



المحاضرات النظرية

نبذة تاريخية عن الارشاد الزراعي

تعريف الارشاد الزراعي Definition of Agricultural Extension

أهمية الارشاد الزراعي

مبادئ الارشاد الزراعي Principles of Agricultural Extension

المقدمة

أصبح تحديث الزراعة وتطويرها حتمية تفرضها متطلبات الحياة لتأمين الغذاء والكساء للسكان، وتوفير المواد الخام اللازمة للصناعة، فضلا عن إتاحة فرص العمل الحقيقية للشباب، ولتحقيق التنمية الريفية المستدامة للزراع، ويعتمد هذا التحديث على العلم وفهمه واستيعابه ونقله وتوصيله إلى المستفيدين منه ومساعدتهم على تطبيقه والتعامل معه بأسلوب صحيح والانتفاع منه، والارشاد الزراعي حلقة هامة في الربط الصحيح بين العلم من مراكزه البحثية والزراع في الريف من خلال التفاعل والتواصل بين الباحث والمرشد والمزارع في منظومة عمل متكاملة يؤثر كل طرف فيها على الأطراف الأخرى ويتأثر بها ويوجهه وتعمل جميعا للنهوض بالزراعة وتنمية المجتمع الريفي، وترجع أهمية دراسة طلاب كليات الزراعة لمقررات الارشاد الزراعي لمساعدتهم على نقل ما تعلموه من زراعات حديثة في أقسامهم العلمية إلى الزراع من خلال الطرائق والمعينات الارشادية المناسبة.

نبذة تاريخية عن الارشاد الزراعي

- بدأ ظهور الارشاد الزراعي في أواخر القرن التاسع عشر في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاصيل في كليات الزراعة بنقل نتائج أبحاثهم للزراع في حقولهم بالريف، ومساعدتهم للتعرف عليها وتطبيقها من خلال طريقة الايضاح العملي، وأخذ هذا النشاط يتنامى بمشاركة الأساتذة بالأقسام الأخرى بما فيها أقسام العلوم الاقتصادية والاجتماعية بكليات الزراعة، ومع الوقت ذاع هذا النشاط من الربط الصحيح بين العلم ومشاكل الزراع وانتقل إلى الكثير من الدول الأوربية، وفي خلال حقبة زمنية محدودة زاد أعداد المشاركين في هذا النشاط الارشادي التعليمي الذي يربط بين علماء الزراعة والريفيين، وأخذ هذا النشاط العلمي في التعمق وتتحدد ملامحه، وبدأ ظهور الأقسام في الارشاد الزراعي التي تمنح الدرجات العلمية في البكالوريوس ثم في الدراسات العليا، وظهور الارشاد الزراعي كعلم جديد له سماته ومحدداته التي تميزه عن غيره من العلوم الأخرى، ويحتوي على مساحات مشتركة مع العلوم الاجتماعية والزراعية كغيره من العلوم في ارتباطها مع بعضها، وانتقل الارشاد الزراعي إلى الدول النامية خلال النصف الثاني للقرن العشرين من خلال طلاب المنح الدراسية والبعثات لهذه الدول، وايضا من خلال تبادل الاتصالات بين الدول المتقدمة والنامية والمنظمات الدولية، ونظرا لقلة عدد الدارسين للارشاد الزراعي في تلك الحقبة

ولاسيما في المعاهد وكليات الزراعة، فبدء العديد من أعضاء هيئة التدريس في الاقتصاد الزراعي وفي الاجتماع الريفي وأيضاً في المحاصيل وغيرها في المشاركة بالتدريس لمقررات التعليم الارشادي للطلاب والاشراف على الدراسات العليا، وقد أدى ذلك إلى خروجه عن مساره الصحيح وتعرّفه في الدول النامية وظهوره في شكل يغلب عليه الاجتهادات الشخصية، وانعكس ذلك بالسلب على معظم الدارسين والعاملين في الارشاد الزراعي وواقعه، وهذا يفسر ضعف الارشاد الزراعي في معظم الدول النامية واثره السلبي على الزراعة والبحث العلمي، فمعظم الأبحاث بعيدة عن واقع المشاكل الزراعية الحقيقية في الريف، وزراعات تقليدية بعيدة عن الحداثة ومشاريع زراعية لم تحقق الغرض منها ولم يكتب لها النجاح نتيجة لتواضع الأنشطة الارشادية وبعدها عما يجب أن تكون عليه، ويتطلب هذا الواقع مزيداً من الاهتمام بالارشاد الزراعي في التعليم بالمعاهد وكليات الزراعة وتصحيح مساره في التطبيق بوزارة الزراعة والجهات المعنية بالعمل الارشادي والربط الصحيح بين الزراعة والبحث العلمي.

• ماهية الارشاد الزراعي

هو أحد العلوم الاجتماعية الزراعية التطبيقية الحديثة التي تجمع بين علوم الزراعة والتعليم الارشادي، والارشاد نشاط تعليمي مرتبط بالزراعة مكملاً لها وموجهاً لنشاطها، ويعني الارشاد الزراعي قيام المرشد بالتعرف على الزراع في منطقة عملهم من حيث خصائصهم وظروفهم ومشاكلهم الزراعية وامكانياتهم المتاحة، وفي ضوء معارفه عن علوم الزراعة والمستحدثات الزراعية القابلة للتطبيق في الريف يتم اختيار المناسب منها لظروف هؤلاء الزراع ومساعدتهم في التعرف عليها واستيعابها وتطبيقها وتطوير زراعتهم وذلك من خلال اختياره للأنشطة الارشادية المناسبة والملائمة لهذه الظروف.

• تعريف الارشاد الزراعي

توجد تعاريف كثيرة للارشاد الزراعي متنوعة ومتباينة ويمكن تقديم تعريف علمي أكثر دقة يعكس طبيعة هذا العلم.

الارشاد الزراعي هو عملية تعليمية مستمرة يقوم بها مهنيون لمساعدة الزراع في الريف على فهم وتطبيق التقنيات الزراعية الحديثة الملائمة لظروفهم وذات العائد الاقتصادي الواضح من خلال الأساليب والأدوات الارشادية الملائمة.

كما يمكن تعريف الارشاد الزراعي أيضاً أنه منظومة من الأنشطة الفاعلة تقدم من خلال المرشد تجمع بين الخبرات الزراعية الناجحة للزرايع والمستحدثات الزراعية الصالحة للتطبيق في الريف والملائمة لظروف الزراع وبيئتهم وذات العائد الإنتاجي الواضح والصالح للمستهلك من خلال الأساليب والأدوات الارشادية الملائمة التي تساعد على المشاركة والفهم والاستيعاب والتطبيق للمستحدث الزراعي عن اقتناع.

المكونات الأساسية للتعريف

بتحليل التعريفين السابقين نستخلص أن المكونات الأساسية لتعريف الارشاد الزراعي هي:

- نشاط تعليمي منظم يتم عن قصد للزرايع الريفيين.
- يقدم هذا النشاط من خلال أفراد مهنيين.
- يعتمد على الجمع بين خبرات الزراع الناجحة والمستحدثات الزراعية الملائمة.
- يركز على النهوض بالإنتاج وجودته.
- يراعي ظروف الزراع وامكانياتهم وبيئتهم.
- يعتمد على مشاركة الزراع ومساعدتهم .
- يعتمد على حسن استخدام الأساليب والأدوات المناسبة للموقف الارشادي.

أهمية الارشاد الزراعي

إن الارشاد الزراعي نشاط عمليات تعليمية ترمي إلى إحداث تغيرات ايجابية مرغوبة في سلوك الأفراد المتعاملين معه والتي سينتج عنها تغيرات اقتصادية مرغوبة لديهم جراء زيادة الإنتاج لوحدات الإنتاج الزراعي مما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم وعوائلهم الذي سيكون طريقاً لإحداث النهضة الاجتماعية الريفية نتيجة للنهضة الاقتصادية من خلال استقلال الموارد المتوفرة، البشرية والمادية منها وبالشكل الأفضل، ويمكن عرض أهمية الارشاد الزراعي كالآتي:

- ١- يعد الارشاد الزراعي أحد مسالك وأنشطة تعليم الكبار، يوجه جهوده لتلافي النقص في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم والتي لم يتمكنوا من الحصول عليها من خلال التعليم الرسمي. لذا فهو يؤدي دورا يحقق تنمية العنصر البشري من خلال النشاطات التي يمارسها في برامج التعليم.
- ٢- تتمثل أهمية الارشاد الزراعي بكونه سبيل الاتصال ذا الاتجاهين والذي يربط بين جهات البحث العلمي والريفيين، فهو الذي ينقل للريف ما تتوصل إليه جهات البحث العلمي من مستجدات في مجال الزراعة والاقتصاد المنزلي والتي تتلائم مع ظروف وحاجات الريف والريفيين، كما يتضمن جهة أخرى وهي نقل المشاكل والحاجات التي يعاني منها الريفيين إلى جهات البحث العلمي ذات العلاقة لتجد لها الحلول التي يتمكن الريفيون من تطبيقها تحت ظروفهم ومن ثم التخلص من تلك المشاكل، وهذا يؤدي إلى زيادة فاعلية البحث العلمي وواقعية بحوثه من جهة وإلى تنمية الريف وسكانه من جهة أخرى.
- ٣- للارشاد الزراعي أهمية كبيرة يؤديها في مجال السياسة الزراعية سواء عند وضع هذه السياسة أو تنفيذها، فالسياسة الزراعية ترمي أساسا إلى محاولة توفير الغذاء المطلوب لأبناء الشعب، وتحقيق الرفاهية والتقدم لسكان الريف، فيمكن للارشاد الزراعي أن يؤدي دورا مهما في تزويدهم بمؤشرات حاجات وواقع سكان الريف من خلال معايشة مستمرة لهم.
- ٤- يؤدي الارشاد الزراعي دوره الفاعل في المحافظة على الموارد الطبيعية المتوفرة في المناطق المحلية وتنميتها وذلك من خلال توعية وتعليم الأفراد ماهية هذه الموارد، وكيفية المحافظة عليها، وأهميتها في تطوير حياتهم الاقتصادية والاجتماعية.
- ٥- للارشاد الزراعي دور تعليمي في نشر وتعليم الحرف والصناعات الريفية بين النساء الريفيات وذلك لاستغلال أوقات فراغهم وتوفير فرص عمل للمرأة الريفية ولأفراد أسرته ومن ثم مساهمة في رفع مستوى دخلها ومستوى معيشتها.
- ٦- العمل على تحسين المستوى الصحي للأسرة الريفية من خلال نشر البرامج الصحية والتوعية الصحية للمرأة وكيفية العناية بالأمومة والطفولة وإعداد الغذاء وتجهيزه والمحافظة عليه.

