جامعة تكريت
كلية الزراعة
قسم وقاية النبات
المرحلة الثانية

محاضرات

مبادئ الارشاد الزراعي

مدرس المادة

قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي

تعريف الإرشاد الزراعي , جهازه , دوره في التنمية الريفية

المقدمة

يهدف التقدم إلى زيادة رفاهية الإنسان والمجتمعات وسعادتهم وإشباع حاجاتهم وتبدأ خطوات التقدم الأولى من خلال جهود فرد أو مجموعة أفراد لغرض توعية وتعليم الآخرين ما يتعلق بجانب معين من جوانب الحياة ويمارسون عملهم التعليمي تطوعا في أماكن العمل والإنتاج مُستغلين ما يتوفر من إمكانيات ومؤسسات تعليمية في المنطقة . وبتقدم المجتمعات وتعقد حياتها أصبح هناك نوع من التخصص في مجالات العمل ومنها العمل الزراعي .

إن كلمة إرشاد Extension تعني حرفيا مدّ الزراع بوسائل الإنتاج الزراعي من بذور وأسمدة ومبيدات وغيرها . وهذا التفسير الحرفي يُعد ناقصا ولا يعطي المعنى الواضح للإرشاد الزراعي ويُكمل ذلك كلمة تعليم Education أي تعليم الزراع وإقناعهم بتطبيق الخبرات والممارسات والأساليب الحديثة في الإنتاج .

ظهر الإرشاد الزراعي في الولايات المتحدة بعد منتصف القرن التاسع عشر نتيجة لوجود الحاجة إلى خلق الوعي لدى العاملين في المجال الزراعي وتعتبر جامعة كامبردج في بريطانيا من أولى الجامعات التي أدخلت التعليم الإرشادي وذلك عام 1873م وقد نفذت بعض البرامج التعليمية خارج أسوار الجامعة أما في الدول النامية فقد ظهر الإرشاد الزراعي في منتصف القرن العشرين بعد إنفتاح هذه الدول على الدول المُتقدمة بعد حصولها على الاستقلال السياسي ووجدت نفسها أمام هُوة واسعة أمام تلك الدول لذلك حاولت أن تقلل من هذه الهُوة وتوفر الغذاء والكساء ومتطلبات الحياة لشعوبها من خلال الاقتباس من تجارب هذه الدول في مجالات التنمية ومنها الإرشاد الزراعي .

تعريف الإرشاد الزراعي

تعددت التعاريف الموضوعة لمفهوم الإرشاد الزراعي من قبل المختصين حسب المرحلة التي يمر بها المجتمع من تطور الايدلوجية والخبرة والوظيفة لواضعي هذه التعاريف . ومنها :

1- الإرشاد الزراعي : خدمة تعليمية غير رسمية تؤدى خارج النطاق المدرسي لغرض تدريب الفلاحين وأُسرهم والتأثير فيهم لتبني الأفكار والأساليب والممارسات المُحسنة في الإنتاج الزراعي .
2- الإرشاد الزراعي : عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بالتطبيق العملي لمراحلها المُختلفة جهاز مُتكامل من المهنيين والقادة المحليين مُهتدياً بفلسفة عمل واضحة لغرض خدمة الزراع وأُسرهم وبيئتهم .

3- الإرشاد الزراعي : العملية التي يتم بواسطتها نقل الأفكار المُفيدة إلى الريفيين مع حثهم على تطبيقها وتبنيها .
4- الإرشاد الزراعي : العلم الذي يهدف إلى تغيير مرغوب في سلوك الأفراد وتنبيه الفلاحين لتحديد مشاكلهم ومساعدة الزراع على الاعتماد على أنفسهم في تقرير مصيرهم .
5- الإرشاد الزراعي : عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية النهوض بمستوى معيشتهم عن طريق جهودهم الذاتية بالاستقلال الحكيم للمصادر الطبيعية المُتاحة لهم .

يتبين من التعاريف المذكورة أنها جميعاً تتفق بأن الإرشاد الزراعي عملية Process وخدمة Service ونظام تعليمي System يتعامل مع الثالوث الريفي وهم الزراع في حقولهم والمرأة الريفية في منزلها والشباب الريفي . وأنه تعليماً لا رسمياً وليس تعليماً غير رسمياً . لأن التعليم الغير الرسمي يقصد به المعارف والمعلومات التي يكتسبها الشخص من أية وسيلة تعليمية كالإذاعة والتلفزيون والأصدقاء بطريقة غير مُخططة وغير مقصودة أما التعليم اللارسمي فتوضع له الأنشطة والسياسات والبرامج وتخطط له فصول تدريبية تسير وفق منهج معين وتتخذ الإجراءات الكفيلة بإنجاحه .

أهمية الإرشاد الزراعي :

1- يُعتبر أحد وسائل تعليم الكبار لتلافي النقص في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم والتي لم يتمكنوا من الحصول عليها من خلال فترة التعليم الرسمي أو مَن فاتهم التعليم .
2- يُعتبر أهم وسيلة اتصال بين جهات البحث العلمي والمُجتمع الريفي حيث أنه وسيلة اتصال ذو اتجاهين ينقل مشاكل الريفيين إلى مراكز البحث العلمي وينقل الحلول من مراكز البحث العلمي إلى الريفيين .
3- يُؤدي دوراً مهماً في رسم السياسة الزراعية سواءً عند وضع هذه السياسة أو عند تنفيذها من خلال إعطاء الصورة الواضحة لواضعي السياسة الزراعية عن حاجات المُجتمع وواقع سكان الريف وتوضيح ماهية السياسة الزراعية للريفيين والاستفادة من إمكانياتهم من أجل الوصول إلى الرفاهية.
4- يُؤدي دوراً فعالاً في المُحافظة على الموارد الطبيعية المُتوفرة في المناطق المحلية وتنميتها .

5- يلعب دوراً مهماً في إدخال ونشر الحرف الصناعية في الريف القائمة أساساً على استغلال المُنتجات الزراعية وما يتوفر من موارد زراعية أخرى مُستغلاً أوقات الفراغ وبالأخص للنشئ الريفي والنساء الريفيات .
6- العمل على رفع المُستوى الصحي للإنسان الريفي من خلال برامج التوعية الصحية ابتداءاً من تربية الطفل والعناية الصحية به والاهتمام بالتغذية الضرورية لصحة الإنسان بما يكفل للفرد قدرته على الإنتاج حاضراً ومستقبلاً .

الإرشاد الزراعي والتدريب :

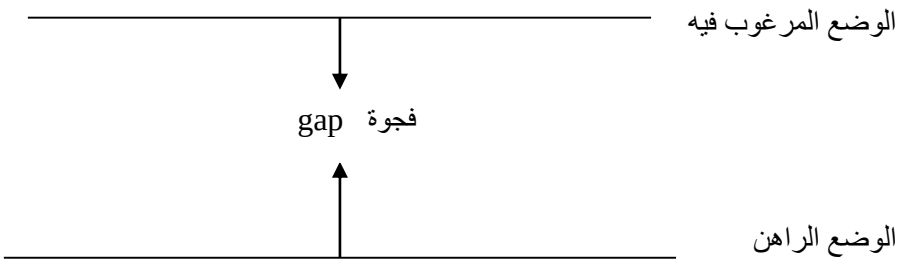
من النشاطات ألتي مارسها الإنسان منذ أول وجوده على الأرض , عملية التدريب فهو يتدرب على أيدي أفراد عائلته وأفراد جماعته على صيد أو تربية الحيوان أو زراعة الأرض وقيامه بأداء الحرف والأعمال ألتي يُمارسها في حياته اليومية .

أصبح للتدريب أهمية متزايدة كإحدى العمليات اللازمة لرفع كفاءة الفرد وإيصاله إلى المستوى الذي يكون عنده قادراً على استغلال الموارد المُتاحة بالشكل الأمثل . لذلك يعرف التدريب بأنه (عملية تعليمية يحصل بواسطتها المُتدربين على المهارات والقدرات اللازمة لأداء أو تحسين انجاز أعمال معينة) وفي الإرشاد الزراعي يقتضي الأمر الترابط بين ثلاث مفاهيم هي (التعليم والتدريب والإرشاد) .

الحاجة التدريبية

توجد عدة تعاريف للحاجة منها :

1- هي فجوة أو مسافة بين ما هو مرغوب فيه و بين الحالة الراهنة .
2- توترات في الكائن الحي ينبغي أن تصل إلى حالة توازن لكي يُحافظ هذا الكائن على حالته الصحية السوية .
3- هي النقص في معارف أو مهارات كفاءة الفرد قياساً إلى ما يُراد إيصاله إليه . كما مبين في شكل (1)



شكل (1) يبين الحاجة التدريبية

أنواع التدريب الإرشادي

1- تدريب قبل الخدمة : وهو التدريب الذي تُقدمه المؤسسات التعليمية كالكليات والمعاهد والإعداديات الزراعية من خلال مناهج التعليم والمُتضمنة العلوم الأساسية والزراعية مع تزويده بمهارات تغيير الظواهر واستخلاص الحقائق وكيفية تكوين العلاقات الإنسانية مع مجتمعه .

2- التدريب عند بدء الخدمة : و يُسمى التدريب التأهيلي أو قبيل الخدمة . وهو التدريب الذي يتعرض له موظف الإرشاد عند أول تعيينه ضمن الجهاز الإرشادي وقبل مُمارسة مسؤولية العمل الإرشادي و يستغرق هذا التدريب عدة أيام أو أسابيع أو أشهر ويتمثل في لقاء المرشد ورئيسه أو زملائه وحضور المحاضرات والندوات وكتابة التقارير .

3- التدريب أثناء الخدمة : وهو التدريب الذي يتعرض له العامل بالإرشاد أثناء خدمته لغرض سد النقص التدريبي للفرد في النوعين السابقين أو نقص مهارات الفرد أو تغيير في التنظيم ويتم في هذا النوع من التدريب المزاوجة بين الخبرات التطبيقية التي تعلمها الفرد نتيجة لعمله الميداني والمعلومات والمهارات والأفكار المُستجدة ويتم عن طريق إشراك الموظف بدورات وما تشمله من محاضرات ومناقشات .

جهاز الإرشاد الزراعي

يتكون جهاز الارشاد الزراعي من العديد من المستويات الادارية وهي :

1- المدير الإرشادي : يُفضل أن يكون ذو خلفية إرشادية ومستوى تعليمي يُؤهله لأداء مهمته بنجاح ويجب أن يتمتع بشخصية قيادية تُمكنه من إدارة الجهاز الذي يعمل تحت مسؤوليته . تتمثل وظيفته بالتنظيم الإداري للجهاز الإرشادي وإختيار الموظفين العاملين فيه بالإضافة إلى تخطيط البرامج الإرشادية والأشراف على تنفيذها وتقويم نتائجها .

2- المُشرف الإرشادي : يجب أن يتمتع بالمعرفة الكافية بالنواحي التعليمية والإرشادية والزراعية (حاصل على تعليم جامعي) ويُفضل أن يكون ذو خلفية ريفية وخبرة إرشادية ميدانية لعدة سنوات . بالإضافة إلى قُدرته على تنظيم العمل وتدريب العاملين معه والتعامل مع الآخرين .

3- المرشد الزراعي : يُعتبر من أهم العاملين بالجهاز الإرشادي لكونه المُتصل المباشر والقائم بالعملية التعليمية الإرشادية على المستوى المحلي . حيث يقوم بتوصيل نتائج البحوث والمستجدات الأخرى إلى الريفيين وتعليمهم كيفية استعمالها وكذلك يقوم بإيصال مشاكل الريفيين إلى الجهات الرسمية والبحثية

لمساعدتهم على حلها . وله دور في تخطيط البرامج الإرشادية والتنموية لذلك يجب إختياره بدقة .
ومن المؤهلات المطلوبة في المرشد الزراعي قُدرته على العمل مع الأفراد والجماعات وذو خلفية زراعية وإرشادية ومستوى جيد من المعارف والمهارات
4- الأخصائي الموضوعي : يجب أن يتصف بالقُدرة على مُمارسة عملية التعليم واستعمال الطرق والوسائل التعليمية بكفاءة وكذلك مُؤهلاً بشكل جيد في مجال تخصصه وحاصلاً على شهادة جامعية أولية على الأقل وله عدة سنوات في الخدمة العملية . ومن أهم واجباته :
1- تبسيط نتائج البحوث بحيث يتمكن المرشد الزراعي من فهمها والاستفادة منها .
2- نقل المشاكل المحلية من المرشد الزراعي إلى جهات البحث العلمي لإيجاد الحلول لها
3- تدريب المرشدين الزراعيين في المجالات التقنية الزراعية .
4- مُساعدة المرشدين على تحليل البيانات وتوضيح المشاكل المتعلقة بالبرنامج الإرشادي .
5- حضور الاجتماعات والندوات الإرشادية للمساهمة في توضيح ما يتعلق بتخصصه .
6- مُساعدة المرشد الزراعي في عملية التقويم الإرشادي .

صفات المرشد الزراعي الناجح:

يمكن القول بأن الإرشاد الزراعي لا يمكن أن يلاقي النجاح المرجو منه ما لم تتوفر في القائمين عليه بعض الصفات التالية:

1. الشخصية:

أ- الصفات والمهارات الشخصية:

وهي أن يتميز مظهر وشخصية المرشد الريفي بصفات القائد الذي يستطيع أن يؤثر بالجماعة وان يكتسب ثقتهم, ويجب أن يكون للمرشد قوة الإقناع, ونظرة مجدده ومبتكرة ويجب أن يكون محباً ومقتنعاً في عمله ومتحمساً له.
هذا بجانب بعض المهارات الشخصية المطلوبة ومنها:

- مهارات في التنظيم والتخطيط, أي القدرة على تخطيط العمل وتنفيذه ومتابعته.

