناك فهم خاطئ يخلط بين الرئاسة والقيادة على الرغم من وجود اختلافا واضحا بينهما ،وقد يرجع سوء الفهم هذا الى اشتراك هذين المفهومين ببعض الخواص فكلاهما يعني مركزا اعلى من مجرد عضوية الجماعة ،وبالنسبة للأشخاص الذين يتبوؤون مناصب قيادية او رئاسية يمتلكون سلطة اعلى من سلطة الاعضاء ويمكن تلخيص الاختلافات بين الرئاسة والقيادة بالنقاط التالية :-

- 1- القيادة تتبع من الجماعات وتدفع بالاتباع للقيام باعمالهم بثقة وحماس وان القائد ينظر له بانه المسؤول الاول عن تحقيق اهداف الجماعة والاهم هو القبول الاخرين للقائد وقناعاتهم بقيادته وبصحة قراراته .اما الرئيس الاداري فهو الشخص الذي يمثل مركزا رئاسيا في منظمه رسمية ويكون مسؤولا عن شخص واحد على الاقل ويمتلك سلطات رسمية تجاه ذلك الشخص .وبذلك فأن الرئيس هو من صدر له امر بتسليمه مركز وظيفي رئاسي يخوله اصدار الاوامر الى الاخرين ، وعلى الاخرين اطاعة تلك الاوامر لان عدم الاطاعة يتوجب عقوبات عليهم وكذلك قلة الفرص التي تتوفر لهم لتأمين احتياجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية .
- 2- الرئاسة الادارية معنية بالحاضر اما القيادة فتهم بالتغيير اي ان الرئيس يحافظ على الوضع الراهن فهو عنصر من عناصر الاتزان والتغيير اما القائد فهو واعي للتغيير ومطلوب منه تغييرات في البناء والتنظيم .
- 3- الرئيس مختص بالاشراف على العمل في حدود مستويات المقدره اما القائد يستمد سلطنة الفعلية من قدرته على التأثير من سلوك الاخرين ويمكنه من الحصول على طاعتهم والاستجابة معه .
- 4- الرئيس يستخدم سلطنة الرسمية على العاملين معه دون العنايه بالعلاقات الانسانية ،ام القائد يؤدي اعماله بالشكل الذي يجعل الافراد يشعرون بالولاء له .
- 5- سلطة الرئيس هي القانون وتكون مقرونة بالخوف والعقاب المحتمل بينما سلطة القائد هو اعتراف الجماعة به وبقيادته والاستجابة لما يطلب .

- القائد Laeder

هو الشخص الذي ينظر الية من قبل الاخرين بانه المسؤول عن تحقيق الاهداف اي ان القائد هو المحرك والموجه للأفراد نحو تحقيق الاهداف .

- الشخصيه العامة له التي لها الاثر في النجاح هي الذكاء والمبادئ والقيم ،والثقة بالنفس ،وحسم الامور ،وقوة الاقناع المهارات الاساسيه التي تعتبر ضرورية في عمل القائد .
- 1- المهارات الفنية – وهي المهارات التي تتطلب المعرفة في فرع من فروع العلوم والقدرة على الاداء الجيد في التخصص الدقيق والعام .
 - 2- المهارات الانسانية – والتي يطلق عليها السلوكيه وتعني القدرة على التعامل مع الافراد والجماعات بعكس المهارات الفنية التي تعكس القدرة على التعامل مع الاشياء .ان طبيعة هذه المهارات تستوجب الفهم المتبادل بين القائد والافراد او الجماعات من ناحية الميول والاتجاهات والرغبات .

وتعتبر هذه المهارات من اكثر المهارات استعمالا من المهارات الاخرى وذلك لان العامل الذي يحكمها هو الاتصال المستمر بين القائد والعاملين ولهذا فان القائد يجب ان تكون له القدرة على استيعاب الانماط السلوكية الاساسية للانسان لكي يستطيع ان يتعامل مع المقادين بشكل ايجابي .

٣-المهارات الفكرية والسياسية – وتعني القدرة على رؤية الاهداف السياسية للدول بشكل واضح ودقيق .ويستلزم ربط اهداف وسياسة النظمة باهداف وسياسة الدولة وان توفر الوسائل والمستلزمات المطلوبة لتحقيق اهداف وسياسة النظام .

وتختلف اهمية هذه المهارات باختلاف الظروف واختلاف المنظمات باشكالها الرسمية وايضا باختلاف مستوياتها التنظيمية ولكن مع هذه الاختلافات النسبية في اهميتها فانها تعتبر جميعها ضرورية ولا بد من توفيرها للعمل القيادي وخاصة بالعمل الارشادي .

القدرات التي يجب ان يتحلى بها القائد :-

هناك عدة قدرات يجب ان يتحلى بها القائد يمكن تلخيصها وكما يلي :-

١- القدرات الاجتماعية .يعني الادراك الواعي لدى القائد في فهم القيم والتقاليد الاجتماعية والاتجاهات والميول الاقتصادية التي تسود المجتمع حيث ان العاملين يعيشون بيئة اجتماعية واقتصادية تسودها قيم وتقاليد ومؤثرات حضارية فان هذه الامور يجب ان تكون واضحة لدى القائد ليتمكن من فهم الافراد والمجتمع ويستطيع قيادتهم بما يحقق الاهداف المرغوبة ويمكن ان يضرب مثلا على العمل الجماعي حيث هناك اصول تاريخية ممتدة في جذور مجتمعنا الريفي عندما كان ابناء العشيرة الواحدة يتعاونون فيما بينهم بشكل عمل جماعي وتعاوني مشترك في اوقات البذار او الحصاد او مكافحة الفيضانات او في عمليات تسويق الحاصلات او حملات جز الصوف في الاغنام او غير ذلك ،وهذه تمثل قيما اجتماعية يمكن ان تعطي مردودات اجتماعية واقتصادية تعود بنفعها على المجتمع .

٢- القدرات الذاتية – اي مجموعة من قابليات ذهنية والسلوكية اثناء العمل حيث هذه القدرات شئ طبيعي تتباين بين الافراد فالبعض يرتفع لدية مستوى التفكير المنطقي والعقلائي والبعض يمتلك القدرة على التميز السريع بين البدائل المعروضة ومنهم من هو سريع الاستنتاج ومنهم من يمتاز بعمق التفكير والتبصير ،وكل ذلك يكتسب من خلال التعليم والتدريب الوظيفي وممارسة العمل القيادي .

٣- القدرات القيادية – وتعني الفهم الواعي والمدرک لواقع العملية القيادية وفنونها وتطبيقاتها العملية في كل مستوى من المستويات الرسمية وغير الرسمية .

- انواع القيادة –

١- القيادة الاوتوقراطية (التسلطية) (Authoriterion) Autocracy Leadership

وهذا النوع القيادي يغلب عليه طابع الاستبداد والتسلط وتتركز فيه القرارات المنظمة بيد شخص واحد له المسؤولية القيادية التي تعطية حق قيادة الاخرين نحو تحقيق اهداف محددة هي اهداف المنظمة حيث يعتقد القائد ان العامل الحاسم الذي يدفع العاملين الى العمل هو القوة واستخدام اساليب التهديد بالقوة بكل اشكالها ويعتبر القائد نفسه بانه سيد الموقف .

الخصائص التي تتميز بها القيادة الاوتوقراطية :-

١- التسلط المطلق للقائد على سلوك الافراد .

٢- الاتكال على القائد وطلب الرضا منه

٣- القائد هو الذي يحدد سياسة الجماعة ويخطط اهدافها .

٤- انهيار الجماعة عند فقدان القائد .

٥- انعدام الخلق والابداع لدى الجماعة .

٦- خلق الروح العدوانية لدى افراد الجماعة .

٢- القيادة الديمقراطية :-

وهي عملية اجتماعية تحكم فيها الجماعة نفسها بنفسها وتقوم على اساس احترام شخصية الفرد المرؤوس والمقاد والانسان في ذاته .