مبادئ الارشاد الزراعي

يعتمد الارشاد الزراعي على مجموعة من الأسس والمبادئ تعد دليلا للعمل الارشادي الجيد، وغياب هذه المبادئ وعدم توفرها يضعف النشاط الارشادي ويبعده عن مساره الصحيح فهو عمل منظم يتم على وفق مجموعة من الاسس والمبادئ، ويمكن تناول مبادئ الارشاد الزراعي فيما يأتي:

- ١- نظام تعليمي مميز
- ٢- يهتم بتغيير سلوك الزراع
- ٣- نشاط مستمر
- ٤- يعتمد على مشاركة الزراع
- ٥- مساعدة الزراع على اتخاذ القرارات المزرعية و تطبيقها
- ٦- نشاط زراعي ريفي
- ٧- التعامل مع الفرد و الجماعة و المجتمع
- ٨- الاستعانة بالقيادات المحلية
- ٩- عمومية الخدمة الارشادية

أهداف الارشاد الزراعي Objective of Agricultural Extension

مستويات الأهداف الارشادية
خصائص الأهداف الارشادية

أهداف الارشاد الزراعي
يهدف الارشاد الزراعي إلى توعية الزراع ومساعدتهم على فهم وتطبيق المستجدات الزراعية، التي يترتب عليها تحديث الزراعة وتنميتها والنهوض بالإنتاج وزيادة دخل الزراع ومن ثم الاسهام في رفع مستوى المعيشة، وأن فهم الأهداف الارشادية والعمل على تحقيقها على وفق أولوياتها من الأهمية والنجاح للعمل الارشادي، ويمكن تناول الأهداف الارشادية فيما يأتي:

أولاً- أهداف تعليمية

تركز الأهداف التعليمية على إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة للزراع، وهذا ما يميز الارشاد الزراعي عن غيره من المؤسسات الأخرى التي تعمل بالريف الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والصحية الأخرى وتسمى الأهداف بالأهداف قريبة المدى أي التي تحقق أولاً من خلال تقديم الخدمة الارشادية للزراع، وتشمل الأهداف التعليمية الارشادية ما يأتي:

١ - المعرفة Knowledge

تعرف أنها قدرة الفرد على ادراك الاشياء وتذكرها، وتتعلق بتغيير ما يعرفه الفرد ابتداء من إضافة معلومة واحدة حتى التغيير الشامل في البيان المعرفي بأكمله.

ويقصد بها قدرة الفرد على ادراك الاشياء والحقائق والمفاهيم الجديدة وتذكرها واستدعائها عند الحاجة اليها. وتنحصر المعرفة على قيام الارشاد الزراعي بمخاطبة العقل البشري للزراع وغزوه والتأثير عليه وتغييره لتكوين سلوك معرفي جديد أفضل.

وترتبط المعرفة دائما بالذاكرة من حيث قدرة الفرد على تخزين معارفه فيها ثم استعادتها وتذكرها عند الحاجة إليها، وأيضا استيعابها من خلال استقبال المعلومة وفهمها والاستفادة منها وتطبيقها عمليا والقدرة على تحليلها إلى عناصرها وتفاعلها من المعارف السابقة المخزونة في الذاكرة القريبة منها أو المرتبطة بها، وتقديمها في شكل معرفي جديد، وأن استعادة المعرفة يتوقف على التوقيت الزمني المناسب لاحتياج المزارع واستخدامه لهذه المعلومة.

مثال على ذلك/ تقديم المعارف الخاصة بزراعة المحاصيل الصيفية في أواخر فصل الشتاء لاستعداد المزارع لها في بداية فصل الربيع وأن تقديمها قبل أو بعد هذا الموعد يقلل من تذكر المزارع لها والاستفادة منها لطول المدة الزمنية بين تعلمها ووقت استخدامها وهذا يؤدي إلى النسيان.

تقاس المعرفة من خلال قدرة الفرد على استدعاء دائم التعرف عليه أو اختيار الاجابة الصحيحة من بين مجموعة اجابات أو تكملة الجمل الناقصة أو حصر وتحديد النقاط التي يجب أن تتوفر في موضوع ما. تعد المعرفة أسهل أنواع التغييرات السلوكية وابطسطها، ويمكن تقسيمها إلى معارف عامة ومعارف متخصصة ومعارف مهنية، ويمكن تقديمها بأسلوب مبسط وواضح يستطيع المزارع ادراكها وفهمها بأحد الطرائق الارشادية المناسبة (سواء كانت فردية أو جماعية أو جماهيرية) وتوضيحها بأسلوب يتناسب مع مستوى ادراكهم لفهمها والتعامل معها في الحقل أو المنزل بشكل صحيح ومن ثم التمكن من استدعائها عند الحاجة إليها، ولا يقتصر دور الارشاد الزراعي على نقل وتوصيل المعلومة الجديدة إلى الزراع بل على حسن اختيار المعلومة الزراعية الجديدة التي تهم الزراع وتناسب مع بيئتهم، وحسن التواصل معها من خلال اختيار الأدوات الارشادية الملائمة لمساعدة الزراع على فهمها وتطبيقها، فالارشاد الزراعي الصحيح يمتد اثره من المرشد الزراعي إلى القيادات الفلاحية إلى الزراع وهكذا تنتقل المعرفة الجديدة إلى غالبية الزراع بالقرية وما يجاورها من قرى وهكذا تنتشر المستحدثات الزراعية في الريف.

٢- المهارة Skill

تعرف أنها قدرة الفرد على التنسيق والتوافق بين الاشارة المخية والحركة العضلية المسؤولة عن أداء هذا العمل من خلال الجهاز العصبي، وهي إحدى أنواع التغييرات السلوكية المرتبطة بقدرة الفرد على أداء أو تصميم أو تنفيذ أعمال معينة. يوجد نوعين من المهارة هما:

- ١- المهارة العقلية: هي وضع سياسة زراعية أو تصميم خطة مزرعية أو حساب الجدوى الاقتصادية للمحصول أو تصميم شبكة ري ... الخ، وتختصر المهارة العقلية على توفير المعلومات الفنية وتدريب العقل على كيفية التعامل معها بكفاءة في ضوء خبراته السابقة.
- ٢- المهارة الأدائية أو الحركة: وهي ترتبط بقدرة الفرد على التعامل مع المعلومة وتطبيقها بكفاءة. على سبيل المثال/ تقليم الأشجار وتربيتها، تطعيم الشتلات، قيادة الآلات الزراعية وصيانتها، التصنيع الغذائي، عملية تلقيح الحيوانات من الأمراض. وتتكون من جزئين مكملين لبعضهما هما:

١- الشق المعرفي: الذي يخاطب العقل.

٢- الشق التطبيقي: الذي يرتبط بتنفيذ المعارف العقلية وتحويلها إلى واقع ملموس من خلال الجهاز العضلي مارا بالجهاز العصبي.

على سبيل المثال/ ارشاد الزراع لتقليم وتربية اشجار العنب النباتي، هو نشاط تعليمي مهاري أدائي يتطلب تعلم الزراع له إلى تجزئة عملية التقليم إلى جزئين:

الجزء الأول/ يختص بتوعية الزراع وتزويدهم بالمعلومات الزراعية الحديثة المعرفية التي تتعلق بتقليم الاشجار مثل موعد التقليم المناسب وعدد الأفرع المراد اختيارها للتقليم على الشجرة لمحصول العام الجديد ومواصفاتها من حيث الطول والسك والنوع واللون وحالة الشجرة وعمرها وعلاقتها بأشجار العنب

المجاورة. يعد هذا الجانب المعرفي للمهارة وهو على قدر كبير من الأهمية، ويجب أن يقوم به المرشد

الزراعي باستخدام أحد الطرائق الإرشادية مثل الاجتماع الإرشادي والندوة الإرشادية.

الجزء الثاني/ يبدأ به المرشد الزراعي في مساعدة الزراع على تطبيق وممارسة ما تعلموه من معارف في الشق الأول بالندوة الإرشادية أو بالحقل لتكملة تعلم مهارة تقليم العنب، وذلك من خلال قيام المرشد بنفسه أمام الزراع بهذه العملية و إتاحة الفرصة للزراع للمشاهدة والمناقشة وتطبيق ما تعلموه وشاهدوه بأنفسهم بقص وتقليم أشجار العنب المجاورة تحت إشراف وتوجيه المرشد الزراعي، وتصحيح أخطاء الزراع أولاً بأول، وهذه الطريقة تسمى الإيضاح الحقلية التي تمتاز بقدرتها على الجمع بين الجانب المعرفي وإتاحة الفرصة للتعلم والتطبيق بشكل صحيح، واستخدام أكبر عدد ممكن من حواس الزراع في عملية التعلم، وهذا يزيد من كفاءة العملية التعليمية للزراع والاحتفاظ بها لمدة طويلة.

• عند التدقيق في هذا المثال نجد أن تعليم المرشد للزراع أداء المهارة يتطلب المام المرشد بالجانب العلمي الزراعي لعملية التعليم وكيفية أدائه بكفاءة وفي الوقت نفسه إجادة العمل الإرشادي من خلال معرفة طبيعة زراع العنب والتقنية الزراعية الجديدة وطبيعة التعلم المطلوب إحداثه للزراع وأنسب الأساليب والأدوات الإرشادية التي تساعد على تحقيق هذا الموقف التعليمي الإرشادي وإجادة أدائه، وهذا يؤكد أهمية المرشد الزراعي في الريف وطبيعة الأدوار التي يقوم بها وانفراده في تعليمه وتأهيله بالجمع بين مجالين هما الزراعة والتعليم الإرشادي وإجادة المزج الصحيح بينهما وانفراده عن غيره في القيام بهذا النشاط مع الزراع في الريف.

• إن اسناد العمل الإرشادي إلى أفراد كمرشدين زراعيين دون تعليم مناسب أو تأهيل جيد يعد خطأ كبيراً وهذا يعكس واقع معظم العاملين بالإرشاد الزراعي في الدول النامية أصحاب المؤهلات التعليمية المتواضعة والتدريبية المحدودة.