- مهارته في الاتصال, أي مقدرته على توصيل الرسالة الإرشادية المطلوبة سواء كانت شفوية أو غير شفوية بالطريقة السلمية.
- التحليل والتشخيص وهي مقدرته في التعرف وتحليل المشكلات المعروضة, ووضع الحلول المناسبة لها.
- القيادة, وهي صفة القيادة التي يجب أن يتحلى فيها المرشد الزراعي كي يقع محط إعجاب وثقة المجتمع الذي يعمل فيه.
- المبادرة, وهي قوة المبادرة في العمل دون إشراف بمفرده وبمنتهى الثقة والحماس.

ب- الكفاءة الشخصية:
وهي مقدرة المرشد الزراعي على الالتزام بواجباته نحو وظيفته والمجتمع الذي يعمل فيه, ومقدرته في التأثير في الآخرين وكسب ثقتهم, وأن يكون متواضعاً متفهماً لأوضاع الريفيين والقرويون, لذا يجب أن يشعر معهم فيشاركهم أفراحهم وأتراحهم كما يجب أن يكون للمرشد الزراعي ثقة بنفسه على أنه أهل لهذا العمل.

2. التدريب:
يجب أن يحضى المرشد الزراعي بقسط معقول من التدريب في مجال الإرشاد وفي التعامل مع أهل الريف حتى يتمكن من العمل معهم دون أي تصادم, لأن الانطباع الأول عنه هو آخر انطباع لسكان الريف, وهناك ثلاث أنواع من التدريبات يجب أن يمر عليها المرشد قبل وأثناء عمله في الريف

3.الخبرة العملية:
أي الدراية في الجوانب العملية من مجالات العمل الإرشادي التي تؤهله لكي يحوز ثقة مزارعي المنطقة.

1. أن يكون المرشد ملم بالمعلومات الزراعية والاجتماعية:
أي من المهم والضروري جداً أن يكون للمرشد دراية ومعرفة في مجالات الزراعة بصفة العموم لا الخصوص, كدرايته في إدارة المزارع, واقتصاديات الزراعة. أما في المجالات المتخصصة والدقيقة في الزراعة فان المرشد في هذه الحالة يعتمد على مجموعة من الأخصائيين الذين يمكنه التعاون معهم.

2. أن يكون المرشد متعاوناً مع المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تعمل في حقل الخدمة الريفية:
من الضروري أن يكون هناك صفة التعاون بين جميع المؤسسات التنموية الحكومية وغير الحكومية والدولية العاملة في الريف لكي تكون جهود هذه المؤسسات وجهود الإرشاد في نفس المسار ولإخفاء أي تضارب أو تعارض أو ازدواجية في العمل يحدث بين هذه المؤسسات وبين عمل المرشد, وبما أن الأهداف متشابهة بين عمل المرشد وعمل هذه المؤسسات إذاً من المستحسن التعاون والعمل معا.

3. القدرة على الكلام والخطابة:
وهو أن تكون عند المرشد الزراعي مقدرة خطابية يستطيع من خلالها التأثير في المجتمع الريفي وتظهر حماسه للعمل ومعارفه الفنية, ومن صفات الخطابة الجيدة هي تلك الخطبة المعدة مسبقاً, بحيث تتضمن حديثاً متسلسلاً ومنطقياً على نحو جيد ويترك انطباعاً حسناً لدى المستمعين. فالإعداد للمحاضرة ضروري, ويكون ذلك من خلال توفير المعلومات والأرقام الضرورية للموضوع, هذا بجانب تحضير وسائل الاتصال المرافقة للخطبة من المواد السمعية وأدوات عرض مختلفة التي ستدعم ما يقوله, واختيار المكان المناسب للكلام ويستحسن على المرشد أن يجري بعض التمرينات قبل إلقاء المحاضرة أو على الأقل استعراض بعض النقاط الرئيسية فيها, ويفضل أن تكون الخطبة مدونة توضع بين يديه خلال الخطابة. كما أنه من الضروري أن تكون الكلمات المنتقاة في الخطابة والتعبير ذات وقع جيد على الأذن وذات تسلسل منطقي أثناء الحديث, ويجب على المرشد أن ينحصر في موضوع الخطابة وأن لا يشتت الجمهور, وأن لا يطيل على المستمعين.
أما طريقة الإلقاء, فينبغي على المرشد الزراعي أن يتمتع بثقة في النفس أثناء الإلقاء, والتحدث مع المزارعين بطريقة ودية يعتمد على أسلوب الحوار بدلاً من إلقاء خطاب عليهم, ولا يجب أن يتحدث معهم بطريقة أوامر.
أما بالنسبة لحركة جسمه والحركات الإيمائية أثناء الكلام فتلعب دوراً هاماً في جلب انتباه المستمعين, كان يكون صوته ذو نبرة مسموعة ومقبولة عند الجمهور.
وأخيراً يفضل أن لا تزيد مدة المحاضرة عن ربع أو ثلث ساعة في أكثر الأحيان. وقبل المحاضرة على المرشد أن ينبه المستمعين أنه سيوفر فرصة للمناقشة بعدها, لذا فهو يترك لهم المجال لتحضير أنفسهم, ويحفزهم بعد ذلك للدخول في النقاش من خلال طرح سؤال عليهم لتنشيط الحوار فيما بينهم.

أعمال المرشد الزراعي

وبجانب جميع الأعمال السابقة الذكر الموكلة إلى المرشد الزراعي فان عليه جمع المعلومات والإحصاءات عن الظروف الحالية للمنطقة التي يعمل فيها, وتكتب هذه المعلومات على بطاقات خاصة لكل وحدة إنتاجية يدون فيها جميع المعلومات عن هذه الوحدة. ويجب تجديد المعلومات في هذه البطاقة كل سنتين على الأقل, ويجب أن تكون هذه البطاقات متخصصة عن عمل المزارعين وشاملة لكل ما يهم المرشد أن يعرفه عن وحدات الإنتاج في منطقته, وأن تكون مصممة بطريقة تسهل على كل زائر أن يكون فكرة عن الجهة التي سيزورها بمجرد إلقاء نظرة عليها, كما يعتبر من فوائد تلك البطاقات أنها تفيد المرشدين الذين يأتون فيما بعد فتعطيهم صورة واضحة عن المنطقة.

ومن المفيد وجود بعض الخرائط التفصيلية للمنطقة التي يعمل فيها المرشد مبيناً عليها كل الطرق والاقنية والمصارف والمواقع المختلفة للأبنية والارتفاعات, ويمكن الاستفادة من هذه الخرائط في:

1. تحديد أماكن اخذ العينات للتحليل.
2. تحديد درجة تفتيت الملكية عند المزارعين.
3. تحديد الأنواع المختلفة من الأراضي الزراعية وغير الزراعية,, والتي لا تصلح للزراعة.
4. تحديد المنطقة إدارياً.
5. تحديد أماكن زراعة بعض الأنواع من المحاصيل وتحت ظروف أي تكنولوجيا, مثل تحديد أماكن الزراعة تحت البيوت البلاستيكية, وتحديد أماكن زراعة الحبوب المروية.

كما من المستحسن على المرشد الزراعي أن يضع بعض الأشكال الإحصائية عن المنطقة, كإنتاجية المنطقة من محصول معين, تعداد الماشية, مساحة الأراضي الصالحة للزراعة إلى غيرها.

ومن الأعمال الموكلة للمرشد الزراعي أيضاً كتابة التقارير, ولكي تكون هذه التقارير بمستوى جيد تورد بعض الملاحظات العامة التي ينبغي أن يراعيها المرشد عند كتابة التقارير:

1. توفر المعلومات والبيانات التي سيتضمنها التقرير.
2. التخطيط لكتابة التقرير مسبقاً مع تحديد المحتوى العام للتقرير وشكله وأسلوب عرضه.
3. تنظيم التقرير, بحيث يبدأ أولا بعرض الغرض من التقرير ثم يلي ذلك نقاط التقرير الرئيسية ومن ثم يختم هذا التقرير ببعض الملاحظات.

4. يجب أن يكون التقرير مختصر وموجز ومركز ومنظم بصفة جيدة.
5. إعداد الصيغة النهائية للتقرير من خلال قراءته أو كتابته مرة أخرى.

ومع هذا فيجب أن لا تكون التقارير الشغل الشاغل للمرشد الزراعي لكي لا يحصل تداخل بين عمله ونشاطه في الميدان الإرشادي, فيجب أن لا يستحوذ العمل الإداري على الحد الأدنى من وقت المرشد الزراعي.

ومن الأعمال الموكلة أيضاً للمرشد الزراعي هي الاستفادة من القادة المحليين, للحصول على الدعم لإنجاز عمله الإرشادي.

العوامل التي يجب توافرها لتيسير عمل المرشد الزراع

ومن هذه العوامل ما يلي:

1. الاستقلالية في العمل:

أي إعطاء المرشد الزراعي استقلالية تامة في العمل مع المزارعين وعلى أن يكون مرجعه الأساسي هيئة الإرشاد العامة في الشؤون الإدارية, فاستقلالية العامل الإرشادي واللامركزية في العمل الإرشادي يزيد من ثقة المرشد في نفسه ويزيد من التزامه وحبه لعمله. ولكن يجب أن تكون هنالك مراقبة غير رسمية على أعماله خوفاً من أن ينحرف في العمل وفي الهدف الذي وضع من أجله.

2. أن يكون المرشد بعيداً ما أمكن عن الأعمال الإدارية المضيعة لوقته وجهده:

أي لا يجب أن يخضع المرشد الزراعي إلى تعقيد الروتين الإداري الذي يضيع الجهد والوقت, وهذا لا يعني بأن لا يقوم المرشد الزراعي بحفظ ملفات له عن المنطقة وعن المزارعين, بل أن هذه الملفات ضرورية جداً، بل المقصود الحرية في الحركة والتنقل.

3. إبعاد أعمال المرشد ما أمكن عن الأعمال التي لها صفة أعمال السلطة التنفيذية:

ويرجع السبب إلى أن معظم المزارعين لا يثقون برجال الحكومة التي لديهم مثل هذا النوع من السلطة.

دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية

يهدف الإرشاد الزراعي من خلال برامجه التعليمية إلى إحداث تأثير في كافة نواحي الحياة في الريف وتطويرها بالإضافة إلى تحديد المشاكل التي تُعاني منها تلك المجتمعات والتي تتميز الحياة فيها بطابع الرتابة والاستقرار أو المفهوم المتعارف عليه (الحلقة المُفرغة للفقر) وأحياناً يشار إلى هذه المشاكل بدوامة (الفقر , الجهل والمرض) . حيث إن الفلاح يضع كل جهوده ووقته في إستغلال ما بحوزته من أرض لضمان معيشة عائلته ولكونه في فُقر شديد فإن ذلك لا يسمح له بتوفير قسماً من الإيراد لشراء مُعدات حديثة تُساعده على تحقيق أعلى إنتاجية بالإضافة إلى إن العمل الزراعي التقليدي لا يتطلب الكثير من المهارة أو التعليم النظامي فإن الأولاد يُمكنهم الإنتاج في سن مُبكرة وبذا نجد الفلاح مُضطراً لزيادة عدد أفراد أُسرته وهذا ما يتطلب المزيد من الغذاء والكساء لتلك الأسرة من موارد زراعية محدودة . هذا ما يزيد في ضعف المستوى الاستهلاكي للأسرة كماً ونوعاً مما يُؤثر على الحالة الصحية للعائلة بالإضافة إلى عدم إعطاء فرصة للعائلة لتعليم الأولاد وإكسابهم مهارات غير زراعية مما يجعل الأجيال المُتعاقبة في مثل هذه المجتمعات مُعتمدة على العمل الزراعي البدائي جيلاً بعد آخر وتبقى في انعزالها الحضاري ما لم تقم بعض المنظمات والمؤسسات التعليمية ومنها الإرشاد الزراعي للإخلال بهذا التوازن الاجتماعي المُبقي على تخلفها .

تتباين آراء الأخصائيين في ترتيب أولويات المناهج التي تُتبع في كسر حلقة الفقر هذه فيرى أخصائي الصحة إعطاء الأولوية للبرامج الصحية ويرى التربويون إن الجهل أساس البلاء إذ يترتب عليه ضُعف المستوى الصحي والتربوي وعدم تقبل البرامج الحكومية وكل ما هو جديد ويرى الاقتصاديون أهمية خاصة للناحية الإنتاجية وما يترتب عليها من ارتفاع المستوى ألمعاشي وتأثير ذلك على المستوى الصحي والتربوي .

وبما إن الإرشاد الزراعي منهجاً مُتكاملاً يُركز أساساً على النواحي الإنتاجية والاقتصادية والمنزلية بالإضافة إلى التنسيق مع الخدمات الصحية والتعليمية فأننا نذهب لتأييد رأي الاقتصاديين مع عدم إغفال البرامج الصحية والتعليمية .