اسباب وجوب ممارسة القيادة الديمقراطية في كافة المستويات :-

- ١- الظروف التي يفهمها الناس فهما اصيلا، هي الظروف التي يعيشونها ، والافكار الوحيدة التي ياتون لمعرفة معرفة اصيلة ، هي تلك الافكار التي كانت لهم اليد في صياغتها .
 - ٢- القيادة الديمقراطية تفسح مجال الاستفادة من اكبر عدد ممكن من الطاقات البشرية .
 - ٣- القيادة الديمقراطية تخلق ذات اسس راسخة ومؤمنة باهدافها وتشعر بالمسؤولية .
 - ٤- القيادة الديمقراطية تبنى قاعدة قيادية ممكن الاعتماد في تحقيق الاهداف في حالة تخلي القائد عن المنصب .
 - ٥- تساعد على التعبير عن ارائهم (العاملين) في عملية اتخاذ القرار .
 - ٦- تخلق الروح المعنوية العالية والاندفاع للعمل .
 - ٧- يضمن تناسق الاهداف والوسائل .
- صفات القائد الديمقراطي :-

- ١- يعامل الاخرين بثقة واحترام وان لا يقلل من قيمة الاخرين او يعاملهم على اساس انهم وسيلة لتحقيق اغراضه الذاتية .
- ٢- ان لا ينكر على الاخرين حقهم في الحياة التي يرغبونها طالما ان ذلك لا يؤثر على الاخرين .
- ٣- ان يسمح ويشجع على التمتع بنفس درجة الحرية والحقوق والامتيازات التي يتمتع بها هو .
- ٤- يعمل على تحسين فرص الاخرين في الجماعة .
- ٥- ان يكرس امبر قدر ممكن من التوجيه الذاتي .
- ٦- ان يسعى لتوسيع قاعدة الاشتراك في اتخاذ القرارات .

٣- القيادة الفوضوية :- وهي القيادة التي لها عدة مسميات من النوع القيادي منها – القيادة الغير موجهه ، القيادة التوسلية – قيادة عدم التدخل ، القيادة السلبية – الخ وبالرغم من تعددية هذه المسميات الا انها تعطي نفس المضمون والمفاهيم ، حيث ان هذا النمط القيادي يترك للتابعين حرية التصرف ودون التدخل في شؤونهم وانهم احرار في اتخاذ القرارات التي يرونها مناسبة و اوجة النشاطات والاجراءات التي يتخذونها ، وان دور القائد هنا يقتصر عادة على توصيل المعلومات الى الافراد والمواد المطلوبة للعمل . حيث لا يعتبر الشخص في هذا الاسلوب القيادي قياديا بالمعنى الحقيقي اذا ما اعتمدنا الخصائص والصفات الاساسية التي تتميز بها القائد . ومن السمات التي تميز هذا النوع من القيادة ايضا بانها اقل الانواع القيادية التي ذكرناها من حيث ناتج العمل ، واحترام الافراد لشخصية القائد وكثيرا ما يشعر الافراد بالضياع وعدم القدرة على التصرف والاعتماد على انفسهم في مواقف تتطلب الاستشارة والمساعدة والتوجيه من جانب القائد ، ونتيجة لذلك تتولد ردود فعل سلبية على شخصية الافراد وعلى علاقتهم بالقائد وعلى العمل وتحقيق الاهداف للمنظمة .

القيادة الريفية Rural Leadership

تعبير عن القيادة التي تمارس دورها في توجيه وقيادات المجتمع الريفي في اتجاهاته و اوجة نشاطاته المتعددة وان القيادة الارشادية تلعب دورا رئيسيا فيها وذلك لان الارشاد الزراعي يعتبر احد القنوات الرئيسية التي تبرز فيها المستجدات على صعيد الافكار ونتائج البحث العلمي مع خبرات المزارعين لغرض تحسين حياة المجتمع الريفي .

القيادة الريفية من وجهة نظر الارشاد الزراعي تقسم الى نوعين :-

اولا – القيادة المهنية : Professional Leadership

ويقصد بها القيادة التي تتكون من اشخاص يؤدون مهامهم وواجباتهم بحكم وضائفهم وموقعهم القيادي في الجهاز الارشادي مثل المرشدين والمشرفين الزراعيين او الاخصائيين الارشاديين والمدراء وعادة يكون هؤلاء القادة حاصلين على شهادات مختلفة .

ثانيا – القيادة المحلية :- Local Leadership

وهي عبارة عن اشخاص من وسط المجتمع الريفي الذين يعيشون ويعملون فيه يؤدون دورهم القيادي طوعا بمساعدة الاخرين من افراد مجتمعهم ولا يكافئون نظير ادائهم لمهامهم القيادية وعادة يكونون غير متخصصين في اعمال محددة حيث يعتمدون بدرجة اسياسية على المعلومات والتوجيهات التي تقدم لهم من القادة المهنيين اضافة الى خبراتهم الذاتية .

انواع القادة المحليين .

اولا – قادة العمل Action Leaders

وهم الاشخاص الذين يتدربون لتادية دور قيادي معين في مجالات معينة مثل تخطيط البرامج الارشادية .وهؤلاء يصنفون الى ثلاثة انواع من القادة :-

١- قادة تنظيميون :- وهم الاشخاص الذين يؤدون ادوار قيادية ذات صلة بالاعمال الادارية والتنظيمية في المنظمة او الوحدة الارشادية .

٢- قادة متخصصون :- وهم الاشخاص الذين يختصون باداء اعمال زراعية معينة ودورهم يكون قياديا فيها وهدفهم هو الارشاد للفلاحين وعوائلهم ضمن تخصصهم .

٣- قادة البرامج :- وهم الاشخاص الذين يساهمون في برمجة النشاطات الارشادية (التخطيط – التنفيذ)

٤- قادة النشاط :- وهم الاشخاص الذين يؤدون دورهم على شكل ندوات ارشادية .

ثانيا – قادة الرأي – Opinion Leaders

وهو عبارة عن اشخاص يميزون بنفوذهم وقوة تأثيرهم على افراد المجتمع ويحتلون مكانة اجتماعية مرموقة نتيجة لعوامل متعددة مثل التعليم ، الثقافة ، والاعراف ، السن ،الخلفية الاجتماعية للأسرة ، الامكانيات الاقتصادية .

الاتصال Communication Process

الاتصال هو الوساطة التي تناقلت بها الاجيال البشرية تراثها الثقافي والحضاري على امتداد عصور التاريخ واكثر وسائل الاتصال البشري شيوعا هي الكلمات المنطوقة ايضا هناك الاتصال الذاتي من خلال التفكير والذي يمثل محادثة غير معلنة بين الاتصال وذاته (الاتصال الذاتي) كما وتمثل الكلمة المكتوبة وانواع الفنون وسائل اخرى للاتصال وللتوضيح نعطي مثلا افتراضيا عن انواع الاتصالات التي يمكن لانسان ان يستعملها ويؤديها في حياة اليومية :-

عندما دخل السيد أ) مكتبة في الصباح فأنة يبدأ بقراءة البريد اليومي الخاص به (اتصال كتابي)، وفي تفحصه للبريد يجد بعض النشرات المصورة والمصممة لوصف بعض المكائن (اتصال تصويري) ، وعندما يفتح نافذة الغرفة فانه يسمع اصوات المارين وصوت المذياع (اتصال كلامي)، يدخل زميله ويحيه تحية الصباح فانه يرد عليه بايماءة من راسة (اتصال ايمائي)، واثناء ذلك يرن الهاتف فيرد (اتصال كلامي)، تم يحضر اجتماع احدى اللجان (اتصال جماعي) حيث تناقش قضية خاصة بموظفين معينين (اتصال جماعي و جماهيري) وبعد انتهاء الاجتماع يفكر في اعماله التي لم ينهها بعد (اتصال ذاتي)، يغادر عمله قاصدا احد المطاعم لتناول الغذاء فيشاهد صديقا له يدخل مسرعا اليه (اتصال من خلال الحركة) ، يبدأ بقراءة قائمة الطعام (اتصال من خلال الكلمة المطبوعة)، ويشم رائحة الطعام (اتصال كيميائي) فيرغب بتناولة. وبعد الظهر يرافق ابنة لقضاء نزهة حيث يتوقف عند اشارة المرور (اتصال بالرموز الايضاحيه) ثم يتوقفان عند احد التماثيل الاثريه ليشرح لابنه تاريخ ذلك التمثال (اتصال بالادوات الحضارية)، يتوقفان امام نافذة لبطاقات دخول السينما ليشاهدا عرض احد الافلام (الاتصال بالفنون)

ومن هذا المثل يمكننا التعرف على مدى تنوع الاتصالات التي يجريها الانسان خلال حياة اليومية. وان هناك الكثير من الاتصالات التي يمكن ان تحدث خلال الحياة جراء العلاقات الاجتماعية. ويمكن القول بان الاتصال يمكن صلب الحياة واستمرارها ومحور التفاهم والفعل بين اعضاء الجماعة والمجتمع

ويتم الاتصال من خلال اربعة انواع رئيسية هي :-

١- **الاتصال الذاتي** :- حيث يتصل الفرد بذاته من خلال تفكيره بقضية او موضوع معين، او لشعوره بحاجة او شعور معين، ومن خلال توجهه لاتخاذ قرار معين متعلق بشأن من شؤون حياته، وهذا الاتصال يجمع الافكار والمشاعر الذاتية التي يتعامل بها فكر الانسان.