• يمكن القول إن تعليم المهارة يرتبط بطريقة الإيضاح العملي التي تجمع بين مكونات المهارة المعرفية والتطبيقية، وأن هذا النوع من التعلم أصعب من المعرفة ويحتاج إلى الوقت والجهد والمشاركة من الزراع ومعلمين على درجة عالية من الكفاءة.

٣- الاتجاه

يعرف الاتجاه: أنه ميل عاطفي تنظمه الخبرات السابقة التي مر بها الفرد لتفاعل إيجابياً أو سلبياً نحو موقف أو شخص معين.

عند تحليل هذا التعريف نجد أنه يرتبط بالمشاعر والعواطف ولا يخضع للعقل، وأنه لا ينشأ من فراغ بل يرتبط بالخبرات السابقة التي مر بها الفرد من خلال تعامله مع المعارف والمهارات الزراعية السابقة وأثرها السلبي أو الإيجابي عليه.

يمثل الاتجاه النوع الأخير للتغيرات السلوكية الذي يهدف الإرشاد الزراعي إلى تحقيقه، وهو حصيلة أثر نتائج الإرشادات الزراعية السابقة المقدمة للزراع المتعلقة بالمعرفة والمهارة، ويرتبط بالجانب الشعوري ولا يخضع للعقل، مما يزيد من صعوبة إحداثه وتغييره ويتطلب مرشدين على درجة عالية من الكفاءة ويعتمد على الطرائق الإرشادية الفردية التي تسمح للمرشد بالاتصال المباشر مع المزارع وجها لوجه مثل الزيارة الحقلية والزيارة المنزلية والتي تتيح الفرصة للتعرف على ظروف المزارع وتحليل الموقف ومعرفة الأسباب الحقيقية وراء تكوين الاتجاه الذي اتخذته المزارع.

على سبيل المثال/ اقبال الزراع الشديد على زراعة الأرز والتوسع في زراعته، يعكس اتجاههم الإيجابي نحو محصول الأرز، فالأصناف الجديدة للأرز والمعاملات الزراعية الحديثة التي يحرص الإرشاد الزراعي على مساعدة زراع الأرز وتحسين نوعيته وتقليل مدة زراعته وبقائه بالتربة واستفادة المزارع من هذا الوقت المتوافر في زراعة محاصيل أخرى فضلاً عن زيادة الطلب على محصول الأرز وارتفاع أسعاره. ترتب على هذه التراكمات من النجاحات والإيجابيات لمحصول الأرز تكوين الآثار الإيجابية والشعور بالرضا والارتياح من قبل الزراع نحو محصول الأرز، وعكس ذلك هروب الزراع من زراعة محصول القطن، هذا الاتجاه السلبي للزراع نحو محصول القطن لم ينشأ من فراغ بل من تراكم السلبيات التي مر بها المزارع خلال زراعته لهذا المحصول في السنوات السابقة من كثرة تكاليف زراعة محصول القطن وتدهور أصنافه وتدني أسعاره وتحكم التجار في تسويقه، وأن الإرشاد الزراعي الجيد يتطلب حسن اختيار المستحدثات الزراعية المناسبة والملائمة

للزراع والتعامل معها بشكل صحيح حتى يستطيع المزارع فهمها وتطبيقها والتعامل معها واستمرارية هذا التغيير عن اقتناع والدفاع عنه.

ثانيا- أهداف اقتصادية اجتماعية

تعد الأهداف الاقتصادية من الأهمية في الارشاد الزراعي، ولا تقل أهميتها عن الأهداف التعليمية، وغياب أو ضعف الأهداف الاقتصادية في أي نشاط ارشادي يعد خلافا في العمل الارشادي وخطأ كبير، فتعليم الزراع وتغيير سلوكهم مرتبط بتحقيق الآثار الاقتصادية الايجابية، أي أن الأهداف الاقتصادية مكمل ومترتبة على التعليم الارشادي، وأن تحقيق النهوض بالإنتاج وزيادة دخل المزارع مباشرة دون تعلم للسلوكيات الزراعية الجديدة التي أدت إلى النهوض بالإنتاج يعد نشاطا ارشاديا غير صحيح، إذ يتدهور إنتاج هؤلاء الزراع دون فهم وفي هذه الحالة يقوم الزراع بتطبيق التعليمات دون استيعاب وبمجرد انقطاعها يعود الزراع إلى السلوكيات الزراعية القديمة التي تعودوا عليها.

على سبيل المثال/ عدم نجاح مشاريع زراعية عديدة في الدول النامية لغياب العنصر الارشادي الجيد بتلك المشاريع، وانحسار دور تلك المشاريع في النهوض بالإنتاج وتهميش دور الارشاد الزراعي عن عدم وعي ودراية بدور الارشاد الزراعي وأهميته في تعليم الزراع واستمراريته، وهو سلوك خاطئ من القائمين بتلك المشاريع، تحقيق نجاحات وقتية غير مستدامة، فالنهوض بالإنتاج في أي نشاط ضروري ولكن يجب أن يكون ناتج عن فهم الزراع واستيعابهم لهذه التقنيات الزراعية الجديدة فالتعلم أولا والنهوض بالإنتاج ثانيا، فالإنتاج الزراعي الجيد بصفة عامة من حيث كميته ونوعيته لا يأتي من فراغ أو من الزراعة العشوائية وإنما الزراعة جيدة على وفق معاملات زراعية صحيحة ومناسبة وهذا حصيلة نشاط ارشاد زراعي جيد يمتلك مرشدين زراعيين كفولين، والتنمية الاجتماعية من خلال تحسين مستوى معيشة الريفيين هي حصيلة التنمية الاقتصادية المترتب على التعليم الجيد للارشاد الزراعي فتوعية الزراع وزيادة دخلهم يترتب عليه التغلب على الكثير من المشاكل الاجتماعية وتوفير حياة معيشية أفضل للريفيين.

يمكن ايجاز أهداف الارشاد إلى تعليمية واقتصادية واجتماعية أي ارشاد الزراع نحو تطبيق نتائج لأبحاث العلمية المناسبة والملائمة لظروفهم، ويترتب عليها النهوض بالإنتاج وزيادة دخل المزارع وتحقيق التنمية الاقتصادية ومن ثم تحسين المستوى المعيشي للفرد والنهوض بالريف تحقيقا للتنمية المستدامة.

مستويات الأهداف الارشادية

تأخذ الأهداف الارشادية ثلاثة مستويات مهمة هي:

١- الأهداف الأساسية للارشاد الزراعي.

٢- الأهداف العامة للارشاد الزراعي.

٣- الأهداف الخاصة أو التنفيذية للارشاد الزراعي.

أولا- الأهداف الأساسية للارشاد الزراعي

يرتبط هذا المستوى مع الأهداف بالمجتمع بصورة أساسية إذ ينبغي الوصول إلى تحقيق تغير في بنية المجتمع على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والتكنولوجي... الخ، ويتم ذلك عن طريق انتزاع القيم والاتجاهات السلبية وغرس القيم والاتجاهات الايجابية في المجتمع باتجاه التنمية لخلق مجتمع متطور (منتج ومتعلم) يتميز بالتماسك والترابط بقيمه الايجابية والبناءة على أن يكون ذلك قائما على أساس فكرة الارشاد الزراعي. إن هذا المستوى من الأهداف يتناول إحداث تغيرات في المجتمع بأبعاده الآتية:

أ- التغيير الاقتصادي

١- رفع مستوى كفاءة الاقتصاد الزراعي.

٢- زيادة مساهمة القطاع الزراعي في تنمية الاقتصاد الوطني.

٣- تحقيق الاكتفاء الذاتي من الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني والتصنيع الغذائي.

٤- تقليص الفوارق الاقتصادية بين حياة المجتمع الريفي والمجتمع الحضري.

ب- التغيير الاجتماعي

من الامثلة على ذلك:

- ١- التصعيد الحضاري للقيم والعادات والعلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الريفي.
- ٢- تنمية روح العمل والتعاون والتفاعل الاجتماعي في حياة المجتمع الريفي.
- ٣- زيادة التماسك والترابط الاجتماعي في العلاقات والظواهر الاجتماعية في الوسط الريفي.
- ٤- تعميق القيم والممارسات الديمقراطية في المجتمع الريفي.

ثانيا- الأهداف العامة للإرشاد الزراعي

إن الإرشاد الزراعي بجانب أهدافه الأساسية يرتبط بأهداف أخرى يبلغها من خلال تنفيذه للنشاطات والبرامج ولذلك تعد هذه الأهداف أكثر تحديدا وارتباطا بالعمل الإرشادي من المستوى الأول وذات صلة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية والسلوك الذي يسير عليه أفراد المجتمع، ومن أمثلة هذه الأهداف:

- ١- تحسين مستوى معيشة الأسرة الريفية.
- ٢- زيادة الدخل المزرعي للأسرة الريفية.
- ٣- تطوير التنشئة الاجتماعية للأفراد الريفيين.
- ٤- تعزيز الاتجاهات الايجابية للأفراد الريفيين نحو الزراعة وحب العمل في الإنتاج الزراعي.
- ٥- تنمية روح القيادة لدى الأفراد الريفيين.
- ٦- تنمية فكرة مشاركة الأفراد الريفيين في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمجتمع الريفي.
- ٧- تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الأسرة والمجتمع الريفي.
- ٨- تحسين النواحي التسويقية للمنتجين الريفيين.
- ٩- تطوير الجوانب المعرفية والمهارية في العمل الإرشادي.
- ١٠- ارساء العلاقات الانسانية والاجتماعية بين أفراد المجتمع.
- ١١- تطوير الادارة المزرعية لدى الأفراد الريفيين.
- ١٢- تطوير المرأة الريفية والنشئ الريفي باعتبارهما أركان أساسية للأسرة الريفية.
- ١٣- تطوير فهم الريفيين لمعنى الحياة بجوانبها المتعددة.

ثالثا- الأهداف الخاصة أو التنفيذية للإرشاد الزراعي

إن الأهداف الخاصة أو التنفيذية تنبثق عن الأهداف العامة للإرشاد الزراعي، وهي أكثر دقة في تحديد ما يجب انجازه، وترتبط هذه الأهداف باحتياجات الأفراد والمجتمع التي يتم تحديدها عند التخطيط للبرامج والنشاطات الإرشادية وتعكس هذه الأهداف التغيرات السلوكية المراد تحقيقها من جراء تنفيذ البرامج. توضع هذه الأهداف من قبل المختصون في الإرشاد الزراعي بالاشتراك مع القادة المحليين وجمهور الفلاحين ذوي العلاقة بالبرامج الإرشادية على مستوى التنفيذ.