الإرشاد الزراعي فلسفته , مبادئه , أهدافه

فلسفة الإرشاد الزراعي

1- القاعدة العامة للعمل الإرشادي هي (مُساعدة الناس بأن يُساعدوا أنفسهم بأنفسهم) وذلك بمدهم بالمعارف لرفع مستواهم الفكري وتعليمهم مهارات جديدة وتغيير في اتجاهاتهم ونظرتهم نحو الخبرات والأفكار الزراعية الجديدة بطريقة سهلة ومفهومة للسكان الريفيين لتطبيقها والاستفادة منها .
2- التعامل مع الثالوث الريفي (الفلاح والمرأة الريفية والنشئ الريفي) حيث أنه يهدف إلى إحداث تغيرات في الأسرة الريفية بصورة عامة .
3- الفرد أساس تنمية وتقدم المجتمع حيث أن التغييرات المرغوبة التي يهدف إلى إحداثها على مستوى الأفراد من شأنها أن تؤثر على المجتمع بصورة عامة كبناء إجتماعي مُتحضر يتعامل مع كل ما هو حديث والمردود الاقتصادي الذي يحققه الفلاح من شأنه أن ينعكس على المستوى الاقتصادي للمجتمع .
4- إتباع منهجان في عملية رفع الإنتاجية الأول يعتمد على طريقة الفرض والإجبار كوسيلة سريعة لرفع الإنتاجية والآخر هو الاختيار والتعلم الذي يُركز على العنصر الإنساني في عملية الإنتاج من خلال تنمية قدرات الفرد الفنية والعلمية بالإضافة إلى تغيير في اتجاهاته الجامدة وجعلها اتجاهات تقبل ما هو جديد وتتعامل معه .
5- الإرشاد عملاً تعاونياً تُساهم فيه كل من وزارة الزراعة ومراكز البحوث الزراعية والفلاحين حيث يعتمد عمل الإرشاد على نقل الأفكار الزراعية الجديدة من مراكز البحوث (بعد تبسيطها) إلى الفلاحين كما يقوم بنقل مشاكل الفلاحين إلى مراكز البحوث لإيجاد حلولا لها .
6- إنه نظام أو عملية أو خدمة مُستمرة تُفيد جمع أنواع الحيازات الصغيرة والكبيرة .

مبادئ الإرشاد الزراعي

1- التعرف على المعالم الرئيسية للبيئة الريفية التي يتعامل معها ومن هذه المعالم :

أ- الأوضاع الاجتماعية : من حيث التركيب الاجتماعي ومراكز القيادة والقيم والعادات الاجتماعية .

ب - الأوضاع الاقتصادية : والتي تتمثل بعناصر الإنتاج ومصادره , أساليب الإنتاج , النشاطات الصناعية المكملة للإنتاج الزراعي , توفر الخدمات وأسلوب التسويق والكلف الانتاجية .

ت - الخدمات العامة : مثل الخدمات التعليمية والصحية والطرق ..... الخ .

2- اتخاذ حاجات الفرد والمجتمع أساساً لاختيار البرامج الإرشادية

يجب أن تُبنى كافة برامج الإرشاد الزراعي ونشاطاته على أساس الحاجات القائمة للفرد والمجتمع سواء كانت هذه الحاجات محسوسة ومُعبر عنها من قبل الأفراد أو غير محسوسة .

3- إشراك جمهور المُسترشدين في كافة الأنشطة الإرشادية

إن لمُشاركة جمهور المسترشدين في تخطيط وتنفيذ وتقويم النشاطات الإرشادية عدة فوائد منها :

أ- تكون القرارات أكثر دقة للاستفادة من معلومات ومهارات عدد كبير من الأفراد .

ب - تكون البرامج أكثر إشباعاً لحاجات الناس .

ت - يكون اهتمام الأفراد كبيراً في تنفيذ تلك البرامج لمُشاركة أكثرهم في عملية اتخاذ القرار .

ث - اكتساب الخبرات الجديدة لعدد كبير من الفلاحين من خلال مُشاركتهم في البرامج الإرشادية .

ج - إضفاء الشرعية على القرارات .

4- إتخاذ التخطيط أسلوباً لتنظيم الأنشطة الإرشادية

يُعتبر التخطيط الأسلوب الأمثل لاستثمار الموارد المُتاحة في المجتمع بكافة أشكالها بقصد تحقيق الأهداف المرغوبة في فترات محدودة فمن خلال دراسة واقع المنطقة وما يتوفر فيها من إمكانيات وتحديد الحاجات يُمكن وضع الخطة العامة للبرنامج الإرشادي وتحديد الوسائل والطرق المُختلفة لتنفيذ هذه النشاطات .

5- إعتماد التقويم والمُتابعة :
إن تقويم البرامج يضع المُنفذين في صورة واضحة من خلال معرفة الأهداف وما بُذل من جهد ومال ووقت وتقدير قيمة ما نتج عنه وما تحقق من أهداف . وإجراءات المُتابعة والتقويم لتقدير العائد يُعتبران ضروريان ومُلازمان لعمليتي التخطيط والتنفيذ في البرامج الإرشادية .

أهداف الإرشاد الزراعي

1- أهداف اقتصادية : وتتضمن زيادة دخل المُزارع عن طريق تطوير الإنتاج وتحسين وسائله والاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج للحصول على أعلى إنتاجية بأقل التكاليف و تقليل الخسائر الناتجة عن الحشرات والأمراض بالإضافة إلى العمل على المُحافظة على الإمكانيات والموارد الزراعية وتنميها .

2- أهداف اجتماعية : تشمل إحداث تغيير في العلاقات الاجتماعية والقيم والعادات عن طريق توعية السكان الريفيين ليكونوا قادرين على تحديد مشاكلهم بدقة مع التفكير الصحيح لإيجاد الحلول المُناسبة لهذه المشاكل ويعمل الإرشاد إلى بث روح الاعتماد على النفس بالإضافة إلى تنمية وتطوير القيادات الريفية والمحلية

3 - أهداف تعليمية (التغيرات السلوكية المرغوبة) :

أ- تغيير في المعارف : إن اكتساب الفرد لمعلومات وأفكار جديدة هي أول مراحل التغيير السلوكي المعرفي , فالمعارف التي يكتسبها الفرد تنمو وتتطور إلى نظم معرفية تُؤثر في سلوك الفرد وأفعاله ومن أمثلة ذلك تزويد الزراع بمعلومات أو أفكار جديدة عن المحاصيل المُختلفة والأسمدة والمُبيدات وأنواع الحيوانات ..... الخ

ب - تغيير في المهارات : تعني ما يقوم به الفرد من مهارات وتتعلق هذه التغيرات السلوكية بكيفية أداء الفرد لعمل ما بسهولة وإتقان وتنقسم إلى قسمين :

أولاً: مهارات عقلية أو فكرية : مثل قدرة الفرد على التفكير السليم لإيجاد حل لمشكلة تواجهه والقدرة على الابتكار والتخطيط .

ثانياً : مهارات أدائية حركية : وذلك بالتدريب لغرض رفع كفاءته لأداء العمل بشكل جيد وتكلفة قليلة وفي أسرع وقت مثال ذلك قدرة الفرد على تشغيل أو استعمال آلة أو ماكنة زراعية كان يعجز عن القيام بتلك المهمة بنفس الكفاءة سابقاً .

ج - تغيير في الاتجاهات : تُعد الاتجاهات بداية القوى الدافعة للسلوك ومُحددات تصرف الشخص واقعياً في حياته اليومية وإن سلوك الفرد مُرتبط جزئياً بالتعرف على ميوله واتجاهاته والقيم التي يحملها حيث إنها تُعبر عن استعداد الفرد وإستجابته لموضوع مُعين أو موقف ما مثل درجة العناية بالأشياء أو الأفكار المُقدمة أو الإحساس بها أو تغيير في القيم والعقائد التي يُؤمن بها كاتجاه الشخص نحو التعليم وتعليم المرأة الريفية أو الاتجاه نحو العمل الإرشادي والأفكار الزراعية الحديثة ...الخ

مستويات الأهداف الإرشادية

1- الأهداف الأساسية للإرشاد الزراعي

يرتبط هذا المستوى من الأهداف بالمجتمع بصورة أساسية حيث ينبغي تحقيق تغيير في بُنية المُجتمع على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي والثقافي والتقني ويتم ذلك عن طريق إنتزاع الاتجاهات السلبية وغرس القيم والاتجاهات الإيجابية ومن أهم صفات هذه الأهداف :

أ - التجاوب مع مُتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتنمية الموارد البشرية .

ب - التجاوب مع مُتطلبات التنمية الفردية لضمان تطوير قُدرات الفرد العلمية وزيادة الإنتاج بكفاءة أعلى .

ت - مُواكبة التطور التكنولوجي .

2- الأهداف العامة للإرشاد الزراعي

تُعتبر هذه الأهداف أكثر تحديداً وإرتباطاً بالعمل الإرشادي من المستوى الأول وذات صلة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية والسلوك الذي يسير عليه أفراد المجتمع الذي يُمثل القاعدة الأساسية لأهداف أي برنامج أو نشاط إرشادي يستهدف تحسين نوعية حياة المجتمع وتُعتبر هذه الأهداف المُوجه للمُخططين الإرشاديين في تحديد النشاطات الإرشادية وتتمثل في :

أ - تحسين مستوى معيشة الأسرة الريفية .

ب - تطوير المرأة الريفية و النشئ الريفي .

ت - تنمية الروح القيادية لدى الأفراد الريفيين .

ث - تنمية مشاركة الأفراد في عملية إتخاذ القرار .

ج - تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الأسرة والمجتمع .

3 - الأهداف الخاصة (التنفيذية) للإرشاد الزراعي

تنبثق هذه الأهداف من الأهداف العامة للإرشاد الزراعي وهي أكثر دقة في تحديد ما يجب إنجازه وترتبط هذه الأهداف بحاجات الأفراد والمجتمع وتعكس هذه الأهداف التغييرات السلوكية المُراد تحقيقها من جراء تنفيذ البرامج ويختص بوضعها عادة مُختصون في الإرشاد الزراعي بالاشتراك مع القادة المحليين وجمهور الفلاحين وذوي العلاقة على مستوى تنفيذ هذه البرامج .

إن التغيير السلوكي الناتج من العملية الإرشادية يأخذ اشكالاً مُتعددة منها تغيرات في المعارف وتغيرات في المهارات (العقلية و الادائية) وتغيرات في الاتجاهات والميول .

خصائص الأهداف التنفيذية :

تتميز الاهداف التنفيذية بما يلي :

1- الوضوح : يجب أن تُعطي الأهداف صورة واضحة للنشاط الإرشادي تغيير في (المعارف , المهارات , الاتجاهات) بحيث يكون البرنامج واضحاً للمُخطط والمُنفذ بنفس المستوى .

2 - مراعاة المُستوى التعليمي للأفراد : إن المستوى التعليمي للأفراد يُحدد طبيعة الطرق والوسائل الإرشادية التي يُمكن أن تُستخدم في إيصال الرسالة الإرشادية بحيث يضمن عدم حصول تفاوت في إستيعاب المُحتوى بين المسترشدين .

3 - قابلة للقياس : إن قابلية الأهداف للقياس يُبين لنا مدى تحقيقها , حيث أن أسباب الفشل في تقويم البرامج الإرشادية هو عدم الوصول إلى معايير رياضية كفوءة لقياس مدى تحقيق هذه الأهداف .

4 - إرتباط الأهداف بحاجات المجتمع ومشاكله : يجب أن تستند الأهداف الإرشادية الى حاجات المجتمع ومشاكله وإن تنفيذ هذه البرامج تعود بالفائدة للمجتمع الريفي ككل .

5 - أن تستند على مبدأ الديمقراطية : يتم ذلك من خلال مُشاركة القادة المحليين الأفراد الريفيين في وضع خطط البرامج الإرشادية لكي لا تكون الأنشطة الإرشادية وأهدافها مفروضة على من يستهدفهم النشاط الإرشادي .

ومن الجدير بالذكر بأن الأهداف الإرشادية تكون نسبية ومُتغيرة وليست حالة مُستمرة وثابتة لأن مُستوى الأفراد التعليمي والاقتصادي والاجتماعي يتغير باستمرار وكذلك الظروف المُحيطة بالأفراد مُتغيرة باستمرار مما يتطلب إعادة النظر في البرامج الإرشادية باستمرار .

فوائد معرفة خصائص البرنامج الإرشادي

1- تُساعد في إختيار مستوى نشاطات البرامج الإرشادية .
2- تحديد المُستلزمات المالية لتنفيذ المُمارسات الإرشادية .
3- تُساعد في إختيار الطرق والوسائل الإرشادية التي تتطابق مع طبيعة البرنامج الإرشادي .
4- تُساعد في تحديد أعداد وأنواع الكوادر الإرشادية لتنفيذ الأنشطة الإرشادية
5- تُساعد في عملية التقويم وقياس نتائج الفعاليات الإرشادية .

التعلم و التعليم

Learning And Teaching

التعلم عملية شاملة ومُستمرة مُنذ بدء حياة الإنسان حتى نهايتها . وعملية التعلم لا تُلاحظ بحالتها المُباشرة وإنما يُستدل عليها من خلال آثارها أو النتائج المُترتبة عليها . فالإنسان يستلم المادة التعليمية عن طريق حواسه وبتفاعله مع هذه المادة يَنتج عنها إكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات وتظهر نتائج التعليم بتغيير سلوك المُتعلم .

فالتعلم : عملية تحدث داخل الكائن البشري تجعله قادراً على التلائم مع المُتطلبات المتُغيرة .

ويُعرف التعلم : مُحصلة تفاعل الإنسان مع بيئته يُحدد أداءه في لحظة مُعينة .

الأداء : يعني مجموعة الاستجابات التي نُظهرها في موقف مُعين ووقت معين عندما يندمج الفرد في عملية تعليمية يؤدي العديد من المُمارسات منها ما هو مُناسب للتغير وهي التي سيختارها ومنها ما هو خاطئ يُحاول تقليلها جهد الإمكان . و تتم هذه الردود في كلتا الحالتين من خلال الآليات النفسية التالية :

أ - التمييز. قدرة الفرد التعرف على الاستجابة الموفقة وتمييزها عن غيرها.