٢- **الاتصال الشخصي** :- وهو الاتصال الذي يحدث بين شخصين بشكل مباشر او بشكل غير مباشر مثل الاتصالات الهاتفية.

٣- **الاتصال الجماعي** :- حيث يتم الاتصال بين مصدر واحد وجماعات او جماهير من البشر يختلفون في اتجاهاتهم وميولهم والكثير من صفاتهم الاخرى، وتتصف الرسالة الاتصالية في هذا النوع بكونها ذات ابعاد ومضامين عامة تتماشى مع التباين القائم في مواصفات مستلميها وكما هو الحال في الاتصال المتمثل بوسائل الاعلام.

٤- **الاتصال الثقافي** :- وهو الاتصال الذي تنقل فيه المقومات الثقافية من جيل الى جيل اخر او بين الامم والشعوب ضمن فترة زمنية قائمة والذي يتم من خلال عمليات اجتماعية فاعلة ومستمرة ومن خلال اللقاءات والتبادل والمنظمات الدولية التي تنسق اتصالات الامم والدول مع بعضها البعض.

وهناك عدة تعاريف لعملية الاتصال منها

(العملية التي ينقل بمقتضاها الفرد(القائم بالاتصال) منبهات – عادة رموز لغويه ليعدل سلوك الافراد الاخرين)
(مستقبلي الرساله)

الاتصال يعني ان الشخص يريد ان يقيم ما مع ذاته او مع اي جهه او شخص اخر او ينقل اليه خبرا او فكرة او احساسات او تصورات حول موضوع ما.

ويعرف بانه عملية توصيل المعاني وهو في الواقع يتضمن كل الوسائل والطرق التي يمكن بها لعقل بشري غزو عقل بشري اخر والتاثير فيه .
هناك مفاهيم يتضمنها موضوع الاتصال منها :-

الاعلام

هو تزويد الناس بالاخبار الصحيحة والمعلومات السليمة والحقائق الثابته التي تساعد على تكوين رأي صائب في واقعة من الوقائع بحيث يعد هذا الراي تعبيراً موضوعياً عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميولهم ومن الوسائل الحديثة الصحافة ، الراديو ، التلفزيون ، السينما ، الانترنت وهذه الوسائل المتطورة تكنولوجيا قياساً الى وسائل الاعلام القديمة (كالقسيده الشعريه ، والخطبة) والتي تؤدي دورها الاعلامي في نشر المعلومات والترفيه والتعليم لافراد المجتمع ، كما وانها تؤثر في تغيير المجتمع شأنها شأن المبتكرات التكنولوجيه الاخرى .
ويعمل الاعلام على خلق راي جماعي نحو مشكله او حادثه معينه وهو ما يطلق عليه بالراي العام .

عناصر العمليه الارشادية

١- **المصدر** – في العمليه الارشادية يمثل المصدر هو المرشد الزراعي وهو منظم عمليه الاتصال مع المسترشدين ويتوقف نجاح عمليه الاتصال الارشادي على كفاءته ومهارته بالاتصال بالآخرين والتاثير فيهم وكسب ثقتهم وتكون هناك درجه عاليه من الثقة بينه وبين من يعمل معهم ويعمل على تحسين قدرته الاتصاليه من خلال التعليم والممارسه المستمره .

٢- **الرساله الارشادية** – وهي ما يحاول المرسل ايصاله من افكار ومعلومات الى المستلم ليستوعبها ويستفاد منها ويطبقها في اعماله اليوميه ، وفيما يتعلق بالجهاز الارشادي فيفترض ان يكون لديه ما يرغب بايصاله الى المسترشدين وهذا يستدعي ان يكون المرشدون الزراعيون على درجه من المعرفة ليتمكنوا من تقديمها الى زبائنهم ، وبفس الوقت يجب ان يكونوا قادرين على عرضها بالشكل الصحيح والتغلب على الصعوبات فالامر يتطلب من المرشد الزراعي الاهتمام بالاتي :-

غرض الرسالة – يجب ان يكون واضحا لدى المرشدين ما يروم كل منهم احداثه من تغييرات سلوكيه من حيث (المهارات ، المعارف ، الاتجاهات) وعندما يصبح الغرض (الهدف) واضح فسيتمكن المرشد من اختيار الطرق والوسائل لغرض ايصال الرساله بنجاح

محتوى الرسالة يجب ان يكون المحتوى مما يمكن تقبله من قبل المسترشد ومتناسبا مع امكانيات ومستوى وظروف وحاجات المسترشد .

معامله الرسالة ويقصد بها اعتماد الاساليب التي تجعلها مقبوله ومفهومة من قبل المسترشد من خلال اعدادها وتنظيمها بطريقة منطقيه وبالكمات واللهجه المفهومة من قبله .

٣- **قنوات الاتصال** – الوسائل التي بواسطتها تصل الرساله الارشادية من المرسل الى المتصل وتتمثل باي شئ يستخدم بتوصيل الرساله ، ففي الارشاد الزراعي ، تمثل الاجتماعات والراديو والصحف والنشرات والملصقات والزيارات الفرديه وغيرها من قنوات الاتصال الارشادية ، وتتمثل هذه القنوات باللفظية (الرموز الصوتية) والكتابه والتقنيه (التلفزيون والتلفزيون) والتصويرات (الملصقات) وتقسّم وفقاً لتوعية التاثير الذي تحدثه فهي مباشره وغير مباشره

٤- **المستلم (المسترشدين) Audience**

الشخص الذي يوجه اليه المرسل رسالته الارشادية وهو في الارشاد الزراعي هو الفلاح او الريفي واسرته ومجتمعه وبوجوده تستكمل دائرة الاتصال وهو المستهدف حيث ان هدف المرسل اثاره سلوكه والتاثير فيه ويتحدد نجاح عمليه الاتصال اخيراً على الاجراءات والافعال التي يؤديها المستقبل جراء تاثيره بالرساله .

الاتصال والارشاد الزراعي

لا يمكن ان يتم اي اجراء ارشادي دون اجراء اتصالي بين المرشد الزراعي والمسترشد فالاتصال قائم يهد للعمليه التعليميه ومستمر بعد اكمالها تساعد (المسترشدين) في الوصول الى حل مشاكلهم وتدريبهم وتزويدهم

بالمهارات المطلوبه او ايصالهم الى امكانية اتخاذ القرارات الصائبة .وبذلك يتبين ان هناك علاقة متينة ومستمرة وفاعلة ما بين الاتصال والارشاد الزراعي لذلك فان التسمية (الاتصال الارشادي) واردة وصحيحة كما ان تمثيل الارشاد الزراعي بانه (حلقة اتصال) ما بين جهات البحث العلمي من جهة والريف وسكانه من جهة اخرى تمثل حاله الاتصاليه الفائمه فعلا ، فهو المسؤول عن ايصال المستجديات والمبتكرات الزراعيه الى المسترشدين من سكان الريف وبالعكس ايصال حاجاتهم ومشاكلهم الى الجهات البحثية لمساعدتهم من خلال ايجاد الحلول لها .

كفاءة الاتصال الارشادي.

بالرغم من كون العمل الارشادي التعليمي حالة اتصالية كاملة وصحيحة ولكن ذلك لا يعني انه سيتم بكفاءة من قبل المرشدين الزراعيين ، او انه سيتم بدرجة مماثلة من الكفاءة لانه يتأثر بعوامل عديدة منها ما يتصل بالمرشد الزراعي او المسترشدين او بالظروف السائدة التي تتم العملية الاتصالية ضمنها .لذلك لابد من الانتباه الى ضرورة المام المرشد الزراعي (المرسل – المتصل) بما تعنيه عملية الاتصال من مفاهيم وعناصر وعلاقة وتأثير كل منها بالآخر وبالظروف التي تجعلها فاعلة ومؤثرة وكذلك اعتماده مبدأالديمقراطية في الاتصال مع المسترشدين لتتم عملية الاتصال بشكل متبادل وافساح المجال لكل منهم لابداء رايه ومناقشة ما يطرح من افكار واره ، ولايمكن للمرشد الزراعي ان يؤثر في المسترشدين ويحقق التغيير لديهم اذا كانت تنقصه المعلومات والخبرات الكافية والمتعلقة بمضمون رساله الارشادية واستعمال الرموز والاشارات الاتصالية الملانمة لها بالشكل الصحيح والمنتاسب مع مداركهم وظروفهم وصفاتهم وايصالها لهم من خلال الطرق والوسائل المنتاسبة مع المادة التعليميه ومعهم ،ويكون عارفا وقادرا على استعمالها بشكل دقيق ومؤثر .