خصائص الأهداف

- ١- الوضوح: يجب أن تعطى الأهداف صورة واضحة للفعالية والنشاط الإرشادي (معلوماتي، مهاري، اتجاهي).
- ٢- مراعاة المستوى التعليمي للأفراد: يجب مراعاة خلفية الأفراد الريفيين الذين توجه لهم النشاطات الإرشادية لأن المستوى التعليمي للأفراد يحدد طبيعة الطرائق والممارسات الإرشادية التي يمكن أن تعتمد في إيصال مضمون الرسالة الإرشادية.
- ٣- دقة التعبير: يجب أن تصاغ الأهداف بفعل يحمل معنى الأداء القابل للقياس لأن هذا الأداء يحدد ناتج العملية الإرشادية التعليمية.

٤- قابلة للقياس: يجب أن تكون الأهداف قابلة للقياس لمعرفة مدى تحقيقها، إذ أن مدى تحقيق الهدف يعتمد على استخدام طرائق متعددة ، والوصول إلى معايير رياضية كفوءة لقياس مدى تحقيق الأهداف ولاسيما ذات الطابع النوعي.

٥- الابتعاد عن صيغ التلخيص والايجاز والاسهاب في التعبير عن الأهداف قد يعطي معنى غير واضح أما الاسهاب فقد يضع المعنى.

٦- أن تكون ذات علاقة مباشرة بالأهداف العامة للارشاد الزراعي

يجب أن تكون الأهداف الخاصة ذات علاقة بالأهداف العامة للارشاد الزراعي ومكملة لها، أي تحقيق الأهداف الخاصة بشكل ايجابي سيكون مدخلا في تحقيق الأهداف العامة.

٧- ارتباط الأهداف باحتياجات المجتمع ومشاكله

٨- أن تتصف الأهداف الخاصة للارشاد الزراعي بخاصية الموائمة والملائمة للأفراد الريفيين من كافة النواحي التقنية والفلسجية والاجتماعية والعاطفية.

٩- تكون الأهداف الارشادية ذات صفة واقعية ومعبرة من خلال اشراك المختصين الارشاديين والقادة المحليين والأفراد الريفيين في وضعها.

الاتصال Communication

تعريف عملية الاتصال

أنواع الاتصال

عناصر عملية الاتصال

الاتصال

هو عملية اجتماعية الغرض منها هو نقل رسالة أو مفهوم أو معنى أو حالة شعورية تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو الجماعات، ويمكن النظر إلى الاتصال باعتباره نظاما يشتمل على عدد من المكونات الأساسية التي لا تتم تلك العملية من دونها وهي:

- المصدر Source

- الرسالة Message

- القناة الاتصالية Channel

المرسل (المصدر) الرسالة القناة الاتصالية المستقبل

شكل توضيحي لمكونات العملية الاتصالية
ويعرف الاتصال أيضا على أنه عملية تبادل المعاني والأفكار والمفاهيم والمشاعر بين الأفراد.
- الاتصال عملية اجتماعية في أساسها ميزت الإنسان عن غيره من الحيوانات ومكنته من التفاعل الاجتماعي مع غيره من أفراد بيئته، ويتضح من الدراسات التاريخية أن الإنسان قد استخدم منذ عصور الزمان الأولى كل ما في حوزته من امكانيات ووسائل ليتصل بالآخرين، فقبل نشأة اللغات اللفظية استخدم الإنسان خلال فترات تطوره الأولى اشارات صوتية واشعال النار والدخان وتعبيرات الوجه ودقات الطبول وغيرها من الوسائل التي يفهمها الغير لتدل على أشياء معينة كالجوع والعطش ولأي خطر معين ومع تطور الحياة الإنسانية استخدم الإنسان الرموز البصرية كوسيلة للتسجيل والنقل والاتصال، وقد مهدت هذه الرموز البصرية لنشأة الكتابة الأبجدية التي اعطت دون شك معنى اعمق لعملية الاتصال، ولا تقتصر وسائل الاتصال على اللغة فقط، بل تتضمن أيضا الموسيقى والمسرح والفنون التصويرية، وكل أنواع سلوك الإنسان، إلا أن اللغة تلعب دورا رئيسا هاما ومميزا في عملية الاتصال.

أنواع الاتصال

- ١- الاتصال الذاتي: يقصد به التفكير بقضية ما أو موضوع معين ومن خلال توجهه لاتخاذ قرار متعلق بشان من شؤون حياته ويتعلق هذا النوع من الاتصال بجميع الأفكار والمشاعر الذاتية التي يتعامل بها فكر الإنسان.
- ٢- الاتصال الشخصي: هو الاتصال بين فردين بشكل مباشر من خلال المواجهة بين الإثنين أو بشكل غير مباشر كما هو الحال في الاتصالات الهاتفية.
- ٣- الاتصال الجماعي: هو الاتصال بين مصدر واحد وجماعات أو جماهير من البشر يختلفون في اتجاهاتهم وميولهم والكثير من صفاتهم الأخرى، وتتصف الرسالة الاتصالية في هذا النوع أنها ذات أبعاد ومضامين عامة تتماشى مع التباين القائم في مواصفات مستلميها وكما هو الحال في الاتصال المتمثل بوسائل الاعلام.
- ٤- الاتصال الثقافي: هو الاتصال القائم بين الاجيال البشرية والذي تنقل فيه المقومات الثقافية من جيل لآخر أو بين الامم والشعوب ضمن مدة زمنية قائمة والذي يتم خلال عمليات اجتماعية فاعلة ومستمرة من خلال اللقاءات والتبادل والمنظمات الدولية التي تنسق اتصالات الامم والدول مع بعضها البعض.

عناصر عملية الاتصال

من المعروف أن الاتصال هو نقل الأفكار والمعلومات والمشاعر وتبادلها بين جهتين قد تكون أفراد أو جماعات، ويتمثل بأبسط صورته بمصدر أو مرسل لتلك الأفكار والمعلومات والمشاعر ومستلم لها وقد يكون الاتصال باتجاه واحد ولكنه عندما يكون باتجاهين فإن تبادل الأدوار يحدث بين المرسل ومستلم آخر وكذلك الحال بنسبة للمستلم، ولقد تم تحديد هذه العناصر على وفق آراء الباحثين ومحاولة الجميع ابرازها حسب وجهة نظره:

- ١- مصدر الاتصال.
٢. الرسالة محتوى الرسالة.
- ٣- قنوات الاتصال.
- ٤- معاملة الرسالة.
- ٥- الجمهور.
- ٦- استجابة الجمهور.

فيما يتعلق بعناصر الاتصال في مجال الارشاد الزراعي (الاتصال الارشادي) فإنها قد حددت فيما يأتي:

١- المصدر ٢- المرمز ٣- الرسالة ٤- القناة ٥- المفسر ٦- المستقبل

وحددها بـ:

١- المسترشدون ٢- الرسالة الارشادية ٣- قنوات الاتصال الارشادي ٤- المعاملة ٥- المرشد
وفيما يأتي شرحا لكل عناصر العملية الاتصالية الارشادية

المصدر Source

في العملية التعليمية الارشادية المحلية المرشد الزراعي، وهو منظم العملية الاتصالية والمبادر بتأسيس العلاقة الاتصالية مع الأفراد المحليين في الريف (المسترشدين) ويمثل القوة المغيرة لسلوك الأفراد والمجتمع ويتوقف نجاح عملية الاتصال الارشادي على كفاءته ومهارته بالاتصال بالآخرين والتأثير فيهم وكسبه ثقتهم وادامة العلاقة معهم، وأن تكون هناك درجة عالية من الثقة بينه وبين من يعمل معه وتكون له الاتجاهات والميول الايجابية نحوهم ونحو بينتهم الريفية، وأن يعمل على تحسين قدراته ومنها قدرته الاتصالية من خلال متابعة التعليم والممارسة المستمرة بعمله معهم، ومن أجل أداء الاتصال والتفاعل أن يتعرف على حاجات ورغبات جمهور مسترشديه، ويتحمل المصدر المسؤولية المباشرة عن ايصال الرسالة إلى تسليمها وقد يكون ذلك المصدر شخصا واحدا أو مجموعة من الأشخاص يجمعهم غرض معين وأسباب تجعلهم يشتركون في الموقف الاتصالي الواحد.

٢- الرسالة الارشادية Message

وهي ما يحاول المرسل ايصاله من افكار ومعلومات إلى المستلم ليستوعبها ويستفاد منها ويطبقها في أعماله اليومية، ويتطلب الامر من المرشد الاهتمام بما يأتي:
أ- غرض الرسالة: يجب أن يحدد المرشد ما يريد أن يحدثه لدى المسترشد من تغيرات سلوكية سواء في مهاراتهم أو معارفهم أو اتجاهاتهم.
ب- على المرشد اختيار الطرائق والوسائل التي يمكن أن يستحدثها في ايصال هذه الرسالة بنجاح حتى يسهل من عملية تقويم تحقيق الهدف.
ت- محتوى الرسالة: يجب أن يكون المحتوى مما يمكن تقبله من قبل المسترشد ومتناسبا مع امكانياته ومستواه وظروفه وحاجاته.

ث- معاملة الرسالة: يقصد بها اعتماد الأساليب التي تجعلها مقبولة ومفهومة من قبل المسترشد من خلال اعدادها وتنظيمها بطريقة منطقية وبالكلمات واللهجة المفهومة من قبله، ويمكن استخدام أكثر من طريقة في عرض وتوصيل الرسالة الارشادية عن طريق الأفلام والايضاح الحقل والزيارات الحقلية.
٣- قنوات الاتصال

هي الوسائل التي بواسطتها تصل الرسالة الارشادية من المرسل إلى المستلم، وتتمثل بأي شيء يستخدم بتوصيل الرسالة، ففي الارشاد الزراعي تمثل الاجتماعات والراديو والصحف والنشرات والملصقات والزيارات الفردية وغيرها قنوات اتصال ارشادية، وتتمثل هذه القنوات اللفظية (الرموز الصوتية) والكتابية والتقنية (التلفون والتلفزيون) والتصويرية (الملصقات)، وتقسم على وفق نوعية التأثير الذي تحدثه فهي مباشرة أو غير مباشرة، كما وتقسم على وفق حجم المسترشد الذين تصلهم الرسالة عن طريقها فهي جماهيرية أو جماعية فردية، وتقسم على وفق للحواس التي تؤثر بها وتدخل مضامين الرسالة عن طريقها فهي سمعية وبصرية وسمعية بصرية أو تقسم على ضوء اعدادها أي كلامية وكتابية وايضاحية .
عند اختيار القناة الارشادية يجب مراعاة الأتي:

١- يجب اختيار القناة التي تنجح في ايصال الرسالة الارشادية بنجاح.