ب - الانتقاء . إختيار الاستجابة الموفقة .

ت - الاندماج . ربط الخبرة التي إكتسبها حديثاً مع سابقتها ودمجها بشخصيته .

ث - التعميم . تعميم الاستجابة الموفقة في موقف معين إلى المواقف المشابهة التي يمر بها لاحقاً .

تعليم الكبار Adult Education

تمر جميع الشعوب بحالة التغير المُستمر وتتفاوت سرعة هذا التغيير وفقاً لقدرة المجتمع على إستيعاب هذا التغيير . و إن ضغط التقاليد وتعارضها مع التغيير يكون أقل كلما كان التغيير بطيئاً يسمح بفهم وتطبيق هذا التغيير وبالعكس .

و أهم مشاكل المجتمعات النامية عدم تمكنها من إستيعاب التغيير السريع في العالم والتكيف معه وقد وجدت ثلاث طرق لحل هذه المشكلة هي :

1- تخفيض السرعة التي تحدث بها التغييرات . وهذا غير ممكن في عالم التقنية و الاتصالات الحديثة .

2- زيادة القدرة على إستيعاب التغيير . ولتعليم الكبار الدور المهم في ذلك .

3- الجمع بين الطريقتين أعلاه .

وبما إن للكبار دور كبير في المجتمع لذلك يجب تهيئتهم وتحقيق التغيير بأقل قدر من الاضطراب لذلك فإن الحل الثاني هو الأنسب . و من هنا تظهر أهمية تعليم الكبار .

تعريف تعليم الكبار
توجد عدة تعاريف لعملية تعليم الكبار منها :
1- قوة في حالة تطبيقها يُمكن أن تُحدث إعادة تكييف الاتجاه داخل المجتمع نحو أي جديد .
2- خبرة تعليمية مُصممة ومُوجهة للكبار بغض النظر عن المُحتوى والطرق المُستخدمة بها .
3- أي موقف يشترك فيه الكبار في عملية تعليمية .
وعليه فالدراسة التكميلية ومحو الأمية والتعلم خارج الجامعة والدراسة المسائية والتعلم بالممارسة والتدريب أثناء الخدمة كلها نماذج لتعليم الكبار . وقد يُؤدى هذا التعليم بأساليب مُشابهة للأساليب المدرسية أو في نفس المدارس كمكان للتعليم .

خصائص الكبار المُرتبطة بالتعلم

1- الخصائص الجسمية :
أ- تدهور الحواس : فالحواس أبواب دخول المعلومات إلى المُتعلم وهذه تتأثر بتقدم العمر .
فالعين . يُعتمد عليها بدرجة عالية في التعلم تقل قدرتها على التركيز والتمييز بتقدم العُمر مما يعكس ذلك على طُرق تعليم الكبار في عرض المواد التعليمية بحجم كبير وبمسافة كبيرة .
وحاسة السمع كذلك تتأثر بتقدم العُمر وتقل قدرة الكبير على تمييز الأصوات وخاصة الأحرف المُتقاربة مما يتطلب من المُعلم أن يتكلم ببطء ووضوح واستعمال الجمل القصيرة .
ب - ضُعف القدرة على الانتباه والإدراك . ويُقصد بالإدراك وعي الإنسان للأشياء المادية والمعنوية .
ت - ضُعف الذاكرة : التذكر عملية عقلية يتمكن الفرد عن طريقها إسترجاع ما سبق أن تعلمه والكبار يصابون بسرعة النسيان مما يتطلب توالي التدريب.

2- الخصائص النفسية
آ - الحذر .
ب - بُطئ الاستجابة .
ت - الاهتمام بدقة الأداء على حساب السرعة .
ث - الملل والاضطراب السريعين أثناء المواقف التعليمية .
ج - الاستجابة للخبرات التي تُشبع دوافعهم .

أنواع تعليم الكبار

1- تعليم الكبار النظامي : لإعطاء فرصة للكبار الذين فاتتهم فرصة الدراسة النظامية ويتمثل هذا النوع بالدراسات المسائية التي تتبع خطط ومناهج الدراسة النظامية .
2- التعليم الأساسي للكبار : تزويد الكبار خاصةً أولئك الذين يفتقرون للخبرة أو قليلي أو عديمي التعليم ببعض الأفكار والمهارات ويشمل التعليم الأساسي ومُكافحة الأمية والتدريب الصحي .
3- التعليم الحر للكبار : يُوجه للأشخاص الذين هم على قدر كافي من التعليم أو لديهم شهادات ولكنهم يرغبون في الاستمرار بالتعلم ويتمثل ذلك بعقد الندوات والحلقات الدراسية .
4- التعليم الفني والتدريب أثناء الخدمة : يتعلق بالمعرفة الفنية والتدريب أثناء العمل ليصبح الأفراد أكثر كفاءة .

أسباب اختلاف سرعة التعلم لدى الكبار عنها لدى الصغار :

1- ضُعف الحواس لدى الكبار .
2- زيادة حرص الكبار على إتقان العمل .
3- ميل الكبار للابتعاد عن أي حالة فشل .
4- ميل الكبار إلى النقد والتحليل لكل إنجاز يُحققه .

الشروط الواجب مُراعاتها عند تعليم الكبار

1- أن لا تتناقض الخبرات الجديدة مع ما هو مُستقر وقائم .
2- استغلال الاتجاهات الإيجابية في التعليم لزيادة ثقة المُتعلم .
3- الابتعاد عن تجارب الطفولة المُتعلقة بالتعليم وتوفير فرص النجاح له .
4- التعامل الإيجابي مع الكبار أثناء التعليم من خلال المدح والإطراء المُستمر .

القيادة leader ship

يتميز العصر الحديث بسمة التطور المُتصاعد في كافة العلوم التي لها صلة مُباشرة بتقدم الحياة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للمُجتمعات . وإن أهم العوامل الستراتيجية في تحفيز التعاون البشري للمُجتمعات هو قوة التأثير على هذه المُجتمعات من قبل قادة المُنظمات والمُؤسسات - الرسمية وغير الرسمية - وهذا يتطلب الموائمة بين أهداف المنظمة وأهداف المجتمع وبيئة المنظمة وبيئة المجتمع من قبل القائد .
وقد لا يكون قائد المجموعة أكثرهم ذكاءاً أو مهارة بل أكثرهم تأثيراً في أفراد الجماعة من ناحية تحديد الأهداف و طرق تنفيذها .
تعريف القيادة

1- في المجال النفسي : عرف تيد Tiead القيادة بأنها (جهداً وعملاً يقوم به القائد للتأثير في العاملين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه)
2- في المجال الاجتماعي : عرف زهران القيادة بأنها (دور إجتماعي رئيسي يقوم به فرد أثناء تفاعله مع غيره من الأفراد والجماعة)

أما القيادة الإرشادية فيُمكن تعريفها بأنها (عملية التأثير والتوجيه والتحكم في أفكار وسلوك المُقادين من خلال جهد ونشاط يقوم به القائد وبشكل مُتعاون ومُنسق لتحقيق الأهداف الإرشادية) .

أنواع القيادة

1- القيادة الاستبدادية : تُركز السلطة في هذا النوع بيد القائد الذي يأمر التابعين لإنجاز الأعمال والوصول إلى الأهداف . ولا يستشير أحداً في إتخاذ القرارات وخير مثال على ذلك نظام الحُكم في المانيا النازية .
2- القيادة الديمقراطية : يستخدم فيها القائد أسلوب الإقناع والتوجيه والحث والتحفيز للوصول إلى لأهداف ولا يتخذ القائد أي قرار بمُفرده إنما عن طريق الجماعة .

نظريات القيادة
هناك العديد من النظريات في مجال القيادة نذكر منها :
1- نظرية السمات .
وَجد أصحاب هذه النظرية إن القادة يمتازون بسمات شخصية عن أقرانهم مثل أكثر طولاً وأضخم بعض الشيء من الناس العاديين كما أنهم يكونوا واثقين من أنفسهم و ذو طموحات كبيرة وأكثر سيطرة من الناس العاديين . كما إنهم يمتازون بحُسن الهندام وحُسن المظهر وبقدر كبير من الحيوية .
أما بالنسبة للذكاء فإن القائد الذي يفوق الأتباع بأكثر من (30) درجة فان ذلك يؤدي إلى عدم فهم الجماعة له و يعوق قيام علاقات إنسانية سليمة بين القائد والأتباع .

2- النظرية الموقفية .
تُركز هذه النظرية على البيئة وتفرض أن سمات القيادة لا تظهر لدى الشخص ألا إذا توفرت له الظروف البيئية المُلائمة التي يستطيع من خلالها أن يَظهر كقائد للمجموعة وعليه فأن قائد المجموعة في حالة الحرب قد لا يصلح قائداً في حالة السلم .

3- النظرية الوظيفية .
يُنظر إلى القيادة وفق هذه النظرية إنها وظيفة تُؤدى من قبل القائد لتحقيق الأهداف وقد يقوم بها قائداً واحداً أو عدة قادة ومن أهم وظائف القيادة في هذه النظرية هي :
أ- التخطيط .
ب - التنسيق .
ت - إتخاذ القرار .

القائد Leader

تعريف القائد

هناك العديد من تعاريف القيادة ركزت بشكل أساسي على تأثير القائد في سلوك الأتباع أو العاملين ودفعهم نحو العمل لتحقيق الأهداف لذلك وصفت العديد من التعاريف للقائد وفق هذه التصورات منها :

1 - تعريف فيدلر Fiedler يُعرف القائد بأنه (الشخص الذي يُنظر إليه من قبل الآخرين بأنه المسؤول عن تحقيق أهداف المُنظمة) .
2 تعريف فيرنون Vernon يُعرف القائد بأنه (الشخص القادر على تحريك الجماعة لأداء عمل معين) .
3 يُعرف سعيد القائد بأنه (الشخص الذي يمتلك برنامج عمل مُحدد ويعمل على تحقيقه عن طريق عمل الجماعة المقودة) وفي هذا التعريف يبرز مفهوم التخطيط كأساس في عمل القائد والمجموعة في عملية تطبيق الخطة وتحقيق أهدافها .

القيادة الريفية Rural Leader Ship

إن التسمية اللفظية للقيادة الريفية تُعبر عن القيادة التي تُمارس دورها في توجيه وقيادة المجتمع الريفي وإن القيادة الإرشادية تلعب دوراً رئيسياً فيها لأن الإرشاد الزراعي يُعتبر أحد القنوات الرئيسية التي تمتزج فيها المُستجدات على صعيد الأفكار ونتائج البحث العلمي مع الخبرات العلمية للمزارعين لغرض تحسين حياة المجتمع الريفي .

إن جهاز الإرشاد الزراعي لا يستطيع أن يقوم بدوره كاملاً في عملية التنمية الريفية خاصةً في الدول النامية التي تُعاني من نقص في الكوادر الإرشادية التي لا تستطيع تغطية النشاطات الإرشادية في عموم الريف . لذلك إتجه الإرشاد الزراعي في نشر رسالته الإرشادية نحو الاستعانة ببعض الأشخاص من أبناء الريف الذين يمتلكون سمات قيادية تُؤهلهم للتأثير على الآخرين وتُحقق أهداف الإرشاد الزراعي للنهوض بتطوير الريف .

أنواع القيادة الريفية

1- القيادة المهنية : وتتمثل بقيام الأشخاص بواجباتهم الوظيفية وموقعهم القيادي في الجهاز الإرشادي مثل المرشدين والمشرفين والمدراء الإرشاديين وعادةً يكون هؤلاء الأشخاص يحملون شهادات أكاديمية (إعدادية , معهد , كلية) ويجب أن يكون لدى هؤلاء الأشخاص الاستعداد للعمل في الريف لكي يكون دورهم إيجابي في إثارة الوعي لدى أبناء الريف وتغيير العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والأساليب الزراعية القائمة .

2- القيادة المحلية : القادة المحليون هم أشخاص من وسط المجتمع الريفي الذي يعملون ويعيشون فيه يُؤدون دورهم القيادي طوعاً لمُساعدة الآخرين بدون مُكافأة مادية . وهؤلاء الأشخاص عادةً غير مُختصين في أعمال مُحددة بل يعتمدون على التوجيهات التي يستلمونها من القادة المهنيون إضافة إلى خبرتهم . ويتميز هؤلاء الأشخاص بمنزلة إجتماعية عالية في مجتمعاتهم وذو تأثير على أفراد المجتمع مما يُساعد المرشدين في إنجاز أعمالهم وتوصيل ونشر الأفكار الحديثة عن طريقهم .

أهمية مشاركة القادة المحليين في العمل الإرشادي :

1- يتمكن المرشد من نشر أفكاره عن طريق القادة المحليين إلى بقية أفراد المجتمع .

2- يتمكن المرشد من فهم حاجات الزراع عن طريق القادة المحليين كما يُمكن للريفيين فهم البرنامج الإرشادي .

3- يتمكن المرشد من إشراك الفلاحين بطريقة ديمقراطية عن طريق القادة المحليين في وضع الخطط وحل المشاكل ورسم السياسات الزراعية بما يضمن إتفاق تلك الحلول مع العادات والتقاليد السائدة في المجتمع .

4- يتمكن المرشد عن طريق القادة المحليين من نشر أفكاره إلى أكبر عدد مُمكن من الفلاحين حيث أنه لا يستطيع مُقابلة الأعداد الكبيرة من الفلاحين في جميع الأنشطة الإرشادية وبذلك يُمكن التغلب على نقص الكادر الإرشادي .

5- هؤلاء القادة يقومون بأعمالهم طوعياً ولا يتقاضون أجوراً عن الأعمال التي يقومون بها .