ويمكن ان يقف المرشد الزراعي على كفاءة العملية التعليميه الارشادية من وجة نظرة بالاعتماد على :-

١- تكاليف الاتصال (مجهود / ساعة)

٢- عدد المسترشدين

٣- التغيير السلوكي الناتج (مدى التأثير في الشخص الواحد)

اما من وجة نظر المسترشدين فتعتمد كفاءة الاتصال الارشادي بالنسبة لهم على :-

١- تكاليف الاتصال (الجهد المبذول من قبلهم / ساعة)

٢- عدد الوسائل الارشادية المستقبلية

٣- التغيير السلوكي الناتج (مدى التأثير الحادث من الرسالة الارشادية الواحدة)

ان الاتصال الذي يؤديه المرشد الزراعي مع ما يتضمنه هذا الاتصال من تكاليف ممثله بالجهد الذي يبذله في كل ساعة من الوقت المستغرق في تعليم الفلاحين تتحدد كفاءته بمستوى التغيير السلوكي الناجم عن التعليم الذي يؤديه خلال الوقت وتزداد كفاءة الاتصال كلما ارتفع التأثير ايجابيا لدى الفرد المسترشد وازداد كذلك عدد المسترشدين ضمن الفترة الواحدة ، اي ان الكفاءة تتحدد من خلال التأثير الايجابي الحادث لدى الفرد مضروبا بعدد المسترشدين بالتعليم والمتأثرين بها ،وكلما زاد ذلك قياسا للجهد المبذول من قبل المرشد كلما كانت الكفاءة اعلى وبالعكس .

اما من وجة نظر المسترشد فان الجهد المبذول خلال وقت (ساعة) التعليم ليتفاعل مع المرشد الزراعي ويتعلم بواسطة وكذلك زيادة التأثير والتغيير السلوكي بزيادة الرسائل الارشادية المستقبلية من قبله ،وستكون كفاءة الاتصال وفقا له من خلال المجهود الذي يبذله ويقايله مدى تاثره بالرساله الارشادية الواحدة مضروبا بعدد الرسائل الارشادية المستقبلية ،فكلما زاد ذلك قياسا للجهد المبذول من قبل المسترشد كلما كانت كفاءة الاتصال اعلى وبالعكس .

تبني وانتشار المبتكرات (التقنيات) الزراعية :

وتعد من أهم الأسباب التي أدت إلى التغيير الاجتماعي في كثير من المناطق الريفية في دول العالم فالزراعة العصرية تتميز بالتغير السريع وزيادة الكفاءة الإنتاجية نتيجة تطبيق نتائج البحوث التي تجرى من قبل علماء الزراعة في الكليات والمعاهد العلمية و زيادة الإنتاج أحد ثمار الانتشار وتبني الأفكار الزراعية الحديثة من خلال نشر النتائج والطاقة الإنتاجية.

العوامل التي أدت إلى سرعة انتشار المبتكرات :

١. استخدام الوسائل التكنولوجية الملائمة.
٢. توفير الاحتياجات الأولية الملائمة وفي الوقت المناسب.
٣. استخدام كميات معينة من مستلزمات الإنتاج من التقاوي ومخصبات التربة والمبيدات.
٤. توفير الأيدي العاملة الماهرة والمدربة والكافية.

ولقد أوضحت نتائج البحوث ما يلي:

١. هناك فجوة زمنية بين ظهور الفكرة (أو الممارسة الجديدة) وتبني المزارعين الكامل لها.
٢. هناك فئات من المزارعين يتقبلون الأفكار الجديدة أسرع من غيرهم.
٣. بعض الأفكار والممارسات الحديثة تنتشر بسرعة أكبر من غيرها وبقليل من المجهود.

لذلك اهتم علماء المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي بضرورة التعرف على أهم العوامل التي قد تحد أو تقلل من انتشار هذه الأفكار الجديدة بالتالي تقليل الفترة الزمنية بين ظهور الفكرة وتطبيقها. و اتضح أيضاً من الأبحاث أن من أهم العوامل التي قد تحول دون تبني الأفكار والممارسات الحديثة هو عدم توصيل المعارف والمعلومات العلمية بكفاءة لجمهور المزارعين وبالتالي عدم معرفة هذه الأفكار وعدم تطبيقها. و لتجنب حدوث ذلك فإن للإرشاد الزراعي دور كأحد أدوات التغيير (Change Agents) في عملية نشر الأفكار والممارسات الزراعية الحديثة من خلال القيام بصياغة ونقل وتوصيل نتائج البحوث إلى المزارعين بطريقة مبسطة على هيئة توصيات قابلة للتطبيق وإقناع المزارعين بتطبيقها وذلك بوضعها موضع التنفيذ بما يتفق وظروف المزارعين.

* عملية التبني: هي العملية الفعلية التي يمر خلالها الفرد منذ سماعه عن فكرة جديدة لأول مرة حتى تبنيها النهائي و هي أيضا سلسلة من الخطوات أو المراحل التي يقوم فيها الفرد من تعلم عن الممارسة الجديدة وحتى أن يقرر بتبني هذه الممارسة.

* عملية الانتشار : العملية التي بواسطتها تنتقل الأفكار أو الممارسات الزراعية الجديدة من مصادرها الأصلية (الباحثين) إلى المزارعين عن طريق المرشدين الزراعيين.

تتكون عناصر الانتشار مما يلي :

١. المبتكر: عبارة عن فكرة أو ممارسة جديدة أو تقنية في احد المجالات الزراعية نباتية أو حيوانية .

٢. الاتصال: العملية التي من خلالها يتم تبادل المعلومات بين فردين أو أكثر وإيصال التقنية إلى المستخدمين.
٣. قناة الاتصال: قد تكون رسمية مثل المؤسسات البحثية والإرشادية والإنتاجية أو غير الرسمية كالشركات الزراعية لها دور كبير في تبني الفكرة الجديدة أو رفضها.
٤. الزمن: الفترة التي يستغرقها جهاز الإرشاد والمستفيد في إبراز نتائج التقنية المطبقة .
٥. أعضاء المجتمع: الانتشار يتم حدوثه داخل المجتمع لهذا فإن رفض أو قبول أي مبتكر يعود للمعايير الاجتماعية.

عملية تبني الأفكار الجديدة.

عملية تبني فكرة أو ممارسة جديدة ما هي إلا نوع من أنواع اتخاذ القرار فحين يقرر الفرد تبني فكرة جديدة فإن ذلك يتم وفق سلسلة من المراحل تخلل كل منها عمل مختلف وهذه المراحل هي:

- ١- ملاحظة المشكلة.
- ٢- تحليل المشكلة.
- ٣- الاتفاق على أساليب العمل المتاحة.
- ٤- اختبار أسلوب معين.
- ٥- قبول النتائج المترتبة على هذا القرار.

مراحل أو خطوات تبني فكرة جديدة:

١. مرحلة الوعي أو الانتباه : يتعرف الفرد لمعلومات عن الفكرة أو المبتكرة حيث يسمع عن وجودها فيشعر بأنه في حاجة شديدة إلى المعرفة الكاملة لهذه الفكرة.
٢. مرحلة الاهتمام : وفي هذه المرحلة يهتم الفرد بالتعرف على أدق التفاصيل عن المبتكر الجديدة ويسعى إلى تنمية معلوماته. و يكون موقفه جيد ولكنه لم يقرر بعد بشأن فائدتها بالنسبة له فهذه المرحلة هي تنمية المعلومات لديه تجاه الفكرة ويسعى للمزيد من المعلومات عن المبتكر وبالتالي المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه توحى إليه بالكيفية التي يفسر بها المعلومات الخاصة بالمبتكرة.
٣. مرحلة التقويم : وفي هذه المرحلة يطبق الفرد الفكرة الجديدة تطبيقاً عقلياً على موقفه وظروفه الراهنة والمستقبلية وبعدها يقرر ما إذا كان عليه أن يطبق هذا المبتكر أم لا. وعادة ما يطبقها إذا اتضح له أن محاسنها تفوق مساوئها.
٤. مرحلة التجريب : وفيها يستعمل الفكرة على نطاق ضيق وذلك ليحدد بنفسه فائدتها بالنسبة له في نطاق ظروفه الخاصة.
٥. مرحلة التبني: وفيها يقرر الفرد الاستمرار في الاستخدام الكامل والواسع للمبتكر وفيها يضع نتائج المحاولة موضع الاعتبار. وهذه المراحل الخمسة لا تتبع نمطاً زمنياً معيناً تستغرقه كل مرحلة ولكن يتوقف على خصائص الأفراد وصفات المبتكر. وهناك حالات تخطي مرحلة أو أكثر من المراحل كأن لا يمر الفرد بمرحلة التجريب.