٢- يجب أن تراعي خصائص وحاجات ومستوى معارف المسترشد ومهاراتهم.

٣- مراعاة طبيعة محتوى أهداف الرسالة وكيفية معاملتها.

٤- يجب مراعاة تكاليف استعمالها والوقت المتاح امام المرشد.

٥- يمكن المرشد أن يستخدم أكثر من قناة واحدة في ايصال الرسالة إلى المسترشد عندما تكون القناة الأولى لا تؤثر في المسترشد أو يكون تأثيرها محدودا.

٤- المستلم (المسترشد) Receiver

الشخص (أو الأشخاص) الذي يوجه له المرسل رسالته الارشادية و يقوم هو من جانبه باستلامها، وهو في الارشاد الزراعي الفلاح أو الريفي وأسرته ومجتمعه، وبوجوده تستكمل دائرة الاتصال، وهو المستهدف إذ أن هدف المرسل اثاره سلوكه والتأثير فيه، ويتحدد نجاح عملية الاتصال على مراعاة الصفات والظروف التي تصاغ بها الرسالة الارشادية واختيار القناة أو القنوات التي ستحملها اليهم، ويتمثل المستلم بالرجال والنساء صغارا أو كبارا، وستصل عملية الاتصال إلى هدفها بنجاح عندما يكون المستقبلون قادرين على فهم الرسالة وهم بحاجة فعلا لما يقدم لهم ويرغبون به وقادرين عمليا على تطبيق مضامينه في حياتهم، ولا يمكن النظر إلى عملية الاتصال عموما أو الاتصال الارشادي وكأنه عملية باتجاه واحد تبدأ من المرشد الزراعي كمصدر للرسالة الارشادية يستعمل قنوات ناقله لها لإيصالها إلى المسترشدين، في مثل هذه الحالة العملية تمثل حالة الركود في عملية الاتصال وستكون ضمن سلسلة مقطوعة لا يتمكن المرشد الزراعي الوقوف على مدى ما حققته رسالة من اثر المسترشد، ويعبر الاتصال العكسي عن حالة الاتصال الارشادي ذي الاتجاهين الذي يؤدي إلى انجاح عملية التعليم الارشادي وتحقيق افضل صورة لتبني المبتكرات كما ويدعم ثقة المسترشدين بالمرشد والعمل الارشادي.

الرسالة	الرسالة	القنوات (الطرائق)	المستلم
(مصدر الرسالة)	الغرض	- بصرية	التشويش (المسترشد الزراعي)
المرشد الزراعي	المحتوى	- محكية	- المعرفة
	المعاملة	- مكتوبة	- الحث
		- مختلطة	- اتخاذ القرارات
		فضلا عن الحواس الخمس	- التنفيذ
		(النظر، السمع، الشم، اللمس، التذوق)	- التثبيت

٥- التغذية المرتدة feedback

عملية الاتصال تمثل موقفا مشتركا يعبر عن المشاركة في المعلومات أو الافكار بين فردين أو أكثر، وإذا لم يكن الاتصال ناجحا فإن التأثير يضعف إن لم يرفض، ويتفاوت التأثير المتوقع للرسالة بين القبول أو القبول المشروط أو الرفض، وتمثل ردود الفعل التي يتلقاها المرشد الزراعي بالتغذية الرجعية التي تعكس مدى نجاح عملية الاتصال بحيث يصبح المزارع من خلالها هو المرسل يعبر عن ارائه وتعليقاته وانطباعاته عن الرسالة الارشادية، المرشد هو المستقبل للرسالة من المزارع. توفر التغذية الرجعية معلومات هامة للمرشد حول نتائج توصيل المستخدمات الزراعية والمشاكل الناشئة عنها والتي تشكل عنصر رئيس في عملية الاتصال الناجح وبداية لعمل ارشادي زراعي جديد يراعى فيه ملاحظات المزارع.

تختلف مكونات الرسالة عادة بين النوعين الواضح والغامض تبعا لخبرات الطرف المتصل

Communicator بما هو متاح لدى الأول من خبرات، وكذلك مهاراته في بناء الرسالة من جانب آخر مما سبق فإنه تصبح للاتجاهات النفسية والاجتماعية لدى الفرد اسهاما في تحديد الخلفية أو الارضية التي تعرض عليها الرسالة، إذ تأخذ الرسالة غالبا معا تتناسب واتجاهات الطرف المتصل به، وتؤثر الحالة العاطفية والنفسية على المعنى الذي يتم تدراكه للرسالة لدى المتصل به، وذلك لأنها تحدد اهتماماته في اي لحظة، إذ يميل للاستجابة غالبا بدرجة تركيز أكبر لما يمس تلك الاهتمامات ويخدمها. يبدو مما سبق أن هناك ضرورة لأن يراعى المتصل (المرسل) عدة اعتبارات عند بدء بثه لرسالته يمكن اجمالها بالآتي:

١- أن يهتم بتكوين تصور واقعي وموضوعي عن المتصل به سواء من حيث احتياجاته أو حالته النفسية أو العاطفية أو اهتماماته أو ضغوطه الشخصية أو الموجهات القيمية والمعيارية لسلوكه.

٢- أن تكون لديه المهارة اللازمة للتنبؤ بما يمكن أن يكون عليه شكل استجابة المتصل به للرسالة بصورتها التي يرغب في ارسالها إليه.

٣- أن يكيف نفسه مع المهارات المتاحة لدى المتصل به، ومن ثم فلا يعرضها بشكل معقد أو غير قابل للفهم من المستقبل.

٤- أن يضع الرسالة في الصورة التي لا تبعد عن اهتمامات المتصل به وقدراته على ادراك محتواها.

القيادة الريفية Rural Leadership

- تعريف القيادة الريفية
- عناصر عملية القيادة
- المهام القيادية
- نظريات القيادة
- تقسيم القيادة الريفية
- أنواع القيادة

تعريف القيادة

القيادة: هي ظاهرة اجتماعية ونفسية لها أهمية كبيرة في نجاح العملية الادارية في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية وتأخذ تطبيقاتها في جميع المجتمعات والجماعات بغض النظر عن طبيعة النظم التي تسودها ودرجة تقدمها الحضاري إذ أنها موجودة في المجتمع المتقدم والنامي على سواء، وأنها تتأثر بخصوصية الحياة الاجتماعية ومدى تقدم المجتمع وتنظيماته المختلفة والفلسفة التي توجه حركته لتحقيق اهداف معينة، وأن القيادة هي عملية نسبية ذلك أن الفرد قد يكون قائدا في موقف وتابعا في موقف آخر، ومن هنا يرتبط مفهوم القيادة بمفهوم الدور والمسؤولية ارتباطا وثيقا وترتبط القيادة أيضا بنمط الشخصية.

للقيادة تعاريف متعددة يمكن تناول عرض ومناقشة بعض تعاريفها بالآتي:

- القيادة هي وظيفة من وظائف السمات والخصائص التي يكتسبها الفرد من الخبرة والتعليم.

- القيادة هي النفوذ الاجتماعي للفرد الكامن في جزء من الجماعة.

- القيادة هي مركز عال في الهيكل البنائي لأي نظام ومؤسسة.

وأن القيادة هي العملية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يوجه أو يؤثر أو يرشد أو يتحكم في أذكار ومشاعر وسلوك الآخرين، وقد يكون هذا التأثير مباشر مثل الاتصال الشخصي وجها لوجه أو الاتصال غير مباشر مثل قراءة الكتب والمجلات أو الاستماع إلى الراديو أو التلفزيون وبتأثير شخص ثالث. عناصر عملية القيادة

يمكن تمييز خمسة عناصر أساسية لعملية القيادة وهي:

١ - مجموعة من الأفراد المسترشدين (التابعون).

٢ - القائد.

٣ - وجود تفاعل اجتماعي بين القائد وتابعيه.

٤ - توافر موقف أو مشكلة يراد التغلب عليها.

٥ - وضوح الهدف المراد التوصل إليه.

هذا يعني أن القيادة تحتاج لشخص لديه القدرة في التأثير مع وجود مجموعة من الأفراد لديهم الاستعداد في الاستجابة لهذا الشخص أو القائد، وحتى يؤثر هذا القائد على هؤلاء الأفراد لابد أن يكون هناك تفاعل اجتماعي بين القائد وتابعيه، وذلك من خلال اللقاء والاجتماعات التي تكسب الأفراد الثقة بالقائد وتزيد من قدرة القائد على التعرف عن قرب على همومهم ومشكلاتهم واحتياجاتهم الحقيقية، وغالبا ما يبرز القادة في مواقف معينة تتولد نتيجة لوجود مشكلة معينة يكون لهم دور ريادي في ابرازها والتصدي لها ومحاولة التوصل مع أولئك الأفراد لهدف معين يكون العمل على تحقيقه حل لتلك المشكلة.

المهام القيادية

تتفق كثير من الدراسات على أن هناك مهام قيادية عامة تمثل الوظائف الأساسية للقادة المحليين وهي:

١ - أن يكون القائد مثالا يحتذى به الآخرون.

٢ - لابد أن يبادر القائد بالاهتمام نحو برامج التنمية المحلية.

٣ - يقوم القائد بدور نشيط في تشجيع الأفراد بالقيام بالأعمال النافعة لهم كمجموعة.

٤ - مساعدة المجموعة في التعرف على مشكلاتها وتحريكها نحو تحديد أهدافها.

٥ - العمل على تنمية العلاقات بين أفراد الجماعة والتي تؤدي إلى وحدة الجماعة وتماسكها.

نظريات القيادة

هناك نظريات عديدة لتفسير ظاهرة القيادة وتتلخص هذه النظريات بالآتي:

١ - نظرية الرجل العظيم: تفترض هذه النظرية أن التغييرات في الحياة الاجتماعية والاقتصادية تحدث عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية.