أنواع القادة المحليين

1- قادة العمل : وهم الأشخاص الذين يُدربون لتأدية دور قيادي معين مثل عملية تخطيط البرامج وأساليب تنفيذها وإجراءات تقويمها ويقسمون إلى أربعة أنواع :

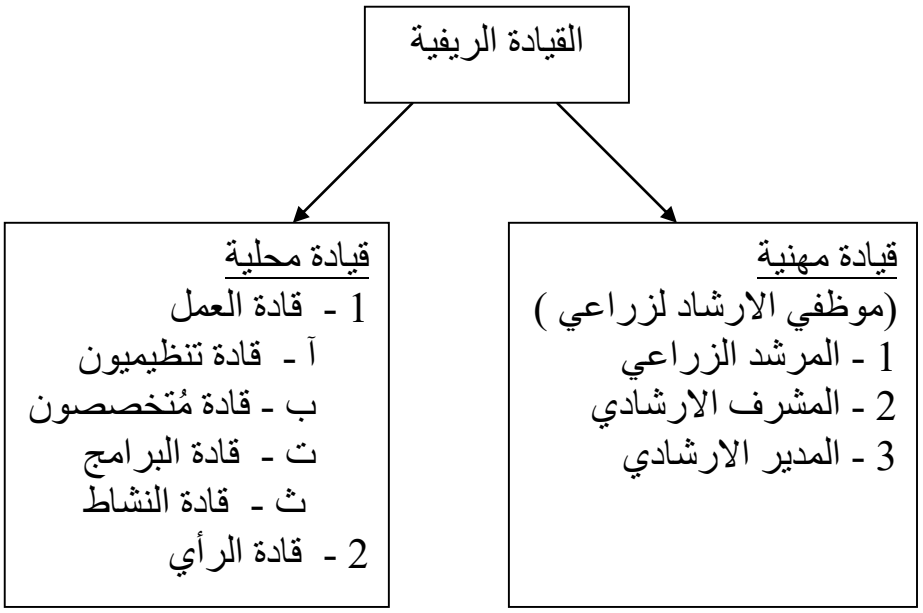
أ - قادة تنظيميون : وهم الذين يؤدون أدواراً ذات صلة بالعملية الإدارية والتنظيمية .

ب - قادة مُتخصصون : وهم الذين يقومون بإعمال زراعية وهدفهم إرشاد الفلاحين لتلك العمليات .

ت - قادة البرامج : وهم الذين يقومون ببرمجة النشاطات الإرشادية (تخطيط , تنفيذ , تقويم) .

ث - قادة النشاط : وهم الذين يقومون بالأنشطة الإرشادية مثل (إدارة الندوات , تنفيذ الحقول الإيضاحية , برامج النشئ الريفي) .

2- قادة الرأي : وهم أشخاص يتميزون بنفوذهم وقوة تأثيرهم على أفراد المجتمع ويمتلكون مكانة اجتماعية مرموقة نتيجة لعدة أسباب مثل التعليم الثقافة , السن , الخلفية الاجتماعية والأسرة والامكانات الاقتصادية . وهم الطليعة في المساهمة بالأنشطة التي تؤدي إلى تطوير المجتمع الريفي . وإن ما يميزهم عن قادة العمل بأن تأثيرهم على أفراد المجتمع يكون غير مُباشراً ولا بد للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي من إكتشاف هؤلاء القادة ويعملوا على إشراكهم في وضع الخطط والبرامج الإرشادية إذا أريد لها النجاح .



الصفات الواجب توفرها في القائد الريفي

1- تقبل الجماعة للقائد .
2- توفر الرغبة والاستعداد لتحمل المسؤوليات والمهام القيادية .
3- أن يتصف بقوة الشخصية وقابلية التأثير في الآخرين والذكاء .
4- أن يلم بخبرات مُعينة أو مهارات ترتبط بالمجال الذي يُمارس نشاطه القيادي فيه .
5- يمتلك مهارة التعامل مع الناس . مما يتطلب فهماً لطبيعة الجماعات ومكوناتها ومشاكلها وأهدافها كما تتطلب القدرة على الحساسية لمشاعر الآخرين .

طرق إكتشاف القادة المحليين

من المعروف إن القيادة موجودة في كل المواقف والجماعات ويتم إكتشاف القادة بعدة طرق منها :

1- طريقة المُناقشات : حيث يَظهر أثناء المُناقشة أشخاص يمتلكون قدرات مُعينة أو أفكار صائبة. ومما لا شك فيه إن إستمرار هؤلاء الأشخاص بالمُناقشة يزيد من ثقتهم بأنفسهم في تقبل مراكز قيادية .
2- طريقة الحلقات الدراسية : حيث يتم تقسيم الجماعات الكبيرة إلى مجموعات صغيرة تتدارس مُشكلة مُعينة وفيها تقع مسؤولية إتخاذ القرار على فئة محدودة من الأشخاص داخل هذه المجموعات تُسهم بدور فعال في تحمل مسؤولية النقاش وإتخاذ القرار ويكون المرشد بدور المُراقب والمُشرف للتعرف على هذه الشخصيات .
3- المُلاحظة الدائمة للجماعة : حيث يقوم المرشد الزراعي بمُلاحظة ومُراقبة أعضاء الجماعة أثناء قيامهم بعمل مُعين والتعرف على الشخصيات القيادية بين المجموعة ولزيادة فعالية هذه الطريقة يجب أن لا تُدرك الجماعة دور المرشد بينهم .
4- الطريقة السيومترية : وهي من أهم الطرق التي يَعتمد عليها المرشدين المعينين حديثاً . و تنفذ بإعداد المرشد إستمارة تتضمن عدة أسئلة مثل :
   - مَن هُم الأشخاص الذين يلجأ إليهم المزارع طلباً للنصح والمشورة ؟
   - مَن هُم الأشخاص الذين لهم نفوذ وتأثير في حل المُنازعات التي تحدث في القرية ؟

وبعد تبويب النتائج يُمكن معرفة الشخصيات القيادية في المنطقة من خلال ذكر اسمه على لسان المبحوثين . ثم جمع درجاته في كل الأسئلة لتحدد درجته الكلية والتي تدل على درجة قيادته الفكرية بين أفراد تنظيمه الاجتماعي .

طرق إختيار القادة المحليين

توجد عدة طرق يتم من خلالها إختيار القادة المحليين في التنظيم الاجتماعي منها :

1- طريقة الانتخاب . تُعتبر من أنجح الطرق للحصول على قائد محلي مقبول من أفراد الجماعة . ومما يعيب هذه الطريقة إن المجموعة التي تحضر عملية الانتخاب قد لا تكون مُمثلة بدقة لأفراد المجتمع ككل .

2- طريقة التعيين . وفيها يتم تعيين القائد من قبل المُرشد مُنفرداً أو من قبل لجنة . ويعيب هذه الطريقة إن الاختيار قد يكون على ضوء المهمة المطلوب تحقيقها دون الاهتمام بقبول الشخص المُختار من قبل الجماعة مما يُقلل من فرصة نجاحه .

3- طريقة فرصة التطوع . يتقدم بعض الأشخاص بمحض إرادتهم للتطوع في الخدمة الإرشادية . ويجب على المُتطوع أن يُلم بمهام النشاط الذي يقوده لكي يضمن أن يكون التطوع مبنياً على أساس واضح ومفهوم .

4- الاستناد إلى الأقدمية والخبرة السابقة . يُؤخذ في هذه الطريقة في بعض الجماعات التقليدية ومن مزاياها إن الشخص المُسن قد تكون لديه الخبرة والمعرفة الأمر الذي يؤدي إلى إستقرار الجماعة وتماسكها . ومن عيوبها إن القابلية القيادية قد تتواجد في شخص آخر ينقصه عُنصر الأقدمية .

الاتصال Communication

تُعتبر اللغة أهم أدوات الاتصال الانساني وهي عبارة عن نظام من الرموز لها معان أعطاها إياها الانسان فالكلمة رمز تُعني شيئا مُتعارف عليه بين أعضاء المجتمع وقد يكون الرموز على شكل حروف أو أرقام أو ألوان أو لغة أعضاء الجسم , ويُعتبر الاتصال جوهر العمل الإرشادي حيث يتم عن طريقه نقل المعرفة من المرشد إلى المسترشد (الفلاحين) عن طريق القنوات الاتصالية . وعلى المرشد أن يختار قناة الاتصال المُلائمة لمستوى المسترشدين التعليمي ونوع التغيير المرغوب بما يجعل رسالته واضحة ومفهومة من قبل المسترشدين .

مفهوم الاتصال

الاتصال : هو عملية تفاعل إجتماعي هادفة , يتم عن طريقها تبادل الأفكار والمعاني والمشاعر والخبرات والمهارات بين مُرسل ومُستقبل من خلال الرموز اللفظية وغير اللفظية بهدف تعزيز إتجاهات المُستقبل أو تغيرها سلباً أو ايجاباً ولا يقتصر الاتصال على الكلام أو الكلمة المكتوبة فقط بل يتضمن لغة الجسد والأسلوب والسلوك الشخصي .

مهارة الاتصال

هي قدرة المُرشد على إرسال وإستقبال المعلومات والمشاعر والأحاسيس من وإلى المُسترشد وإدراك ما يصدر عنه من إستجابات لفظية وغير لفظية .

المهارات الأساسية التي يجب ان يمتلكها المرشد الزراعي :

1 - مهارة التحدث : هي القدرة على إيصال الأفكار والمشاعر والاتجاهات التي يحملها المُرشد الزراعي الى المُسترشدين من خلال استخدام رموز لغوية منطوقة . و إن القدرة على التحدث من سمات المُرشد الزراعي الناجح .

2 - مهارة الاستماع : هي القدرة على فهم المُرشد الزراعي لمشاكل الزراع والتعرف على حاجاتهم وردود أفعالهم من خلال التركيز على ما يطرحون . ويُعد الاستماع من المهارات الاتصالية الاستقبالية على ملاحظة المعنى واستكشاف رموز الكلام للمُسترشد بدقة وانتباه من دون مقاطعة . وقد أطلقت (Hybles ,1998) مفهوم (الإصغاء التعاطفي) الذي يُمثل مُحاولة فهم ما يشعر به الشخص المُتكلم عند طرح المُشكلة .

3 - مهارة الكتابة : وهي القدرة على ترجمة الافكار والمشاعر الى رموز مكتوبة بشكل دقيق ومُترابط وينبغي ان تكون واضحة ومفهومة وملائمة لتحقيق اهداف الاتصال ووصول الرسالة الى المستقبل بوضوح .
4- مهارة إستخدام لغة الجسد : هي نوع من انواع الاتصال التي لا تُستخدم فيه الكلمات المنطوقة او المكتوبة بل تُستخدم فيه حركات اليد وأعضاء الجسم مثل تعابير الوجه والعينين وهذا يتطلب الاتصال المُباشر بين المرسل والمستقبل .

عناصر الاتصال

لكي يتم الاتصال بشكل كفوء والوقوف على نتائج تأثير الرسالة على المستقبل يجب أن يتضمن العناصر التالية :

1 - المرسل : يُعد الاساس في عملية الاتصال باعتباره القائم بعملية نقل المعلومات والمستجدات وحلول المشكلات الزراعية مع الاسرة الريفية .

2 - المستقبل (المستلم) : هو شخص أو مجموعة أشخاص يستقبلون محاولات التأثير الصادرة من المُرسل وفي الارشاد الزراعي تُمثل الاسرة الريفية والقادة المحليين المراد نقل الرسالة الارشادية اليهم مستقبلين محاولات تأثير المرشد .

3 - الرسالة : تُمثل المعلومة او الفكرة المُراد نقلها الى الاسرة الريفية .

او هي مجموعة الأفكار والمفاهيم أو المهارات أو القيم أو الاتجاهات التي يرغب المرشد في توجيهها للمُسترشدين و تتكون الرسائل الإرشادية من رموز لفظية وغير لفظية ولإعداد رسالة بشكل جيد يتطلب من المرشد الاهتمام بكل ما يلي :

أ - غرض الرسالة . يجب أن يكون واضحاً لدى المرشد ما يروم إحداثه لدى المسترشدين من تغيرات سلوكية سواءاً في مهاراتهم أو معلوماتهم أو إتجاهاتهم .

ب - محتوى الرسالة . يجب أن يكون محتوى الرسالة مما يمكن تقبله من قبل المسترشد و متناسباً مع إمكانياته ومستواه وظروفه وحاجاته .

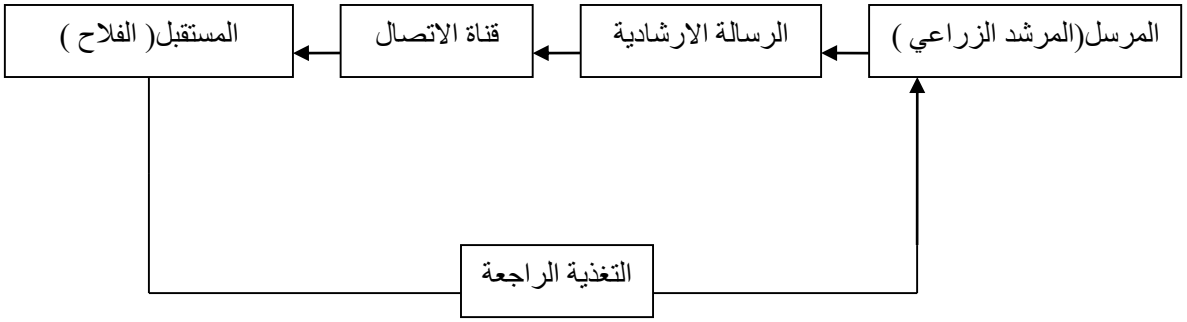
ت - معاملة الرسالة . و هو إعتماد الأساليب التي تجعل الرسالة مفهومة وواضحة من قبل المسترشد .