٦. مرحلة التقييم: وهي وأحياناً عقب كل مرحلة من المراحل وأيضاً أن تقف عملية التبني عند أي مرحلة.

عملية اتخاذ القرارات بشأن المبتكرات :

العملية الذهنية (العقلية) التي من خلالها يمر فرد ما (أو أي وحدة اتخاذ قرار) منذ بدء معرفته بمبتكر في اتخاذ قرار بتبني أو رفض تنفيذ هذه الفكرة الجديدة ومن ثم تأكيد أو تثبيت هذا القرار وهذه العملية تتكون من سلسلة من الأفعال والاختبارات عبر الزمن.

و تتوقف عملية اتخاذ القرارات بشأن المبتكرات على مجموعة من المتغيرات والأحوال التي من شأنها التأثير على اتخاذ القرار.

١. الممارسات السابقة للفرد.

٢. مدى إحساس الفرد بالحاجة.

٣. درجة تجديد الفرد للمبتكرات.

٤. معايير الجهاز الاجتماعي.

مراحل اتخاذ القرارات بشأن المبتكرات :

١. المعرفة: وفي هذه المرحلة يتعرض الفرد (أو أي وحدة اتخاذ قرار) لمبتكر ما أو فكرة جديدة ويكتسب بعض الفهم والمعلومات عنها وكيفية توظيفها عن طريق جمع المعلومات المتاحة نتيجة لشعوره بوجود مشكلة ملحة. ومثال على هذا التأثير السماد على النواحي البيولوجية للنبات ويلعب المرشد الزراعي دوراً كبيراً في توفير المعرفة للمزارعين لتسهيل عملية اتخاذ القرار.

٢. الإقناع: وهذا يحدث عندما يشكل القرار (أو وحدة اتخاذ القرار) اتجاهها موالياً أو غير موالياً تجاه المبتكر من خلال الحصول على معلومات كافية عن المبتكر لتقرير قبوله أو رفضه.

٣. القرار: دخول الفرد في أنشطة، تؤدي إلى اختبار المبتكر أو رفضه.

٤. التنفيذ: عندما يقرر الفرد تبني المبتكر فإنه يبحث في هذه المرحلة عن مزيد من المعلومات لتأكيد قراره بالتبني والرضا عن استخدام هذا المبتكر.

٥. التأكيد (التثبيت): يبحث الفرد في المرحلة تقوية وتعزيز القرار المتخذ وفي هذه المرحلة قد يعكس الفرد القرار الذي اتخذ سابقاً بقبول أو رفض المبتكر إذا تعرض لمعلومات متعارضة أو متضاربة لما سبق وأن تلقاه.

تخطيط البرامج الارشادية Extension Programs Planning

اصبح التخطيط في مجال التنمية ومن اجل احداث التغيير الاجتماعي طريقا مهما وضروريا لمختلف المجتمعات وبغض النظر عن مستوى التقدم الذي وصلة كل منها . والمجتمعات النامية بحاجة ملحة للتخطيط ويمثل لها ضرورة من ضرورات الحياة نظرا لما تعانيه من مشاكل وتخلف في جوانب حياتية عديدة ،ويرسم الطريق لحل مشاكل سكانها واشباع حاجاتهم ،وحتى يمكنها من اللحاق بالدول الاكثر تقدما .

ان تقدم المجتمع لا يمكن ان يتم من خلال نشاطات وجهود تبذل بشكل عشوائي ذلك لانها تؤدي الى ضياع الكثير من الموارد والوقت والطاقات البشرية ،وانما يجب ان يتم بشكل مدروس وعلمي وعقلاني ، وافضل السبل المؤدية لذلك هو التخطيط والذي يؤدي الى التعامل الصحيح مع جميع الموارد وصولا لهدف او اهداف مرسومة .

وفي جانب الارشاد الزراعي ، فان نشاطاته التعليميه الرامية الى تغيير سلوك الافراد الريفيين وتحسين مستوى ادائهم للاعمال الزراعية والبيئية ورفع مستوى حياتهم كافراد وعوائل ومجتمعات ، لا يمكن ان تحقق اهدافها هذه الا من خلال جهود منسقة خاضعة للدراسة والتحليل واعادة النظر ،ومن خلال خطط وبرامج يتم السير بموجبها وصولا الى الاهداف والغايات المطلوبة . وتخضع هذه الجهود الى التغيير المستمر على ضوء تغيير الظروف في الريف ، وتجدد حاجات الافراد ، والمستجدات من افكار وخبرات ومبتكرات ، لتتمكن من اوصول الافراد المسترشدين الى حالة التغيير المطلوب وبما ينعكس ايجابيا على ممارستهم اليومية .

وهناك بعض المعاني والمفاهيم الاساسية وهي :-

١- التخطيط

ويعرف بانه (تحديد مسبق لما يجب عمله) كذلك يعرف بانه وضع الخطوط العريضة لما يجب فعله والتخطيط هو عملية اتخاذ قرارات متعلقة بالمستقبل وترمي الى الوصول الى اهداف من خلال المفاضلة بين البدائل .وهناك ثلاثة محاور للتخطيط هي :-القرار ، المستقبل ، الاداء ، والتخطيط يمكن ان يكون عاما شاملا لكافة مجالات الحياة او يكون جزئيا يشمل قطاع معين ، وقد يكون طويل الاجل وقد يكون متوسط الاجل من ٤-٧ سنوات او قصير الاجل لمدة سنة واحدة مثل الخطط السنوية .

٢- التخطيط الارشادي

هو عملية مستمرة يتعاون فيها رجال الارشاد والمسترشدين والقاده المحليون للتعرف على المشاكل وتحديد الاهداف والغايات التي سوف يعمل على تحقيقها من خلال الجهود الارشادية .وتتعرز اهمية التخطيط باستمرار وجود الحاجات القائمة والمستجدة للافراد الريفيين والتي يجب ان يتم التوجه نحو حلها واشباعها ليتمكن بالتالي احداث التغيير ودفعه بالاتجاهات المرغوبة من خلال مسارات علمية واساليب منطقية تحصل من جرائها على برامج ارشادية فاعلة يتم جرائها تنفيذها تحقيق اهداف ضرورية محكومة بفترات زمنية معينة تتفق وحجم تلك الاهداف .

٣-البرنامج الارشادي

وهي وثيقة تبين واقع منطقة معينة وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والزراعية مع تحديد المشاكل والحاجات فيها مع الاهداف المقترح الوصول اليها والتي تمثل حلا للمشاكل القائمة واشباعا لحاجات السكان في تلك المنطقة ،مع عرض الحلول التعليمية التي ستعتمدها الخدمة الارشادية وصولا الى تحقيق الاهداف .

٤ المشروع الإرشادي

هو الخطة المتكاملة التي توضع من اجل تسليط الاضواء وتكثيف الجهود والنشاطات الارشادية على مشكلة مهمة ورئيسية في مجال الانتاج النباتي والحيواني ، ويعد المشروع الارشادي من قبل العاملين بالارشاد الزراعي في ادى مستوى تنفيذي ، ولكي يكون العمل الارشادي مكثفا ومثمرا فمن الافضل ان تركز الجهود على عدد محدد من المشاريع (٢-٣) مشروع مثلا لكل منطقة ارشادية ، ويعد اعداد الخطة المتكاملة لكل من هذه المشاريع ، مثلا في منطقة معينة يقرر العاملون بالارشاد الزراعي اختيار ثلاثة مشاريع في مجال الانتاج النباتي في كل الموسم الشتوي والصيفي ومشروع في مجال الانتاج الحيواني يستمر لمدة سنة واحدة ، فللموسم الشتوي يختارون مثلا تسميد محصول الحنطة ، تقليم اشجار الفاكهة النفضية ، ومكافحة افات محاصيل الخضر ، وللموسم الصيفي يختارون تبني زراعة الذرة الصفراء ، ومكافحة الادغال في محصول الرز ومكافحة الادغال في البساتين ، اما في مجال الانتاج الحيواني فيختارون تربية دجاج البيض ، ولكل من هذه المشاريع يضعون (خطة عمل) تفصيلية ، وهذه الخطط جميعها بالاضافة الى الاعمال الاخرى التي يقومون بها المرشدون الزراعيون كحضور الاجتماعات وكتابة التقارير وزيارة الفلاحين القبايين تشكل جميعها البرنامج الارشادي للمنطقة .

خطط العمل الارشادية .