٢ - نظرية السمات: تركز هذه النظرية على مجموعة من السمات الشخصية التي يفترض أن يتسم بها القائد ومن دونها لا يمكن أن يكون الفرد قائدا، وتتلخص أهم هذه السمات في الذكاء والثقة بالنفس والقدرة على تحفيز الآخرين والتفتح العقلي والعاطفي والاهتمام بالعمل ونفاد البصيرة وسعة المعرفة والقدرة على التحمل والمثابرة والصحة والمظهر.

٣ - نظرية الموقف: تفترض هذه النظرية أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت له مواقف معينة أو ظروف يستخدم من خلالها مهارته ويظهر قدراته.

٤ - النظرية التفاعلية: تقوم هذه النظرية على أن القيادة هي تفاعل اجتماعي مع الأفراد وتحقيق أهدافهم واشباع رغباتهم.

القيادة الريفية

إن مهمة الارشاد الزراعي لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة الريفية بل أنها تمتد لتشمل كافة مجالات الحياة التي تتعلق بالجانب المهني كتطوير الزراعة واستخدام التقنيات الحديثة (لأنه حلقة وصل بين المراكز البحثية والفلاحين بهدف تحسين حياة المجتمع الريفي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي

والثقافي) وإحداث تغييرات سلوكية في اتجاهاتهم ومهاراتهم وإيجاد الحلول الممكنة للمشاكل التي يواجهونها ميدانيا في عملهم الزراعي والجانب الاجتماعي لذا يكون له اثر في التنمية الريفية، لذلك اتجه الارشاد الزراعي في نشر رسالته الارشادية نحو الاستعانة ببعض الأشخاص من أبناء الريف الذين يمتلكون سمات قيادية تؤهلهم للتأشير على الآخرين وتحقيق أهداف الارشاد الزراعي للنهوض في الريف وتطوره.

توجد في المجتمعات الريفية ثلاثة أنماط رئيسة من القيادة هي:
النمط الأول: هو القيادة الرسمية ويتحدد هذا النمط على اساس السلطة، فالقيادة الرسمية هي عملية اجتماعية يرتبط فيها الأفراد بوظائف أو مراكز في جهاز اجتماعي والقائد الرسمي هو الشخص الذي يمثل مركزا أو وظيفة في جهاز اجتماعي.

النمط الثاني: هو القيادة غير الرسمية والذي يمكن تعريفه على أساس التأثير فالقيادة غير الرسمية هي عملية اجتماعية من خلالها يحصل الأفراد على صلاحية التأثير في إحداث التغيير الذي يتفق مع احتياجات المجتمع.
النمط الثالث: هو القيادة العليا ويمكن تحديده في مستوى التداخل بين السلطة والتأثير ويمكن التعبير عن هذا بالقيادة العليا أو قيادة القوة.

والقيادة هنا أيضا عملية اجتماعية يمتلك بعض أفراد المجتمع كل من السلطة والوظيفة والمركز والتأثير فمثلا في السمعة والشهرة والقائد الأعلى في النظام الاجتماعي هو الشخص الذي يمتلك كلا من الوظيفة والتأثير.
تقسيم القيادة الريفية
أولا- القيادة المهنية

يقصد بالقيادة المهنية أنها تتكون من أشخاص يؤدون مهامهم وواجباتهم بحكم وظائفهم وموقعهم القيادي في الجهاز الارشادي مثل المرشدين والمشرفين الزراعيين والاختصاصيين الارشاديين والمدراء، وعادة يكون هؤلاء القادة حاصلين على شهادات أكاديمية مختلفة لإداء مهامهم الوظيفية مثل خريجي الاعداديات الزراعية المعاهد الزراعية الفنية الكليات الزراعية، والارشاد الزراعي لا يمكن أن يصل إلى أهدافه دون توفر القيادة المهنية المزودة بالمعارف والخبرات وأساليب العمل الزراعي الحديث التي تساعد في تحسين مستوى أداء ومهارات الزراع لزيادة إنتاجهم بجانب تسليحهم بالوعي المقتدر على استئصال القيم والتقاليد البالية وغرس المفاهيم العصرية في سلوكيات المجتمع الريفي على المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

ثانيا- القيادة المحلية

القادة المحليون: هم أشخاص من وسط المجتمع الريفي الذي يعيشون ويعملون فيه، يؤدون دورهم القيادي طوعا لمساعدة الآخرين من أفراد مجتمعهم ولا يكافؤون ولا يأخذون أجرا على قيامهم بمهامهم القيادية وعادة غير متخصصين في أعمال محددة إذ يعتمدون بدرجة أساسية على المعلومات والتوجيهات التي تقدم لهم من القادة المهنيين فضلا عن خبراتهم الذاتية، وأن هؤلاء القادة لهم خصائص قيادية ومنزلية واجتماعية تميزهم عن بقية أفراد المجتمع الريفي مما يساعد كثيرا في انجاز أعمال المرشدين الزراعيين في توصيل ونشر رسائلهم الارشادية بحكم تأثيرهم على أفراد المجتمع وتواجدهم المستمر معهم.

صفات القيادات المحلية

- ١- العمر
- ٢- التعليم
- ٣- المشاركة الاجتماعية
- ٤- المكانة الاجتماعية
- ٥- الصلات خارج حدود كبيرة (الانفتاح على العالم الخارجي)
- ٦- تبني الافكار الجديدة
- ٧- مصادر المعلومات
- ٨- المعرفة
- ٩- الاتجاه نحو التغيير
- ١٠- الانصياع لمعايير وتقاليد الجهاز الاجتماعي
- ١١- التجديد

١٢- الخبرة

١٣- حيازة الأراضي الزراعية

أهمية مشاركة القادة المحليين في العمل الإرشادي

١- يتمكن المرشد الزراعي عن طريق القادة المحليين أن ينشر آراءه وتوجيهاته الفنية على جمهور المسترشدين إذ يمكن لهؤلاء القادة نقل وتوصيل المعلومات والخبرات التي يتعلمونها لغيرهم من الزراع والسكان الريفيين.

٢- من خلال القادة المحليين يصبح بالإمكان نقل المعلومات في اتجاهين متعاكسين، فيمكن للمسؤولين تفهم حاجات ورغبات الزراع كما يمكن للزراع تفهم البرامج الإرشادية.

٣- يمكن للمرشد الزراعي عن طريق القادة المحليين أن يشرك المزارع بطريقة ديمقراطية في وضع السياسات وتخطيط البرامج وحل المشاكل وبذلك يضمن اتفاق هذه الحلول مع العادات والتقاليد السائدة.

٤- لا يمكن للمرشد الزراعي مهما كان ناجحاً أن يتعامل مباشرة مع جميع الزراع في المنطقة التي يعمل بها لاسيما في المجتمعات الكثيفة السكان، وهذا الوضع يحتم عليه الاعتماد على عدد من القادة الريفيين في كل قرية لكي يعملوا كحلقة اتصال بين المرشدين الزراعيين من ناحية وجمهور الزراع من ناحية أخرى، وبهذا يمكن التغلب على عقبة الأعداد المحدودة نسبياً من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي لاسيما على المستويات المحلية.

٥- هؤلاء القادة يقومون بأعمالهم عن طريق التطوع أي أنهم لا يتقاضون أجوراً على ما يقومون من أعمال وخدمات.

تقسيم القادة المحليين

تقسم القيادة المحلية إلى نوعين:

أولاً- قادة العمل

هم الأشخاص الذين يدرّبون لتأدية دور قيادي معين في مجالات معينة مثل عملية تخطيط البرامج الإرشادية وأساليب تنفيذها وإجراءات تقويمها ويصنفون إلى أربعة أنواع من القادة:

١- قادة تنظيميون

هم الأشخاص الذين يؤدون أدواراً قيادية ذات صلة بالأعمال الإدارية والتنظيمية في المنظمة أو الوحدة الإرشادية.

٢- قادة متخصصون

هم الأشخاص الذين يختصون بأداء أعمال زراعية معينة ودورهم يكون قيادياً فيها، وهدفهم هو إرشاد الفلاحين وعوائلهم ضمن تخصصهم.

٣- قادة البرامج

هم الأشخاص الذين يساهمون في برمجة النشاطات الإرشادية على كافة المستويات التخطيطية والتنفيذية والتقييمية.

٤- قادة النشاط

هم الأشخاص الذين يؤدون دورهم الفعال في الأنشطة الإرشادية المختلفة من إدارة الندوات الإرشادية وتنفيذ الحقول الإيضاحية وبرامج النشئ الريفي وإقامة المعارض الزراعية.

ثانياً- قادة الرأي

قائد الرأي هو الشخص الذي يلجأ إليه الآخرون طلباً للنصح والحصول على المعلومات، فمن الواضح أن جميع الأفراد لا يتبنون فكرة مستحدثة في وقت واحد كما أن الأفراد جميعهم لا يمارسون قدراً متساوياً في التأثير في مجال تبني الآخرين للأفكار المستحدثة أي أن هناك أفراداً يتبنون الأفكار الجديدة هؤلاء الأفراد هم قادة الرأي وعادة ما يكون تأثيرهم غير مباشر وقد يكونوا رسميين أي لهم مركز وظيفي معين في المجتمع المحلي مثل العمدة أي المختار أو شيخ البلد أو إمام المسجد أو معلم المدرسة أو مآذن القرية... الخ وقد يكونوا غير رسميين، إذن قادة الرأي هم عبارة عن أشخاص يتميزون بنفوذهم وقوة تأثيرهم على أفراد المجتمع ويحتلون مكانة اجتماعية مرموقة نتيجة لعوامل متعددة مثل التعليم، الثقافة، السن، الخلفية الاجتماعية والأسرة

والامكانيات الاقتصادية... الخ، ولهم تأثير على أفراد المجتمع بشكل غير مباشر، لذا على العاملين في الارشاد الزراعي على المستوى المحلي أن يكتشفوا هؤلاء القادة ويعملون على مشاركتهم في وضع البرامج الارشادية إذا اريد لها النجاح.

- تمثل قيادة الرأي نوعا من السلطة أو التأثير الذي يمارسه فرد معين على الآخرين في مجال اتخاذ القرارات التي تتعلق بتبني فكرة جديدة، وأن هذه السلوك\طة تستمد قوتها من الصفات الشخصية لقادة الرأي.