4 - قناة الإتصال :

هي الطريقة التي تنتقل بها الرسالة من المُرشد إلى المُسترشد وقد تكون على شكل كلمات أو حركات أو أشارات أو رسوم أو غير ذلك ويتم إختيار الطريقة (قناة الإتصال) من قبل المُرشد حسب طبيعة وغرض الرسالة وطبيعة المستقبل .

5 - التغذية الراجعة : تمثل ردود افعال واستجابة الاسرة الريفية والقادة المحليين (الايجابية أو السلبية) بشأن الرسالة الارشادية .

وهي مؤشر يبين حدوث إتصال من عدمه و قد تكون الإستجابة على شكل كلمة منطوقة أو تعبيرات وجه أو حركة أو القيام بعمل بحيث تكون الإستجابة منطقية لتأثير الرسالة ويبين الشكل (2) العناصر الأساسية لعملية الاتصال .



شكل (2) يبين عناصر الاتصال

تبني المبتكرات الحديثة Adoption Of Innovation

هناك عمليتان مُرتبطتان بنقل وإيصال الأفكار والأساليب الجديدة من مصادرها البحثية إلى الزراع حتى قبولها أو رفضها من قبلهم وهما عملية الذيوع وعملية التبني .

عملية الذيوع (النشر) Diffusion

هي إنتقال الفكرة الجديدة من مصادرها إلى أعضاء النظام الاجتماعي أي إنتشار الفكرة الجديدة بين أعضاء النظام . وهي عملية إتصال تهدف إلى إحداث تغيير في السلوك الظاهر الذي يتضح في تبني أو رفض الأفكار الجديدة وتتكون عملية النشر من العناصر التالية (S , M , C , R , E)

1- المصدر (source) : وهو مصدر الرسالة (عالم , مُخترع , باحث).
2- الرسالة (message) : وهي الفكرة الجديدة أو المُبتكر .
3- قنوات الاتصال (channels) : وهي وسائل ذيوع المُستحدث .
4- المستقبلون (receivers) : وهم أعضاء النظام الاجتماعي .
5- التأثيرات (effects) : وهي التغيرات الحادثة في السلوك الظاهر المُتعلق بالمُستحدث .

عملية التبني Adoption

هي العملية التي يمر بها الفرد مُنذ سماعه عن فكرة ما حتى تبنيها النهائي .

وهناك فرق بين عملية النشر وعملية التبني حيث إن عملية النشر هي عملية جماعية بينما عملية التبني هي عملية فردية وعملية التبني عملية قريبة الشبه من عملية التعلم وإنها لابد أن تنتهي إلى مُمارسة .

مراحل عملية التبني

1- مرحلة الوعي أو الانتباه Awareness : وفيها يتعرض الفرد للفكرة الجديدة ولكن ينقصه الكثير عنها فقد يعرف اسم الفكرة لكنه يجهل فوائدها أو طريقة إستخدامها .
2- مرحلة الاهتمام Interest : يصبح الفرد في هذه المرحلة مُهتماً بالفكرة الجديدة فيُحاول البحث عن أية معلومات إضافية ليكتمل حُكمه بشأن فائدتها وهي أحسن المراحل التعليمية التي يجب إستغلالها من قبل المرشد .
3- مرحلة التقويم Evaluation : وفي هذه المرحلة يُطبق الفرد الفكرة تطبيقا عقليا وبعد ذلك يقرر ما أذا كان عليه أن يُجرب تلك الفكرة أم لا . وهي أهم مراحل التبني لأن كثيرا من الافراد يتوقف عند هذه المرحلة ويصدر امرا بعدم التطبيق العملي .

4- مرحلة التجريب Trial : وفي هذه المرحلة يُحاول الفرد استخدام الفكرة الجديدة على نطاق ضيق ليتأكد من صلاحيتها وإمكانية استخدامها في حقله تحت الظروف المحلية ويجب الاهتمام بنتائج هذه المرحلة من قبل المرشد لأن رفض الفكرة قد يحدث نتيجة سوء تفسير النتائج التي قد تظهر في هذه المرحلة .

5- مرحلة تبني الفكرة Adoption : والوظيفة الرئيسية لهذه المرحلة هي تقويم نتائج التجربة وإتخاذ القرار بالاستمرار في حال إستعمال الفكرة على نطاق واسع وتصبح جزءا من سلوكه في المستقبل .

العوامل التي تؤثر على التبني

1- العوامل المُتعلقة بالفكرة الجديدة أو المُبتكر منها :

أ- التكاليف مقابل العائد الاقتصادي . فالأفكار ذات الكلفة العالية تكون أبطأ في التبني قياسا لغيرها الأقل كلفة كما أنه كلما كانت العوائد تتحقق بوقت قصير كلما يكون تبنيها أسرع .

ب - وضوح مُشاهدتها ونتائج تبنيها . فالرش بالتنقيط يكون أكثر رؤية وتفهم من مُكافحة فئران الحقول بوضع المواد السامة في جحورها مما يجعل من الصعب معرفة نتائجها .

ت - مدى تعقدها . كلما كان المُبتكر بسيطا وسهل الفهم و الاستعمال كلما كان تبنيه أسرع .

ث - إمكانية التقسيم (التطبيق على نطاق محدود) فتبني الفرد لسماد كيمياوي جديد أو صنف جديد من البذور أسرع مما هو في تبني آلة حصاد جديدة .

ج - التوافق العام للخبرة . فالمزارع الذي لديه ساحبة مع ملحقاتها سيكون أسرع في تبني الآلات الحديثة من الشخص الذي لا يملك أي من هذه المكائن و الآلآت .

2- العوامل الشخصية .

أ- العمر: عادة يكون الأفراد الأصغر سنا أكثر استعدادا لتقبل المُبتكرات من الكبار .

ب - ألتخصص في المهنة : كلما كان الفرد مُتخصصا في مهنة مُعينة يكون أكثر تقبلا للمُبتكرات ذات العلاقة المهنية أكثر من الأشخاص الذين يمارسون مهن مُتعددة .

ت - المستوى التعليمي : كلما كان مستوى الفرد التعليمي أعلى كان تقبله بالأفكار الحديثة أكثر .

ث - عضوية المُنظمات : فالأشخاص الذين ينتمون إلى مُنظمات يكونوا أكثر تقبلا للمبتكرات الحديثة .

3- العوامل المُتعلقة بالبيئة

ان الظروف التي تُحيط بالفرد تجعله مُهيئا لتقبل الأفكار التي تتلائم مع مُحيطه . فالمُزارع الذي يعيش في بيئة صحراوية يكون معنيا بتبني مُبتكرات بنباتات وطرق ري مُعينة أكثر من شخص يعيش في بيئة اخرى . وكذلك فأن الأفراد القريبين من المُدن الكبيرة يهتمون بتبني ما يتعلق بنباتات مُعينة أكثر من الأفراد الذين يعيشون بعيدا عن المدن .

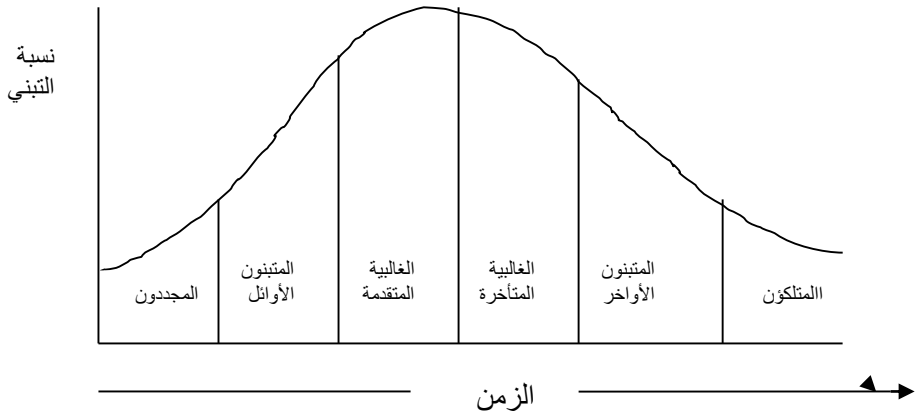
فالأشخاص الذين يعيشون بعيدا عن المُدن عادة يهتمون بزراعة المحاصيل الستراتيجية كالحنطة أو الشعير أو القطن بينما الأشخاص القريبون من المُدن عادة يهتمون بزراعة الخُضر ومحاصيل الاستهلاك اليومي .

فئات المُتبنين Adopter categories

لا يكون تبني الفكرة الجديدة من قبل أفراد المجتمع بوقت واحد بالرغم من سماعهم أو تعرفهم عليها بوقت واحد . وتبني فكرة جديدة يستغرق فترة زمنية تتباين من فرد لآخر وفقا لعدة اعتبارات . وقد قسم Rogers المُتبنين الى خمسة فئات هي :

1- المُبادرون (المُجددون) : وهم الزراع الذين يُبادرون بتقبل الفكرة الجديدة مُنذ سماعهم بها . ولا تزيد نسبتهم عن 2.5% من المجتمع ويمتازون بروح المُغامرة والتعلم الجيد ويمتلكون مزارع كبيرة وذو دخول مُرتفعة ومكانة اجتماعية عالية .
2- المُتبنون الأوائل : وتضم هذه المجموعة القادة المحليين وذو المكانات الاجتماعية العالية ويميلون إلى التخصص في أعمالهم ويُعدون مصدراً للمعلومات يرجع إليهم الزراع في طلب المعلومات وعادة تبلغ نسبتهم 13.5% من المجتمع .
3- الغالبية المُتقدمة : وهم مجموعة الزراع الذين يسبقون الزراع العاديين في التبني ويمتازون بتوسط العمر والحيازة والتعلم وتبلغ نسبتهم 34% من المجتمع .
4- الغالبية المُتأخرة : يتقبل أفراد هذه الفئة الأفكار الحديثة في مرحلة زمنية مُتأخرة عن فئة الغالبية المُتقدمة وأفراد هذه الفئة مُتشككون و حيازاتهم الزراعية ودخولهم غالباً ما تكون صغيرة ومكانتهم الاجتماعية وتعليمهم أقل من المتوسط . تبلغ نسبتهم 34% .

5- المُتبنون الأواخر والمتلكؤن : يمتاز أفراد هذه المجموعة بتقدم السن ومستواهم التعليمي مُنخفض وحيازاتهم صغيرة ودخولهم مُنخفضة جداً ويمثل المُتبنون الأواخر 13.5% من المُجتمع أما المتلكؤن فيمثلون 2.5% , كما في الشكل (3)



شكل (3) يبين توزيع فئات المتبنين حسب الزمن

الطرق والمعينات الإرشادية الزراعية

تنتقل مُختلف الأفكار والمعلومات من إنسان لآخر بأشكال مُتعددة . فقد تصل عن طريق السمع أو البصر أو السمع والبصر . وقد لا تُؤثر المعلومة به إذا وصلته عن طريق قناة مُعينة ولكنها قد تُؤثر به إذا وصلته عن طريق قناة أخرى . لذلك ففي برامج التعليم ومنها الإرشاد الزراعي يستخدم مُختلف قنوات الاتصال ووسائله التي تُساعد على توصيل الأفكار والمُمارسات للزراع بشكل مفهوم يُمكن أن تُؤثر فيهم وتدفعهم إلى سلوك ينسجم مع هذه الأفكار والمُمارسات الزراعية الحديثة .

الفرق بين الطريقة والمعين والأسلوب :

- الطريقة الإرشادية : هي مسالك أو قنوات وطرق إتصال تُساعد المشتغلين في الإرشاد الزراعي على تعليم وتوصيل نتائج الأبحاث العلمية إلى الزراع .
- المعينات الإرشادية (الوسائل السمعية والبصرية) : هي الوسائل التي تُستعمل فيها حاستا السمع والبصر لحمل الرسائل الإرشادية وإيصالها إلى جمهور مُعين بشكل واضح ومفهوم .
- الأسلوب : هو الكيفية التي يُنشئ بها المُعلم الصلة بين المُتعلمين والمُهمة التعليمية

قواعد عامة في إستخدام الطرق والمعينات الإرشادية

1- إستخدام الحاسة البصرية أقوى على الإقناع من الحاسة السمعية .

إن ما نسمعه قد نتذكره أما ما نراه نتذكره دائماً . ويُقال (إن الصورة تغني عن ألف كلمة) وهناك حكمة تقول (لا تقل لي ولكن دعني أرى) لذلك يعتمد العمل الإرشادي على إستخدام حاسة البصر مثل المُلصقات والصور وما شابهها وتُعد الصورة لغة عالمية للتفاهم بين المجتمعات يُمكن من خلالها توصيل الأفكار والمفاهيم والمعاني الى الأشخاص في مُجتمعات أُخرى .

2- إستخدام أكثر من حاسة أقوى على الإقناع .

إن استخدام أكثر من حاسة تُعتبر أكثر إقناعاً وفعاليةً لجماهير المسترشدين فمثلاً في الإيضاح العملي تُستخدم حواس السمع والبصر واللمس والشم والذوق في كثير من الأحيان . لذلك نجد إن طرق الإيضاح (الإيضاح الحقلي) من أهم الطرق في العمل الإرشادي التطبيقي .

3- إستخدام أكثر من طريقة أقوى على الإقناع والتأثير .