وهي خطة للتنفيذ (يضعها المرشد الزراعي على ضوء كل مشروع من المشاريع الارشادية التي يتضمنها البرنامج الارشادي) تتضمن مجموعة من الاجراءات المحددة لتنفيذ اهداف البرامج الارشادية وهي في العادة وثيقة مكتوبة شاملة لكافة التفاصيل يسترشد بها رجال الارشاد في تنفيذ اهداف البرنامج ومن خلال المشاريع الارشادية ، ويقصد بوضع خطة العمل اقتراح ما يجب عمله ارشاديا بناء على ما جرت دراسته في الواقع والذي استدعى بناء البرنامج الارشادي مع تحديد لاجراءات تنفيذ العملية الارشادية واختيار الاجراء الارشادي المناسب وخطة العمل الارشادي تشمل التالي :-

١. الاهداف التعليمية المراد الوصول الى تحقيقها
٢. المواعيد الارشادية المتفق عليها
٣. عرض بالاشخاص المنفذين للعملية الارشادية والجهات المتعاونة معهم
٤. الطرق الارشادية المختارة (قنوات الاتصال) والمعينات المدعمة لها
٥. الامكانيات الارشادية والاماكن المعينة للتنفيذ
٦. المهام التعليمية التي ينبغي القيام بها
٧. كيفية تقويم النتائج

مبادئ التخطيط

لغرض النجاح في عملية التخطيط عموما وادائها بالشكل الصحيح والخروج من جرائها ببرامج علمية يمكن تطبيقها والوصول الى الاهداف المرسومة لها ، يتطلب الامر ان تسيّر هذه العملية وفقا لاسس ومبادئ عديده تحكم مسارها وتسهل وضعها موضع التنفيذ ومنها :-

- ١- المرونة :- بما ان التخطيط هو عمل تنبؤ اي يتعامل مع المستقبل لذا يجب ان يتصف بالمرونة اللازمة ليتمكن من خلالها مجابهة الظروف الطارئة التي لم تكن بالحسبان .
- ٢- الشمول :- اي ان يأخذ التخطيط جميع الانشطة للمجتمع سواء منها الزراعية والصناعية والتربوية .
- ٣- التكامل :- يعني النظر الى اجزاء اي مشكلة من حيث كونها متكاملة مع بعضها الاخر .
- ٤- التعاون والتنسيق :- اي توحيد الجهود نحو تحقيق اهداف معينة وبصورة لارسمية .
- ٥- الواقعية :- يجب ان يقوم التخطيط على الواقع الحقيقي للمنطقة او المجتمع المقصود يتمثل ذلك بتعبئة البيانات والمعلومات الحقيقية التي تمثل الواقع فعلا .

٦- الاستمرارية :- حيث لا يتوقف او ينتهي التخطيط عند الوصول الى انجاز هدف معين او مجموعه اسباب وانما يستمر باستمرار مشاكل وحاجات المجتمع وافراده .

مبادئ التخطيط الارشادي

يعتمد التخطيط الارشادي على جميع الاسس والمبادئ السابقة لكونه لا يختلف جوهريا عن عملية التخطيط عموما ،وهناك اسس ومبادئ منها :-

١- الصيغة التعليمية :

حيث يجب تتصف البرامج الارشادية بكونهما تعليمية موجهه اساسا لخلق الثقة لدى المحليين للتعامل مع مشاكل وحاجاتهم ولتحديدها بالشكل الصحيح ولتعليمهم كيفية حلها ومواجهتها .

٢- الصيغة الديمقراطية :-

تتطلب عملية التخطيط الارشادي تجميع البيانات عن المنطقة وعن حاجات سكانها من مصادر كثيرة لكن افضلها الافراد انفسهم لذلك من واجبات المرشد تعويد وتشجيع الريفيين على توضيح حاجاتهم من خلال اساليب المناقشة وابداء الاراء بحرية واسلوب ديمقراطي

٣- التماشي مع مستوى الناس

يجب ان تتماشي البرامج الارشادية مع المستوى العام للافراد سوى كان اقتصاديا او اجتماعيا او تعليميا ليتمكن من المشاركة الفاعلة في التغيير وبالتالي تحقيق الاهداف المرجوه .

٤- وضوح الاهداف

يعتبر عاملا مهما في جذب اهتمام الافراد وتحفيزهم للعمل سواء في التخطيط او التنفيذ حيث يكون ذلك في حدود الامكانيات القائمة وكذلك مراجعة الاهداف دوريا على ضوء ما يستجد من امور سلبية او ايجابية .

٥- اعتماد القيادة المحلية :

تشجيع القادة المحليين بالمشاركة بالجهود الارشادية عموما ومنها تخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية من الامور الضرورية جدا لاهميتها في نجاح العمل الارشادي .

٦- تحليل الواقع السائد .

اي ابتداء التخطيط والعمل الارشادي من المستوى السائد للناس ولمنطقتهم وتتمثل دراسة الواقع بالحصول على الحقائق والبيانات الاجتماعية كالقيم والتقاليد والتعرف على ما هو مشجع او معوق للعمل الارشادي .

٧- المشاركة الجماهيرية .

وهي جزء اساسي من فلسفة الارشاد حيث يحقق اشتراك المحليين بالتخطيط حال قناعة ورضا لديهم واندفاع لتنفيذ ما قاموا بتخطيطه .

عملية بناء البرامج الارشادية الزراعية .

ويقصد بها (النشاط المستمر المشترك بين اجهزة الارشاد الزراعي والافراد المحليين المقصودين بالنشاط الارشادي ومن خلال المشاكل وتحديد فية الاهداف والغايات التي تتخذ للبلوغ تلك الاهداف ويمكن عرض مراحل وخطوات العملية كالتالي :-

اولا :- وضع الاطار العام للتخطيط :

اي وضع الفلسفة والاهداف السياسية والطرق حيث الاتفاق على الفلسفة التعليمية الواضحة يتم من خلالها توحيد الاراء وتوجيهها نحو رسم اهداف تناسب الغرض التعليمي المطلوب وعن طريق الفلسفة سيتم وضع الاهداف التي يجب ان تكون تعليمية واضحة ومتماشية مع واقع الافراد والامكانيات ، وتمثل المسار المقرر والذي عن طريقة تستطيع التوجة للعمل نحو تحقيق الاهداف .

ثانيا :- توضيح الحاجة للتخطيط

وتتضمن تأكيد ونشر وتبرير اهمية عملية التخطيط واعطاءها الصفة الشرعية بين الجماعات ذات العلاقة وبين الافراد المعنيين بالبرامج الارشادية .

ثالثا :- التنظيم لاجل التخطيط :-

اي تنظيم الموارد البشرية والمادية والمؤمل تنفيذها من اجل زجها في عملية التخطيط اي معرفة وتهيئة العاملين بالارشاد كما ونوعا وتوزيعا على المستويات المختلفة .

رابعا :- التخطيط الفعلي للبرامج :-

وتتضمن جميع الانشطة التي يتم من خلالها تحديد الحاجات والاهتمامات للسكان واتخاذ القرارات الصائبة بشأن اولوية المشاكل والاهداف والحلول .

خامسا :- تقويم اجراء التخطيط :-

اي قياس درجة جودة ما تحاول انجازه من اعمال او قرارات متخذه في كل مرحلة او خطوة من خطوات عملية التخطيط ، فالتخطيط عملية دورية ترافق كل الاجراءات والقرارات المتخذه والخطوات لتقرير جودتها والتأكد بأن كل فعالية تخطيطية قد جرت بالشكل الصحيح .

طرائق الإرشاد الزراعي

(مفهوم الطريقة الإرشادية)

ان طرق الإرشاد تمثل احد اركان العمل الإرشادي فلا مرشد ناجح بدون معرفة طرق ارشادية مناسبة للموقف الإرشادي والمتعلم وتعرف الطريقة الإرشادية بأنها :- القناة التي من خلالها يتم توصيل الرسالة الإرشادية الى جمهور الفلاحين لغرض احداث تغييرات سلوكية مرغوبة في المعارف والمهارات والاتجاهات ،ومن الامور التي يجب ان يعرفها العاملون في الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ان جمهور الفلاحين كشريحة اجتماعية يمتلكون الكثير من التجارب والخبرات المهنية وعلى درجة من النضج الاجتماعي وقد مروا خلال حياتهم بمشكلات متنوعة ولكل منهم هدف في الحياة وعلى هذا فأن حياة الفلاحين بانواعها الانسانية والاجتماعية والاقتصادية واهدافهم الشخصية يجب ان تكون موضع اهتمام البرامج الإرشادية بشكل كفاء والوصول الى الاهداف المحددة بوقت قصير هي من واجبات المرشد الزراعي الذي يستطيع تحديد الطريقة المناسبة على ضوء تلك الاهداف وجمهور الفلاحين .