التبني Adoption تعريف التبني والانتشار فئات التبني

تبني وانتشار المستحدثات الزراعية
الانتشار Diffusion
هو انتقال المستحدثات الزراعية المناسبة والصالحة للتطبيق في الريف من المراكز البحثية حتى وصولها إلى الريفيين في وقت زمني محدد وتعتمد إلى حد كبير على طرائق الاتصال الجماهيري.

التبني Adoption
يقصد بالتبني مجموعة العمليات التي تتم داخل الفرد من وقت وصول المستحدثات الزراعية إليه وحتى يتعرف عليها ويقوم بتنفيذها عن اقتناع ويستمر في التطبيق وذلك من خلال المراحل تسمى مراحل عملية التبني.

مراحل عملية التبني
يمر المزارع بسلسلة من التغييرات الداخلية من لحظة السماع عن التقنية الزراعية الجديدة وحتى تصبح جزء من سلوكه، وتختلف هذه المراحل من فرد إلى آخر وهذه المراحل هي:

١- السماع Awareness

فيها يتم وصول الفكرة الزراعية الجديدة إلى المزارع والسماع عنها لأول مرة وتغير الطرائق الارشادية الجماهيرية الأكثر ملائمة في هذه المرحلة.

٢- الاهتمام Interest

في هذه المرحلة يهتم بعض الزراع المستمعين بالفكرة الجديدة في البحث عن المزيد من المعلومات المتعلقة بالمستحدث، وللإجتماع الارشادي دور كبير في هذه المرحلة إذ يقوم المرشد الزراعي بتزويد المزارعين بالمعلومات المتعلقة بالمستحدث الزراعي من حيث مزاياه في زيادة دخل الزراع والمقارنة بين الجديد والقديم الذي تعودوا عليه.

٣- التقييم Evaluation

يقوم المزارع في هذه المرحلة بمزيد من التفكير، فالتقييم هو الحكم على مدى كفاءة التقنية الجديدة بمقارنتها بما لديه من سلوكيات زراعية سابقة، وللعائد الاقتصادي دور لاتخاذ القرار لصالح التقنية الجديدة والتعامل معها أو رفضها والبقاء على السلوكيات الزراعية السابقة، وتغير الطرائق الارشادية التي تعتمد على الكلمة المكتوبة والصور والرسومات التوضيحية مثل النشرات الزراعية للرجوع إليها عندما يريد المزارع لزيادة الثقة في الكلمة المكتوبة فضلا عن الأصدقاء والقادة المحليين وأفراد الاسرة مثل الزوجة والأبناء.

٤- التجريب Trial

أي يقوم المزارع بتطبيق التقنيات الزراعية على مساحة ضيقة محدودة لمزيد من التأكد والاطمئنان للنتائج المترتبة عليها، ففي حالة نجاح هذه التجربة وجني المزارع محصول وفير فسوف تزداد ثقته بهذه التقنيات وتقل مخاوفه ويبدأ في تطبيق هذه التقنيات على نطاق واسع في المواسم القادمة، أما في حالة عدم نجاحها تقل خسارته مثل عدم صلاحية التقنيات الجديدة كعدم صلاحية المبيدات المستخدمة لمكافحة الآفات فلا يطبقها المزارع، ويعد الايقاع العملي في الحقول الارشادية فرصة للمزارع لفهم وتطبيق هذه التقنيات الزراعية تحت اشراف المرشد الزراعي.

٥- التبني Adoption

وهو قيام المزارع بزراعة كل المساحة المخصصة في حقلة بالتقنية الزراعية الجديدة عن ثقه بعد تجربتها، والتخلي تماما عن السلوكيات الزراعية السابقة التي تعود عليها.

كما يظهر أهمية دور المرشد القيادات المحلية الزراعية في متابعة وتطبيق هؤلاء الزراع الأخطاء والاجابة عن تساؤلات الزراع، وتغير هذه المناطق الارشادية للتأثير على الزراع بالمنطقة لاسيما فئات الزراع التي تمثل الغالبية المتأخرة.

فئات التبني

يختلف الزراع من حيث سرعة استجابتهم للمستحدثات الزراعية وتبنيها، ففي الدول المتقدمة لا تتجاوز هذه الفترة من ٢-٣ سنة بينما في الدول النامية تمتد إلى أكثر من ١٠ سنوات، ويمكن تقسيم الزراع على وفق المدة الزمنية من وقت سماع بالمستحدث حتى الاستجابة إلى الآتي:

١- المبتكرون Innovators

يمثلون أعداد قليلة من الزراع يتميزون بالوعي والرغبة في التغيير بالظروف الاقتصادية والانفتاح على العالم الخارجي والرغبة بتطبيق كل ما هو جديد لنفقتهم في العلم ومنجزاته، ويستجيبوا للتقنيات الزراعية الجديدة بمجرد السماع عنها والتعرف عليها، وقد يستجيب بعض أفراد هذه المجموعة للتقنية بغرض السمعة والشهرة في المنطقة وتؤكد على دور المرشد الزراعي في التعامل مع هذه الفئة ومتابعتها من خلال الاتصال التليفوني والزيارات الحقلية.

٢- المتبنون الأوائل Early Adopters

هي الفئة أكبر نسبيا في عددها من السابقة، وتحتاج إلى مدة زمنية أطول وتتميز بسمات وخصائص الفئة السابقة من وعي وثقافة وانفتاح والرغبة في التحديث فضلا عن العقلانية والبحث عن المعلومات المتعلقة بالتقنية الزراعية الجديدة واستجابتهم لهذه التقنيات بعد الفهم الكامل لها، وغالبا ما يكون تعامل هذه الفئة مع التقنيات الجديدة ناجح. يجب على المرشد الزراعي الاهتمام بهذه الفئة وحسن التعامل معها والاستعانة بها في أعماله الإرشادية الأخرى فهي تمثل القيادات المحلية الزراعية التي تدعم الأنشطة الإرشادية في الريف وتساعد الزراع بالقرية على فهمها وتطبيقها.

٣- الغالبية المتقدمة Early Majority

تمثل غالبية الزراع في الدول المتقدمة عكس الدول النامية التي تقل فيها هذه الفئة التي تنتظر بعض الوقت لرؤية غيرهم في التعامل مع هذه التقنيات وتطبيقها والتأكد من الآثار الإنتاجية الواضحة المترتبة عليها، وقد يتطلب ذلك الأمر مدة من الوقت مثل موسم زراعي أو موسمين على الأكثر حتى يطمئنوا أو يستجيبوا لهذه التقنيات الزراعية الجديدة عن ثقة واقتناع، ويفضل استخدام الندوات الإرشادية المحمل عليها المعينات الإرشادية التسجيلية.

٤- الغالبية المتأخرة Late Majority

تمثل غالبية الزراع في الدول النامية وتحتاج هذه الفئة إلى كثير من الوقت للاستجابة للتقنيات الزراعية الجديدة لطبيعة ظروفهم وإمكاناتهم المحدودة وأن تطبيق الجديد يعد مخاطرة ويحتاج إلى سنوات طويلة قد تصل إلى ما يقرب من العشر سنوات يستجد فيها ما هو أحدث، وتتميز هذه الفئة بمحدودية الإمكانيات وتتمسك بالقديم وتخوف من الجديد وعدم الثقة في الإرشاد.

٥- المتكئون Laggards

هي فئة قليلة ومحدودة للغاية وتوصف بالمساحات الزراعية الصغيرة والإمكانات المادية المحدودة للغاية وكبر السن والتمسك بالقديم المتوارث عن الآباء والأجداد والذي يمثل لهم الاستمرارية في الحياة، وعلى المرشد التعامل مع هذه الفئة بحرص وحذر شديد لمكانتهم الاجتماعية وكبر سنهم وتوجيه التقدير لهم بمثابة إهانة إلى هؤلاء الأفراد يترتب عليه آثار سلبية مع زراع المنطقة.

العوامل المؤثرة في عملية التبني

يتأثر سلوك الأفراد بتبني فكرة جديدة أو مستحدث بعوامل مختلفة، تشترك هذه العوامل جميعها في تحديد سرعة انتشار الأفكار والمبتكرات من مصادرها إلى الأفراد وصولا إلى تبنيها من قبلهم، ويمكن عرض هذه العوامل كالآتي:

أولا- العوامل المتعلقة بالفكرة الجديدة أو المبتكر منها

أ- التكاليف مقابل العائد الاقتصادي: فالأفكار والمبتكرات ذات الكلفة العالية تكون أبطأ في التبني قياسا بغيرها الأقل كلفة، ولكن عندما يكون العائد الاقتصادي مرتفعا سوف يمثل حافز يتمكن من خلاله سد تلك التكاليف، وكلما كانت هذه العوائد ستحقق بوقت قصير وسرعة يكون تبنيها أسرع.

ب- وضوح مشاهدتها والنتائج المترتبة على تبنيها: فالمتغيرات تختلف في تبنيها على وفق مدى ما تم مشاهدته أو إيضاحه.

ت- مدى تعقدها: كلما كان المبتكر بسيطا كلما سهل فهمه واستعماله وأصبح تبينه أسهل وأسرع من ذلك الأعقد والأصعب فهما واستعمالا.

ث- إمكانية التقسيم: التطبيق على نطاق محدود، فهناك خبرات ومبتكرات يمكن تنفيذها على نطاق محدود، ومقارنة نتائجها بما سبقها ويكون تبنيها أسرع من تلك التي لا يمكن تنفيذها بنفس الشكل.

ج- التوافق العام للخبرة أو المبتكر: الخبرات والمبتكرات التي سبق تبنيها ستلاقي نجاحا أكثر وانتشارا أوسع، فالمزارع الذي لديه ساحة زراعية وملحقاتها سيكون أسرع في تبني الفكرة أو المبتكر المتعلق باستعمال هذه المعدات عن غيره من المزارعين الذين لا يمتلكونها.