لذلك يُستخدم ما يطلق عليه اسم (الحملة الإرشادية) وهي الاستخدام المُكثف للعديد من الطُرق والمعينات الإرشادية لنقل رسالة إرشادية واحدة .

فمثلاً تُنظم حملة إرشادية لاستزراع محصول الحنطة لمدة أسبوع أو شهر تُستخدم فيها الصحافة والإذاعة والتلفزيون والاجتماعات الإرشادية والنشرات وجميعها تركز على فكرة واحدة هي إستزراع الحنطة .

4- ليست هناك طريقة إرشادية مُثلى .

لا توجد طريقة إرشادية مُعينة يُنصح بأتباعها في كل الأحوال والظروف وفي كل المجتمعات . فلكل طريقة مزاياها وعيوبها ويعتمد إستخدام أي طريقة على نوع التغيير المطلوب (معارف , مهارات , إتجاهات) ونوعية المُسترشدين وتوفر الإمكانيات وكفاءة المرشد .

تصنيف الطرق والمعينات الإرشادية

تُصنف الطرق والمُعينات الارشادية وفقا للعديد من الأُسس منها :

1- على أساس عدد الأفراد المُتصل بهم :

أ - طرق ومعينات الاتصال بالأفراد . مثل الزيارات الحقلية والمكتبية والمكالمات .

ب - طرق ومعينات الاتصال بالجماعات . مثل المحاضرات , الاجتماعات الإرشادية , الإيضاح العملي .

ت - طرق ومعينات الاتصال بالجماهير . مثل الصحافة والإذاعة والتلفزيون , المجلات والنشرات .

2- على أساس طبيعة التأثر :

آ - طرق ومعينات ذات تأثير مباشر . مثل الزيارات والمحاضرات والاجتماعات .

ب - طرق ومعينات ذات تأثير غير مباشر . مثل الراديو , النشرات والمجلات .

3- على أساس طريقة عرض المعلومات

أ- كتابية : وهي التي تعتمد على الكلمة المكتوبة مثل الصحافة , المجلات والنشرات .

ب- كلامية : وهي التي تعتمد على الكلمة المنطوقة مثل المحاضرات والاجتماعات .

ت- إيضاحية : وهي التي تعتمد على الإيضاح مثل البرامج التلفزيونية و المعارض .

4 - على أساس الحواس المُستخدمة :

أ - سمعية : وهي التي تعتمد على حاسة السمع مثل البرامج الإذاعية , المحاضرات والاجتماعات .

ب - بصرية : وهي التي تعتمد على حاسة البصر مثل البرامج التلفزيونية , السينما والصور والملصقات .

ت - سمعية بصرية : وهي التي تعتمد على حاستي السمع والبصر مثل السينما والبرامج التلفزيونية والمعارض .

طرق و وسائل التعلم (طرق الاتصال)

1- طرق التعلم الفردي :

وهي الطرق التي يكون فيها الاتصال بين المرشد الزراعي وفلاح واحد أو عائلة فلاحية واحدة بشكل مُباشر وجهاً لوجه أو بشكل غير مُباشر عن طريق قنوات إتصال مُعينة بحيث يصبح المرشد والفلاح على إتصال بينهما والاتصال بأتجاهين مُتعاكسين ومن امثلتها :

أ - الزيارات الشخصية (الحقلية والمنزلية) Home And Field Visits

وهي الزيارة التي يقوم بها المرشد الزراعي للفلاح وتُعتبر أهم طريقة في التعلم لأن الاتصال يكون مُباشراً بين المرشد والفلاح وباستطاعة الفلاح الاستفسار مُباشرةً من المرشد عن كل ما هو غير معروف بالنسبة له . وتُمكن المرشد من قراءة رد فعل الرسالة الإرشادية على الفلاح بالإضافة إلى تمكن المرشد من الوقوف على واقع حال الفلاح مما يُساعده على معرفة التعامل مع الفلاح و بالرغم من إن هذه الطريقة من أكفأ الطرق الإرشادية إلا إنها مُكلفة جداً وتحتاج إلى الكثير من الكوادر والجهد والوقت وهذا ما لا يتيسر في معظم الظروف .

ب - الزيارات المكتبية : Office Visits

ويُقصد بها الزيارة التي يقوم بها الفلاح للمرشد الزراعي في مكتبه باحثاً عن حل لمشكلة زراعية ويكون الفلاح في هذه الحالة على أتم الاستعداد للتعلم لحاجته لذلك . وتُعتبر الزيارة المكتبية دليلاً صادقاً على ثقة الفلاح بالمرشد الزراعي كمصدر للمعلومات . ويتم فيها مُناقشة المشكلة والاستفسار عن كل ما هو مُبهم للفلاح .

ومن قصور هذه الطريقة عدم معرفة المُرشد لواقع حال الفلاح مما قد يدفعه إلى إقتراحات غير مقبولة من قبل الفلاح .

ت - الاتصالات التلفونية : Telephone Calls

تُعتبر من الطرق الشائعة الاستعمال في الدول المُتقدمة . فهي تُمثل ما يزيد عن 40% من الطرق الإرشادية المُستخدمة في أمريكيا .

ومما يُؤخذ على هذه الطريقة إنها تحتاج إلى خدمات هاتفية مُناسبة لإمكان إيصال المعلومات إلى الفلاحين وهذا ما لا يتيسر في ريفنا حالياً .

ث - الرسائل الشخصية : Personal Letters

وهي المُكاتبات المُتبادلة بين المرشد والفلاح دون أي برنامج مُخطط وتحتاج هذه الطريقة إلى مستوى تعليم عالي بالإضافة إلى خدمة بريدية كفوءة لأهمية سرعة إيصال الرسالة الإرشادية في وقتها المؤثر وهذا غير متوفر حالياً في ريفنا .

2- طرق تعلم الجماعات Group Extension Method

هي الطرق التي يتم فيها الاتصال بين المُرشد الزراعي ومجموعة محدودة من الفلاحين في موقف تعليمي مُعين ومن أهم هذه الطرق :

أ - الاجتماعات الإرشادية : Extension Meeting

يُعتبر الاجتماع الإرشادي لقاء أو مُقابلة تتم بين واحداً أو أكثر من القائمين بالعمل الإرشادي ومجموعة من الفلاحين لمُناقشة موضوع معين وقد تأخذ صوره التطبيقية إجتماع عام أو ندوة أو مُحاضرة مُتكاملة .

ب - الرحلات الإرشادية : Extension Tours

تُعتبر الرحلات الإرشادية من الطرق الإرشادية الهامة للاتصال بالجماعات وهي قيام مجموعة من الفلاحين تحت إشراف المرشد الزراعي بزيارة إحدى الجهات أو المناطق للتعرف على نتائج تبني الأساليب الزراعية الحديثة في موقع تطبيقها .

أو زيارة إحدى محطات البحوث التطبيقية الزراعية والاستفادة من المُشاهدات الميدانية عن طريق الرؤية والمناقشة وإستخدام الحواس للوقوف على المُستحدثات في الواقع الزراعي .

ت - المسرح الريفي

تبرز أهمية المسرح الريفي في تعليم الجماعات من خلال عرض بعض المواقف والمُشكلات المُتصلة بالعلاقات الإنسانية وبصفة خاصة ما يخجل بعض أعضاء الجماعة من مُناقشته كالمشاكل الأسرية والتي يصعب إدراكها من خلال أية طريقة إرشادية أخرى , فعند عرض أي مشهد تمثيلي قد يكون مُشكلة العديد من الحاضرين إلا إنه لا يبدو بأنه خاص بمُشكلة شخص مُحدد وهكذا فإن كل فرد يُمكنه الحصول على أفكار جديدة ومعلومات وإجابات عن تساؤلات تدور في خُلده حول مُشكلاته . وهكذا فإن الدراما الاجتماعية تجمع بين النشاط الترفيهي المرح والمجهودات التعليمية الفعالة في نفس الوقت الذي تُمهد فيه الطريق لتحسين غيرها من الطرق الإرشادية .

ث - الإيضاح العملي : Demonstration

تُعتبر من أهم الطُرق في التعلم لأنها تتيح فرصة التعلم من خلال العمل والمُمارسة وتُكسب المُتعلم الخبرات والمهارات الضرورية للنهوض بالإنتاجية وتبرز أهمية الحقول الإيضاحية باستخدام الفلاح أكثر من حاسة في التعلم . ويُفضل إستخدامها في المُجتمعات المُتمسكة بالعادات والتقاليد القديمة والتي يصعب إحداث تغيرات سلوكية بها لما تُعطيه من براهين لكل من المرشد والفلاح بصلاحية ومُلائمة التوصيات الإرشادية للتطبيق تحت

الظروف المحلية ويوجد نوعان من الإيضاح العملي , الأول بالمشاهدة أو الممارسة والثاني بعرض النتائج .

ج - يوم الحقل : Field Day
يُعد أحد الطرق المهمة المُستخدمة في إرشاد الجماعات حيث يجمع في مزاياه وإجراءاته بين إجراءات ومزايا الإيضاح العملي والاجتماعات الارشادية والرحلات الإرشادية وهناك نوعان من يوم الحقل هما :
الأول . يوم الحقل الموسمي . و يُجرى عادة عند التجهيز أو الحصاد للمحاصيل المُهمة وغالباً ما يُنفذ فيه المرشدون والقادة المحليون إيضاحاً بالممارسة أو عرض النتائج أو الاثنين معاً .
الثاني . يوم الحقل السنوي . ويختلف عن سابقه في إن الإعداد له لا يقتصر على إيضاح المُمارسة أو عرض النتائج فقط بل تتعدد فيه الأنشطة بحيث يصبح يوماً حافلاً للقرية أو الناحية كلها وعرضاً شاملاً لعدد كبير من المواقف الإرشادية .

3- طرق التعلم الجماهيرية
في هذا النوع يكون الاتصال بين المرشد ومجموعة كبيرة جداً من الجمهور الإرشادي والاتصال يكون غير مباشراً وتصل رسالة المرشد إلى العاملين في المجال الزراعي وغير الزراعي . ومن هذه الطرق :

أ- الصحافة : تتميز الصحافة بإمكانية عرض تفاصيل دقيقة عن الرسالة الإرشادية وتتميز أخبارها بالتحليل كما إنها تسمح للقارئ بأن يتحكم في قرأتها حسب الوقت المُتيسر له . وعن طريق الصحافة يُمكن تدعيم دور القادة بأجراء اللقاءات معهم وتمكينهم من الاتصال بأفراد مجتمعهم . كما أن نشر أخبار عن الزراع المُتميزين على صفحات الجرائد والمجلات أمر يُحفزهم على المزيد من العطاء و بذل المزيد من الجهود والمزيد من النجاح . ومن معوقات هذه الطريقة زيادة نسبة الأميين في المجتمع الريفي .

ب - البرامج الإذاعية الريفية : يُمكن لهذه البرامج أن تُثير إهتمام الزراع بالأفكار والمُمارسات الزراعية الجديدة وتزويدهم بالمعلومات عنها وتجعلهم يسعون إلى المرشد الزراعي لمعرفة المزيد من المعلومات عن تلك الأفكار. وتتميز البرامج الإذاعية بإمكانية إيصالها إلى الجمهور حال

إذاعتها على العكس من الطرق الأخرى كالصحف والمطبوعات الأخرى . كما إنها تُخاطب الأميين وغير الأميين . وقد تبين أن أحسن فترة لبث البرامج الإذاعية الزراعية هي فترة الصباح قبل خروج الفلاحين إلى عملهم وفي فترة الظهر والمساء بعد إنتهاء الفلاحين من أعمالهم . ووقت هذه البرامج يفضل أن لا يزيد عن (15) دقيقة حيث إن الناس لا يحبون الاستماع إلى حديث يستغرق أكثر من (6- 8) دقائق . من مساوئ هذه الطريقة عدم إستماع الفلاحين لهذه البرامج بسبب عدم إمتلاك جهاز الراديو أو لأسباب أخرى .

ت - البرامج التلفزيونية : يُعتبر التلفزيون من الوسائل الإرشادية التعليمية العصرية في مجال الإرشاد الزراعي كما يُعتبر من أهم وسائل الاتصال الجماهيرية فاعلية وتأثيراً ويمتاز التلفزيون عن الراديو بكون الصوت مدعوماً بالصورة مما يُتيح للمُشاهد إستخدام حاستي السمع والبصر مما يزيد كثيراً في سرعة وفاعلية تعلمه , كما يتميز التلفزيون بإمكانية التحكم بسرعة عرض الأشياء والتركيز على النقاط الهامة , كما إن العرض التلفزيوني يختصر الوقت بعرض دورة حياة محصول مُعين في مدة قصيرة .

ث - المطبوعات الإرشادية . وهي كل ما أعتمد على الكلمة المكتوبة في عملية نشر الرسائل الإرشادية لتوصيل المادة العلمية إلى المرشدين والقادة المحليين والفلاحين ورغم إن الناس يثقون بالكلام المطبوع إلا إن فاعلية هذه الطريقة يقل كلما زادت نسبة الأمية في الريف .

ج - المعارض الزراعية : تُشير كلمة معرض إلى ترتيب أشياء مُرتبطة مع بعضها ترتيباً مُعيناً لتحقيق غرضاً مُحدداً . ويُعتبر المعرض الزراعي لقاء تعليمي إيضاحي لغرض إبراز المُنجزات العلمية بهدف تقديم المشورة وتبادل الخبرات بين العارضين والزراع الزائرين .

ح - المُلصقات (Posters) : وهي عبارة عن لوحات مُصورة من الورق قياس (50×70) سم أو أكثر وعادة ما يُكتب عليها عبارة أو جملة قصيرة تُراعى فيها البساطة والوضوح والجاذبية , يُعلق الملصق عادة في أماكن تَجمع الناس أو على جوانب الطرق الرئيسية ويُصمم الملصق بحيث يجذب إنتباه الناس إلى فكرة لموضوع مُعين لحثهم على إتخاذ قرار بتنفيذ شيء ما .