الفرق بين الطريقة والوسيلة والاسلوب

*الطريقة : هي مسلك او قنوات او طرق اتصال تساعد العاملين في الإرشاد الزراعي على تعليم الفلاحين وتوصيل نتائج الابحاث العلمية اليهم مثل الزيارات الحقلية او الايضاح الحقلي او البرامج الاذاعية والتلفزيونية والمطبوعات

*الوسيلة : هي المعينات التي تستعمل فيها حواس السمع والبصر واللمس لحمل الرسالة الإرشادية وايصالها الى جمهور الفلاحين بشكل واضح ومفهوم كأجهزة العرض والبوسترات والنماذج المقطعية والنماذج الحية .

*الاسلوب : هو الكيفية التي ينشئ بها المرشد (المعلم) الصلة بين المسترشدين (المتعلمين) والمادة التعليمية مثلا يختار المرشد اسلوب المناقشة عند تنفيذ ندوة ارشادية او الايضاح الحقلي ويسمح للجميع بالمشاركة في النقاش وبيان وجهة نظرهم في الموقف التعليمي او يتبع اسلوب المحاضرة في تلقين المعلومات للمزارعين .

اهداف الطريقة الإرشادية .

ان هدف الطريقة الإرشادية هو تحقيق التفاعل بين الفلاحين والانشطة الإرشادية التي تنطوي عليها البرامج بقصد اكسابهم مهارات ومعارف واتجاهات متعددة تحثهم على التطور الاجتماعي والاقتصادي وتساعدهم على النهوض بانفسهم ومجتمعاتهم .

ان لا يصلح الرسالة الإرشادية الى اذهان الفلاحين الشأن الاكبر في نجاح الإرشاد الزراعي فالبرنامج الإرشادي مهما كان قدر المعلومات التي يتضمنها لا يستطيع تحقيق الهدف الإرشادي بدون الطريقة الإرشادية التي يتوقف عليها النجاح في توصيل الرسالة الإرشادية الى عقول الفلاحين وفهمها لغرض الاستفادة منها في الحقل وحل المشاكل التي تواجههم .

اختيار الطريقة الإرشادية :

من الامور المهمة التي تسهل عملية التعليم الإرشادية وامكانية توصيل الرسالة الإرشادية الى جمهور الفلاحين هو الطريقة الإرشادية الملائمة لكل من الفلاحين وموضوع الرسالة الإرشادية ويجب ان نعلم انه لا توجد طريقة ارشادية واحدة (طريقه مثلى) فعالة في جميع المواقف التعليمية وتصلح للاتصال بجميع الفلاحين والتأثير فيهم بنفس المستوى .

لذلك يحتاج المرشد الزراعي الامام بكافة الطرق الإرشادية والاستخدام الامثل منها حسب الموقف التعليمي وجمهور الفلاحين .

كثيرا ما تفشل البرامج الارشادية بسبب عدم اختيار الطريقة الصحيحة بل يكون اختيار الطريقة الارشادية ارتجاليا من قبل المرشد لا تستند على اي اساس علمي او موضوعي بأخذ بنظر الاعتبار خصوصية الجمهور المستهدف وحاجاتهم ومشكلاتهم وطبيعة المادة الارشادية واهدافها لذلك يجب الاخذ بنظر الاعتبار هذه الامور عند التخطيط للبرنامج الارشادي عند اختيار الطرق الارشادية :-

١- ان تتناسب مع حاجات وظروف الفلاحين .

من ابرز مشكلات المجتمع الريفي خصوصا في الدول النامية

أ- ارتفاع معدلات الامية وانخفاض المستوى التعليمي مما يتطلب من العاملين في الارشاد الزراعي استخدام لغة مبسطة وسهلة للفهم لتوصيل المادة الارشادية لذلك فالمطبوعات الارشادية لا تصلح في مثل هذه المجتمعات ، وقد دلت التجارب ان اصلح الطرق الارشادية لمثل هذه المجتمعات هي الاتصال الفردي او الاجتماعات الارشادية

ب- ضرورة اختيار الطرق الارشادية التي تتلائم مع الثقافة المحلية فقد يتقبل المسترشدون نشاطات ارشادية على شكل اجتماعات او مسرحيات او عرض فلما سينمائيا بينما لا تصلح طريقة الاتصال في الهاتف

ج - اختلاف الثقافة الاجتماعية والخبرات العلمية بين جمهور المسترشدين مما يتطلب تعريضهم لطرق ارشادية متنوعة .

٢- ان تتلائم مع الهدف الارشادي المراد تحقيقه

اذا كان الهدف الارشادي التعليمي اداء حركيا فأنا نستخدم العرض التوضيحي بنقل حي او على شكل فلم او برنامج تلفزيوني وهنا يتم تحقيق الهدف عن طريق تقليد المتعلم الحركات التي شاهدها . اما اذا كان الهدف الارشادي اكساب المتعلم مهارات مباشرة فأنا قد نستخدم الايضاح الحقلي .

٣- ان توفر الحلول السريعة لمشاكل الفلاحين

بعض المشاكل التي تواجه الفلاحين تتطلب حولا سريعة كأنتشار مرض معين او افة معينة سريعة الانتشار فأنا نستخدم بعض الطرق الجماهيرية كالبرامج التلفزيونية والاذاعية تكون هي الانسب (وخاصة اذا كان الجمهور المستهدف كبيرا ومنتشرا في مناطق واسعة) عند توفر استلام هذه البرامج .

٤- ان تفسح المجال للحوار والنقاش قدر الامكان . ان العملية التعليمية تكون اكثر فاعلية عندما تستند على المحاوره والنقاش لان التعليم الناجح يتطلب تفاعلا حيا بين مصادر الافكار (المرشد) ومستقبلها (الفلاحين) والمحاورة يجب ان تأخذ حيزا في جميع الطرق الارشادية مع ان مدى فاعليتها يتوقف على طبيعة المادة التعليمية المراد ايصالها الى جمهور الفلاحين .

بالرغم من اهمية طرق الارشاد الجماهيرية كالبرامج الاذاعية والتلفزيونية لسرعة ايصال المعلومة للفلاحين والتغلب على نقص الكادر الارشادي الا ان اثرها قد يكون محدودا في تحقيق بعض الاهداف الارشادية وذلك لان التفاعل بينهما يكون باتجاه واحد ولا يتوفر الاتصال المباشر باتجاهين متعاكسين كما قد يكونا سريعين في العرض مما لا يمكن جمهور المسترشدين من التواصل مع

٥- ان تتناسب مع مرحلة تبني المبتكر

ان معرفة المرحلة التي يمر بها جمهور المستهدف من مراحل عميلة التبني للافكار الزراعية المستحدثة يعتبر ضروري لتحديد الطرق الارشادية التي تكون اكثر فاعلية في تلك المرحلة ، ففي المرحلة الاولى (الوعي والانتباه) للفكرة الجديدة مثل استخدام مبيد او نوع من الاسمدة والبذور تعتبر الطرق الجماهيرية كالاذاعة والتلفزيون والمطبوعات من اهم الوسائل واقواها في نشر الفكرة وقل تكلفة

اما في مرحلة الرغبة والتقويم والتجريب والتبني فان الوسائل الجماهيرية تحتاج الى دعم الوسائل الجماهيرية كالاتحادات الارشادية والندوات وقد تحتاج الى طرق اتصال فردي ليتمكن الفلاح من معرفة تفسير لكل حالة تمر عليه اثناء تجريب المبتكر الى ان يتم التبني وهو هدف الارشاد الزراعي .

قواعد عامة في استخدام الطرائق الارشادية

١- استخدام اكثر من طريقة اقوى على الاقناع والتأثير .

لذلك يستخدم ما يطلق عليه (الحملة الارشادية) وهي الاستخدام المكثف للعديد من الطرق والمعينات الارشادية لنقل رسالة ارشادية واحدة (فكرة واحدة) فمثلا تنظم حملة ارشادية لاستزراع محصول الحنطة لمدة اسبوع او شهر تستخدم فيها الصحافة والاذاعة والتلفزيون والاجتماعات الارشادية والنشرات وجميعها تركز على فكرة واحدة استزراع الحنطة .

٢- ليست هناك طريقة ارشادية مثلى .

لا توجد طريقة ارشادية معينة ينصح باتباعها في كل الاحوال والظروف وفي كل المجتمعات ، فكل طريقة مزاياها وعيوبها ، ويعتمد استخدام اي طريقة على نوعية التغيير المطلوب ونوعية المسترشدين وتوفر الامكانيات وكفاءة المرشد .

تصنيف طرق التعليم الارشادي

ان تعدد طرق التعليم الارشادي وتنوعها من حيث مضامينها ودرجة تأثيرها على المسترشدين والاهداف التي ينبغي تحقيقها جعل هذه الطرق تصنف على عدة اسس منها :

١- حسب شكل الاتصال

- أ- مباشرة : يكون فيها الاتصال بين المرشد والفلاح وباتجاهين متعاكسين وقد تكون وجهها لوجه بين المرشد والفلاح مثل الزيارات الحقلية والمنزلية والندوات والاجتماعات الارشادية والايضاح الحقلي
- ب- شبه مباشرة : يكون فيها الاتصال باتجاهين ولكن لا يكون وجهها لوجه كالاتصال التلفوني .
- ج - غير مباشرة : وهي الطرق التي لا يكون فيها الاتصال مباشر بين المرشد والفلاح والاتصال يكون فيها باتجاه واحد مثل الرسائل والمطبوعات الارشادية والبرامج الاذاعية .

٢- حسب شكل عرض المادة .

النشرات الارشادية والمقالات الارشادية والخطابات .

أ-الطرق الارشادية المنطوقة : وهي التي تعتمد على الكلمة المنطوقة في عرض وتوضيح الرسالة الارشادية مثل الزيارات الحقلية والمنزلية والبرامج الارشادية .

ب-الطرق الارشادية المرئية (المعروضة) :- وهي التي تعتمد على مشاهدة الفلاح لموضوع الرسالة او نتائجها مثل ايضاحات النتائج والمعارض الزراعية والملصقات .

ج - الطرق الارشادية المنطوقة والمرئية : وهب التي تعتمد على عرض الرسالة ومناقشتها مثل الاجتماعات في ايضاح النتائج والاجتماعات التي تتضمن الصور المتحركة والافلام التلفزيونية

٣- حسب عدد الافراد المستهدفين

وهو اهم تصنيف لطرق الارشاد واكثرها شيوعا واهمية من الناحية العملية ويقسم الى :

- أ- طرق التعليم الارشادي الفردية : وهي التي يكون الاتصال بين المرشد وفلاح واحد او عائلة فلاحية واحدة مثل الزيارات الحقلية والمنزلية

ب- طرق التعليم الارشادي الجماهيري : وهي التي يكون فيها الاتصال بين المرشد وعدد غير محدود من الفلاحين وتستهدف مناطق واسعة مثل المطبوعات الارشادية ، المعارض الزراعية ، البرامج الارشادية والزراعية والتلفزيونية والصحافة .

الطرق الارشادية الفردية

وهي الطريقة التي يكون فيها الاتصال بين المرشد الزراعي وفلاح واحد او عائلة فلاحية واحده بشكل مباشر وجها لوجه او بشكل غير مباشر عن طريق قنوات اتصال معينه بحيث يصبح المرشد والفلاح على اتصال باتجاهين متعاكسين .

انواع الطرق الارشادية الفردية

- ١- الزيارات الحقلية والمنزلية .
- ٢- الزيارات المكتبية .
- ٣- الاتصالات التلفونية
- ٤- الرسائل الشخصية (الخطابات الشخصية)

طرائق الارشاد الجماعية :

وهي الطرق التي يلتقي فيها المرشد مع مجموعة محدودة من الفلاحين لغرض تقديم الاستشارات او الافكار الزراعية الجديدة ، بهدف تطبيقها في عملهم الانتاجي لغرض النهوض بواقعهم الاجتماعي والاقتصادي ، وتبرز اهمية هذه الطريقة في التعليم الارشادي كون القرار يتخذ (بعقل جمعي)

انواع طرق الارشاد الجماعية

- ١- الاجتماعات الارشادية .
- ٢- الندوات
- ٣- الايضاح الحقلية
- ٤- يوم الحقل
- ٥- الرحلات الارشادية

طرائق الارشاد الجماهيرية

تهدف طرق الاتصال الجماهيرية في توعية جماهير المزارعين للافكار الزراعية الحديثة لغرض تبنيها او حثهم على المكافحة في حالة اصابة محاصيلهم بالافات الزراعية كما انه خلال طرق التعليم الجماهيري يتم نقل المعلومات لتغيير اتجاهات اعداد كبيرة من المزارعين .

انواع طرق التعليم الجماهيرية .

- ١- البرامج الاذاعية الارشادية .
- ٢- البرامج التلفزيونية .
- ٣- المطبوعات الارشادية .
- ٤- المعارض الزراعية

الحملات الارشادية :

-هي استخدام اكثر من طريقة (عدة طرق) ارشادية في وقت واحد لموضوع (فكرة واحدة) ليتعلم بعض او غالبية المسترشدين في وقت مناسب لهذه الفكرة .

وان استخدام ثلاثة طرق في الحملة الانتخابية اكثر تأثيرا من استخدام طريقتين وان استخدام اربعة طرق احسن من استخدام وهكذا كلما زاد عدد الطرق المستخدمة في الحملة الارشادية كانت الفائدة اكثر اي يكون

التأثير طرديا مع عدد الطرق المستخدمة بشرط استخدام الطرق المناسبة وفي الوقت المناسب وان يكون استخدام الطريقة بالشكل الصحيح

طرق الاتصال التي يمكن استخدامها في الحملات الإرشادية .

- ١- طرق الاتصال الفردي : مثل الزيارات الحقلية والمنزلية والخطابات للمزارعين .
 - ٢- طرق الاتصال بالجماعات : مثل الاجتماعات الإرشادية والايضاح الحقلية .
 - ٣- طرق الاتصال بالجمهير : مثل البرامج التلفزيونية والاذاعية والمطبوعات .
- يجب اختيار الطرق الملائمة لموضوع الحملة وطبيعة الجمهور المستهدف بالحملة –

مثال / يراد القيام بحملة ارشادية (لمقاومة ذبابة الفاكهه) فانه يمكن اختيار الطرق التاليه :

- ١- القيام بزيارات شخصية للمناطق التي تنتشر فيها الافة والتعرف على الطرق التي يستخدمها الفلاحون لمقاومة هذه الافة .
- ٢- ارسال خطابات شخصية لعدد من القادة المحليين وعدد من المزارعين لتعليمهم كيفية مقاومة الافة .
- ٣- عقد اجتماعات مع القادة المحليين لدراسة الموقف وكيفية مقاومة الافة
- ٤- استخدام البرامج الاذاعية والتلفزيونية لتوضيح خطر الافة وكيفية مقاومتها .
- ٥- توزيع منشورات ارشادية فيها طرق مكافحة الافة
- ٦- الاستعانة بالكليات والمعاهد الزراعية والمؤسسات التعليمية المختلفة في المنطقة والتي تهتم في مكافحة الافة .

صياغة الاهداف

تصاغ الاهداف القريبة المدى والبعيدة المدى على ضوء التغييرات المتوقعة –مثلا –(لمقاومة ذبابة الفاكهه) تكون الاهداف على النحو التالي :الاهداف القريبة المدى :-

- ١- مكافحة المرض بكافة الطرق المتاحة
- ٢- اتخاذ الاحتياطات للوقاية من الافة تدريب المزارعين للوقاية من هذه الافة
- ٣- التعرف على المواعيد المناسبة لمقاومة هذه الافة

الاهداف بعيدة المدى

- ١- القضاء على الافة
- ٢- زيادة انتاجية الفاكهه
- ٣-زيادة الدخل القومي

وضع خطة العمل :

لغرض تنفيذ حملة ارشادية ناجحة ل (مقاومة ذبابة الفاكهه) يجب ان يتضمن خطة العمل كالتالي :

- ١- تحديد المزارعين الذين بحاجة الى تطبيق هذه الحملة مثلا (مزارعي فاكهه الحمضيات) والقادة المحليين والعمال المزارعين والشباب الذين يساعدوننا بالحملة
- ٢- توضيح الاهداف من الحملة لجميع المزارعين والمشاركين في تنفيذ الحملة .
- ٣- تحديد الرسائل الإرشادية التي تتلائم مع استجابات المزارعين
- ٤- اختيار قنوات الاتصال المناسبة لنقل تلك الرسائل
- ٥- عمل جدول زمني لكافة اجراءات الحملة وتحديد الانشطة الإرشادية لكل يوم وفي كل اسبوع والاجراءات المتخذة لتنفيذها والتجهيزات المطلوبة .
- ٦- وضع وقت محدد لنهاية الحملة

تنفيذ الحملة :

يتم تنفيذ الأنشطة الإرشادية اليومية والاسبوعية حسب خطة العمل الموضوعية ضمن التوقيتات لهذه الأنشطة .

تقويم الحملة :

بعد تنفيذ الحملة يتم تقويم الاجراءات المتخذة والنتائج المترتبة من تنفيذ هذه الحملة ،ويمكن زيادة حقول المزارعين لبيان مدى استجابتهم لتلك الحملة والاجراءات المتخذة لمقاومة الافة .