تخطيط البرامج الإرشادية

أصبح التخطيط في مجال التنمية وأحداث التغيير الاجتماعي طريقا مهما وضروريا لمُختلف المجتمعات بغض النظر عن مستوى تقدمها لكن المجتمعات النامية تكون فيها الحاجة مُلحة للتخطيط لما تعانيه من مشاكل وتخلف في معظم جوانب الحياة . والارشاد الزراعي الذي يهدف الى تغيير سلوك الريفيين ورفع مستواهم المعاشي من خلال البرامج والانشطة الارشادية فانه بحاجة الى خُطط وبرامج يتم السير بموجبها وصولا الى الاهداف المرسومة ولغرض وضع الخطط للبرامج الارشادية فانه من الضروري إعلام الاشخاص والمنظمات والجهات ذات العلاقة وجلب انتباههم والتأكيد على دقة المعلومات التي سيدلون بها وتبصيرهم بانه كلما كانت المعلومات دقيقة فانه سيتم وضع خطط سليمة تحقق الاهداف .

مفهوم التخطيط

وضعت عدة تعاريف تعبر عن وجهة نظر الكاتب في هذا المجال ومن هذه التعاريف :

1 - تحديد مُسبق لما يجب عمله .

2 - عملية تعبئة وتنسيق وتوجيه الموارد والطاقات المُتاحة للمجتمع حاضرا ومستقبلا لتحقيق اهداف اقتصادية واجتماعية مُتفق عليها ضمن فترة زمنية مُحددة .

اما التخطيط الارشادي فقد عرفه العادلي بانه (التعرف على المشاكل وتحديد الاهداف والغايات التي سوف يُعمل على تحقيقها من خلال الجهود الارشادية التعليمية) .

مبادئ التخطيط

1 - المرونة : يجب ان يتصف التخطيط بالمرونة اللازمة ليتمكن من خلالها مُجابهة الظروف الطارئة والمُستجدات التي لم يكن المُخطط وضعها بالاعتبار اثناء تعامله مع البيانات المُتعلقة بالواقع .

2 - الشمول : ويعني بان التخطيط يأخذ بعين الاعتبار جميع الانشطة في المُجتمع سواءا الزراعية او الصناعية او التربوية حيث إنها جميعا تهدف الى تنمية المجتمع .

3 - التكامل : ويعني أن تُؤخذ المشكلة بكافة أجزائها كونها مُتكاملة مع بعضها وكذلك خطة كل قطاع يجب أن تتكامل مع خطط القطاعات الأخرى .

4 - التعاون والتنسيق :
التعاون : هو توحيد الجهود بصورة لا رسمية نحو تحقيق هدف أو أهداف مُعينة كتوحيد جهود العاملين بالتخطيط والتنمية مع جهود المواطنين .
أما التنسيق : فهو تنسيق جهود أكثر من جهة رسمية أو شعبية لغرض تحقيق الاهداف .
5 - الواقعية : يجب أن يقوم التخطيط على الواقع الحقيقي للمنطقة أو المجتمع ويتم بتهيئة البيانات والمعلومات الحقيقية وبعكسه فأن الاهداف المرسومة ستكون بعيدة عن حاجات الناس .
6 - الاستمرارية : إن التخطيط لا يتوقف عند الوصول الى هدف معين أو إنجاز عدة أهداف بل يستمر باستمرار مشاكل وحاجات المجتمع وأفراده .

مراحل عملية التخطيط
1 - مرحلة جمع البيانات : ويتم فيها جمع الحقائق عن الوضع الراهن في المنطقة ومن البيانات الضرورية لعملية تخطيط البرامج الارشادية :
أ - المصادر البشرية : ويتضمن عدد أفراد الاسرة , الجنس , العمر, المستوى التعليمي .
ب - المصادر الطبيعية : وتتضمن دراسة خواص الأرض ومصادر الماء والطرق في المنطقة .
ت - مُستلزمات الانتاج : تُجمع فيها البيانات عن المكائن والمعدات والآلآت الزراعية مثل (أعدادها , مواصفاتها , صلاحيتها للعمل) .
ث - المُلكية : تُجمع المعلومات عن ما يمتلكه السكان من أراضي زراعية ووسائل نقل وحيوانات ومعرفة سلالاتها وإنتاجيتها والامراض السارية في المنطقة . بالاضافة الى معرفة أهم المحاصيل الزراعية والبستنة والآفات المُنتشرة في المنطقة وطرق مكافحتها .
2 - تحليل الحقائق : يتم تحليل البيانات التي حصلنا عليها إحصائيا وإرجاع كل حالة الى مُسبباتها العملية ومعرفة أسبابها لكي يتم التعرف على المشاكل التي تعترض الافراد المحليين في طريقة إستغلالهم لمصادر ثرواتهم .
3- تشخيص (تحديد) المشاكل : من خلال قراءة الواقع وتحليله تتضح مشاكل الافراد المحليين في تفاعلهم مع الحياة ومع مصادر ثرواتهم المحلية وفي قبولهم المُستحدث والجديد في الزراعة وتمثل هذه المشاكل فرص إرشادية تتطلب إتخاذ إجراءات من قبل المرشدين الزراعيين لذا يجب ترتيب هذه المشاكل وفقا لأهمية تأثيرها على حياة الافراد المحليين .

4 - تقرير الاهداف : بعد تحديد المشاكل وترتيبها حسب أهميتها يتم التركيز على الهدف الارشادي المنشود . حيث يتم ترتيب الاهداف حسب أهميتها ولكي يكون هذا الترتيب صحيحا لابد من الاتفاق عليها من قبل المرشدين والمُسترشدين بحيث تتضمن حاجات ورغبات الافراد المحليين والتغيير السلوكي المرغوب , وبعد أن تُصاغ هذه الاهداف بعبارات دقيقة وواضحة تبدأ كتابة وثيقة البرنامج الارشادي والذي يتضمن الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمنطقة بالاضافة الى مشاكل الناس وإهتماماتهم والاهداف المُراد الوصول اليها . وعلى ضوء مُحتويات البرنامج الارشادي الزراعي يقوم كل مرشد من المرشدين الزراعيين باشتقاق المشروع الذي سينفذه في فترة زمنية مُحددة ويبدأ في وضع خطة العمل وهي أول خطوة في عملية تنفيذ البرنامج .

5- تقويم إجراءات التخطيط : التقويم هو قياس جودة ما نحاول أو حاولنا إنجازه من أعمال أو قرارات مُتخذة في كل مرحلة أو خطوة من خطوات عملية التخطيط .

ويجب عدم الانتقال من إجراء الى آخر أو من خطوة الى أخرى ألا بعد تقويمها والتأكد من إستكمالها . كما يشمل التقويم جميع مضامين وضع الخطة وتنفيذها والنتائج التي تحققت جراء تنفيذها ضمن الفترة الزمنية المُحددة للوقوف على التغييرات النهائية الحاصلة في سلوك المُسترشدين وبالتالي ما تحقق جراء ذلك في أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية .

تقويم البرامج الإرشادية

يُمكن النهوض بمستوى كفاءة العمل الإرشادي إلى حد كبير عن طريق تقويم برامجه والتعرف على المشاكل التي أدت إلى قصور في تحقيق النتائج . وعليه فأن رجال الإرشاد محتاجون إلى قياس ما يُنجز من أعمال .
وبما إن الإرشاد الزراعي عملية تعليمية تستهدف إحداث تغيرات في سلوك المزارعين في المعرفة والمهارات والخبرات والاتجاهات فكيف تقاس هذه التغيرات ؟

تعريف التقويم

هناك عدة تعاريف لمفهوم التقويم منها :

- تعريف تايلر . عملية تحديد قيمة للشيء .
- تعريف بويل . قياس درجة إجادة ما نحاول إنجازه من أعمال .
- تعريف Sander . العملية التي يُمكن على ضوئها تحديد مدى تحقيق أهداف البرنامج الارشادي .

ويُمكن تعريف التقويم في الإرشاد الزراعي بأنه (عملية تحديد مدى التغيرات التي حدثت في سلوك المُسترشدين سواء فيما يتعلق بمعارفهم أو مهاراتهم أو إتجاهاتهم نتيجة تطبيق برنامج إرشادي)

أنواع التقويم :

1- التقويم الجاري : ويتم أثناء تنفيذ البرنامج ويُعتبر جزءاً لا يتجزأ من دورة البرنامج ويجري هذا التقويم لتصحيح الأخطاء التي قد تحدث أثناء تنفيذ البرنامج وتلافي القصور .

2- التقويم الإنمائي : يجري هذا التقويم لمشاريع التنمية الزراعية والبرامج الإرشادية الزراعية بعد مضي عدة سنين على إستكمال هذه المشاريع أو إستمرار البرامج الإرشادية

مستويات التقويم :

1 - المُلاحظة اليومية العابرة (العرضية) : وهي أبسط مستويات التقويم وتعتمد على الآراء الشخصية للمُقوم وتترتب على ذلك أخطاء مُحتملة في الأحكام .

2 - المُلاحظة المنتظمة : وتتم بمُلاحظة الظاهرة في فترات مُنتظمة وبصورة مقصودة .

3 - دراسة الحالة : وهي بحث لموقف خاص مُتميز يُراد التعرف على ظواهره ونتائجها كدراسة برنامج إرشادي لتبني فكرة مُستحدثة لها طابع خاص في منطقة لها ظروف خاصة .

4 - الدراسات الإرشادية : تتم بإجراء دراسة ميدانية عن الموضوع المُراد تقويمه ويتطلب ذلك توضيح الهدف من الدراسة وتحديد المُشكلة التي يُراد دراستها مما يتطلب وضع الفروض وتحديد المجتمع أو العينة .
5 - البحوث العلمية . وهو أعلى المستويات تعقيداً وموضوعية ويشمل دراسات تجريبية لتحديد السبب والنتيجة والعلاقات بين العوامل المدروسة ويتطلب هذا المستوى أشخاص ذو خبرة وقد يحتاج إلى مُساعدين .

خطوات عملية التقويم

1- تحديد المشكلة (مشكلة التقويم) : ويتم إختيار المُشكلة من بين عدة مشاكل على ضوء أهميتها وقد يتم تحديدها بدقة إذا كان المُقوم معايشاً لها ومُستوعباً لها .
2- تحديد الأهداف : أن تحديد المُشكلة لا يعني وجوب دراسة وتقويم جميع عناصرها . و إنما يجب تحديد الأهداف المُراد الوصول إليها وصياغتها بشكل واضح ودقيق .
3- جمع البيانات : يتم تحديد المصادر التي ستُجمع منها البيانات والطرق التي ستُجمع بها .فأما أن تكون المصادر أولية مثل الأفراد والجماعات ذات العلاقة بالمُشكلة أو ثانوية كالتقارير والدراسات والبحوث السابقة ثم يتم تحديد المُجتمع الذي يشمله الاستبيان (الدراسة) وإذا كان هذا المجتمع كبيراً تؤخذ عينة ويتوقف حجم هذه العينة على درجة تجانس المجتمع والإمكانيات والوقت المتوفر للمُقوم .
4- تبويب وتحليل وتفسير البيانات :

التبويب : هو وضع البيانات بجداول وفق الخطة الموضوعية بحيث يسهل تحليلها وتفسيرها .

التحليل : هو إستخدام الوسائل والطرق الاحصائية لمعرفة ما هية البيانات وفهمها .

التفسير : هو إكتشاف معاني البيانات المُستخلصة بعد تحليلها لمعرفة العوامل المُؤثرة والعلاقات بين هذه العوامل وبدون تفسير النتائج فلا قيمة للبيانات التي توصل إليها المُقوم .

5- إستخلاص النتائج : على ضوء ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات وتفسيرها ومن خلال المُقارنة مع معايير قائمة أو معايير موضوعة على ضوء أهداف البرنامج الإرشادي يُمكن الحكم وإستخلاص النتائج كالتغييرات السلوكية الحادثة لدى الزراع وتحديد نواحي القصور

والأسباب التي حالت دون الوصول إلى الأهداف المرسومة وكذلك يُمكن تحديد النقاط التي يُمكن التحرك منها لتخطيط برامج إرشادية لاحقة .

تقويم البرنامج الإرشادي

يُعتبر تقويم البرنامج الإرشادي تقويماً للتغيرات السلوكية للمسترشدين وما يتبعها من تغيرات إقتصادية وإجتماعية ويُمكن قياسها كالآتي :

1- المعارف : تُقاس بواسطة مقاييس إكتساب المعلومات ومقاييس الاحتفاظ بها وفهمها .

2- المهارات : تُقاس بواسطة مقاييس المهارات العقلية ومقاييس المهارات الحركية .

3- الاتجاهات : تُقاس بواسطة مقاييس الاتجاه ويتم عن طريق المُلاحظة أو إستجابة الزراع لعبارات مُعينة مثل إتجاه الزراع نحو تعليم المرأة الريفية .

4- الآثار الاقتصادية : عادة لا تظهر مُباشرةً وتستخدم فيها المقاييس الاقتصادية كالإنتاج والكلف والدخل وتنمية رأس المال .

6- الآثار الاجتماعية : وقد يتطلب ظهورها وقتاً طويلاً وبعد إستقرار الآثار الاقتصادية . ويتم قياسها باستعمال مقاييس التغيير الاجتماعي ومقاييس التغيير في مستوى المعيشة والمستوى الصحي والاعتماد على الذات .