ثانيا- العوامل الشخصية

تتأثر سرعة التبني وانتشار الأفكار الجديدة بالعديد من الصفات الشخصية للفرد ومنها:

- أ- العمر: عندما يكون الفرد أصغر عمرا يكون أكثر نقلا للمبتكرات من أقرانهم المسنين أو كبار العمر .
- ب- التخصص في المهنة: فكلما كان الفرد متخصصا بعمل معين يكون أكثر وأسرع تقبلا للأفكار والمبتكرات ذات العلاقة.
- ت- المكانة الاجتماعية: فمن يحتل مركزا ومكانة في مجتمعه يكون هو الأسرع في تبني المبتكرات من غيره من الأفراد الأقل مكانة اجتماعية.
- ث- المستوى التعليمي: فكلما كان المستوى العلمي والثقافي للفرد أعلى كلما أصبح مستعدا لتقبل ما هو جديد وأسرع من غيره الأقل مستوى منه.
- ج- عضوية المنظمات والمشاركة في نشاطاتها: فالفرد المنتمي إلى المنظمات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والسياسية في مجتمعه المشارك بنشاطاتها أسرع في تقبله وتبنيه للمبتكرات والأفكار من أقرانه غير الأعضاء.
- ثالثا- العوامل المتعلقة بالبيئة أو المحيط الذي يعيش فيه الفرد
- إن ظروف الموقع الذي يعيش ضمنه المجتمع وظروفه الجغرافية تؤثر على مدى تبني أفرادها للأفكار والمبتكرات الجديدة، فالمزارع الذي يعيش في بيئة صحراوية يكون معنيا بتبني مبتكرات متعلقة بنباتات وطرائق ري معينة أكثر مما تعنيه هذه إلى آخر يعيش في بيئة أخرى سواء ريفية قريبة من المدن أو ريفية بعيدة عن المدن.

تخطيط البرامج الارشادية

أصبح التخطيط ظاهرة عامة إذ يشيع استخدامه في الدول جميعها وفي كافة الأنشطة والمرافق سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية أو غيرها، وبالرغم من اختلاف الأنشطة والممارسات التي يطبق فيها التخطيط إلا أن تعريف هذا المفهوم في كافة المجالات لا يختلف من ناحية الجوهر والمدلول والمبادئ، ويمكن تعريف التخطيط بصفة عامة على أنه عملية تتضمن دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل، وبتفصيل أكثر يمكن القول أن التخطيط عملية تتضمن تحديد أهداف أو أغراض معينة واختيار أفضل البدائل من الوسائل والأساليب المتاحة لتحقيق هذه الأهداف وذلك بأقل التكاليف الاقتصادية والاجتماعية بأقصى درجة من الكفاءة وذلك لإحداث تغيرات مرغوبة في نشاط أو وضع أو موقف خلال مدة زمنية محددة.

تعريف التخطيط

التخطيط: هو عملية دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل. كما يعرف: هو نشاط ارشادي هادف يسعى إلى إحداث تغيرات مرغوبة في نشاط أو وضع أو موقف في فترة زمنية لاحقة محددة، فالتخطيط هو وسيلة لتحقيق غاية، ويقوم على أساس الحصر الدقيق للموارد المتاحة وتحديد كيفية استخدامها بكفاءة عالية، فالتخطيط في الأساس هو عملية اتخاذ قرار في الحاضر يتعلق بوضع في المستقبل مراعين في ذلك الاستخدام الأمثل للامكانيات المتاحة.

أهمية التخطيط

يمكن إيجاز الفوائد والمزايا التي يحققها التخطيط لبرامج التنمية وجميع الأنشطة العامة بالآتي:

- ١- يعد التخطيط أحد وسائل مواجهة المستقبل وما يأتي به من مشكلات ومظاهر التغير في أوجه الحياة المختلفة والمجتمع الريفي يواجه العديد من التغيرات منها:
 - أ- التغير في عدد السكان ونسب توزيعهم بين الريف والحضر.
 - ب- التغير في أنماط وأسعار العمالة الزراعية.
 - ت- التغير في وسائل وأدوات الإنتاج الزراعي الناتجة عن تغير التكنولوجيا.
 - ث- التغير في الأنماط الاستهلاكية الناتجة عن التغير في مستويات المعيشية وما سيترتب عليه في نوع وكم المنتجات الزراعية.
 - ج- ارتفاع المستوى الثقافي والتعليمي للمزارع وما يترتب على ذلك من ضرورة الارتفاع بالمستويات التعليمية والتدريبية للمرشدين الزراعيين.

ح- التوسعات الأفقية والرأسية في الزراعة وما يترتب عليها من توسع حجم التنظيمات الارشادية والعاملين بها .

٢- يعد التخطيط من أنجح الوسائل المؤدية إلى الاستخدام الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة.

٣- التخطيط يحقق كفاءة الإنتاج ويؤدي إلى خفض تكلفة كل من السلع والخدمات.

٤- الخطة أو البرنامج تسهل عملية تحديد الاحتياجات المادية والاعتمادات المالية المطلوبة لتحقيق الأهداف.

٥- عن طريق التخطيط تضمن استمرار العمل نحو تحقيق الأهداف حتى في حالات تغير العاملين أو القائمين على تنفيذ الخطة.

٦- التخطيط يسهل مهمة قياس النتائج فالمعروف أن التخطيط يركز على أهداف محددة واضحة، وهذا بالطبع يساعد في عمليات التقسيم وتحديد انجازات المشروع أو المؤسسة ككل.

٧- التخطيط القائم على اشتراك الأهالي من المهنيين يعطي فرصا تعليمية متنوعة لكل المشتركين في مراحله المختلفة وعن طريق هذا الاشتراك يتم تبادل المعلومات ووجهات النظر عن المشكلات والاحتياجات وطرائق حلها والامكانيات المتاحة للوصول إلى هذه الحلول.

٨- التخطيط القائم على المشاركة يمكن التوصل من خلاله إلى التشخيص الجيد للمشاكل وتقديم أفضل الحلول المناسبة لظروف وامكانيات الزراع وضمان مشاركتهم في مرحلة التنفيذ والدفاع عن هذه الحلول لمشاركتهم في صنعها.

البرامج الارشادية

تطلق كلمة برنامج على جميع أنواع النشاطات اللازمة أو التي تبذل للوصول إلى نتيجة ما، وفيما يتعلق بالبرنامج الارشادي فيعرف أنه: هو جميع أنواع الأنشطة التي تبذل لنقل المعلومات إلى المزارعين ونقل مشاكلهم إلى جهات البحث، والعودة بنتائجها إلى المزارعين مرة أخرى أملا في تغيير سلوكهم التفكير والشعوري والتنفيذي.

الخطة: هي عبارة عن ترتيب فقرات تنفيذ البرنامج، وموقته (مرتبطة بوقت)، مع ذكر نوع المجهود المراد تنفيذه.

أما التخطيط فيعرف أنه:

- دراسة الماضي والحاضر والتنبؤ بالمستقبل بناء على دراسة الماضي والحاضر.

- التحديد المسبق لما يجب عمله.

- منهج عمل سبق تحديده.

- محاولة منظمة وواعية لاختيار أفضل البدائل المتاحة لتحقيق أهداف معينة.

أنواع التخطيط

يمكن تقسيم أنواع التخطيط على وفق ما يأتي:

أ- نوع النشاط أو المجال:

١- تخطيط اقتصادي: زراعي - صناعي... الخ.

٢- تخطيط اجتماعي: صحي - تعليمي ... الخ.

ب- المدة الزمنية:

١- تخطيط طويل المدى ٢- تخطيط متوسط المدى ٣- تخطيط قصير المدى

ت- مستوى التخطيط:

١- قومي ٢- اقليمي ٣- محلي.

التخطيط الارشادي

هو عبارة عن عملية تتضمن سلسلة من الخطوات الاجرائية تؤدي إلى نتيجة معينة وتعقبها سلسلة أخرى من الخطوات، كما عرف التخطيط الارشادي أنه عملية دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل وعلى ضوء هذا التنبؤ تحدد الأهداف والاحتياجات والامكانيات البشرية لاتخاذ كل ما يمكن من اجراءات لمقابلة هذه الأهداف والاحتياجات مع تحديد الطريقة (أو الطرائق) والمكان المناسبين لتنفيذ تلك الاجراءات في الميعاد المناسب.

يجب أن يشترك الأهالي في عملية تخطيط البرنامج لأن هذه العملية تتناول مشاكلهم وحاجاتهم واهتماماتهم. إذن، يمكن القول أن الخطوة الرئيسية للتخطيط الإرشادي العلمي السليم هو تحديد الاحتياجات الإرشادية للأفراد المسترشدين، ولهذا يجب علينا أن نحدد ما هو المقصود بالاحتياجات الإرشادية. يقصد بالاحتياجات الإرشادية هنا جانبان:

أ- مجموعة من المعلومات أو الاتجاهات أو القدرات الفنية أو السلوكية التي يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها وذلك بسبب التغيرات التكنولوجية أو الإنسانية أو القابلة للتطور السريع أو لحل المشكلات المتوقعة.
ب- نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية، واقعية أو محتملة في قدرات المسترشدين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشاكل محددة يراد حلها.

خطوات أو مراحل بناء البرنامج الإرشادي

أولاً- جمع الحقائق Collecting Facts

جمع الحقائق بالنسبة للبرنامج الإرشادي يتمثل في المنطقة التي يغطيها البرنامج بكل ما فيها من مشكلات وخصائص وجماعات وأفراد، ومن خلال الاستبيان بالنسبة لما يلي:

١- السكان: خصائصهم الثقافية والتعليمية والمهنية والاقتصادية وثقافتهم العمرية وحجم الأسرة ومستوى الدخل والصحة وغيرها من الخصائص، ومثل هذه الحقائق يمكن الحصول عليها من مصادر ثانوية.
٢- خواص البيئة الطبيعية مثل كمية الأراضي الصالحة للزراعة وطبيعة التربة وطرائق الري وكمية الأمطار وغيرها من الخواص.

٣- التركيب المحصولي السائد بالمنطقة ويشمل المحاصيل التي تزرع ونظام تتابع هذه المحاصيل كما تشمل الدراسة أيضاً إنتاجية هذه المحاصيل وأصنافها.

٤- الثروة الحيوانية والداجنة وإنتاجيتها وأصنافها الشائعة ومصادر الدخل الأخرى مثل تربية النحل والصناعات الغذائية والزراعية والبيئة المتواجدة في المنطقة.

٥- الأنماط الإنتاجية السائدة وطرائق ووسائل الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني.

٦- التسهيلات الإنتاجية المتاحة مثل مصادر التسليف الزراعي ومصادر الحصول على الأسمدة والتقايي المحسنة وغيرها من التسهيلات الإنتاجية.

٧- طرائق تسويق المحاصيل الزراعية ونظمه وطرق المواصلات وحالة الطرق وغيرها من العوامل التي تؤثر على التسويق.

٨- الأنماط الاستهلاكية والعادات الغذائية الشائعة.

٩- مؤسسات الخدمة والتنمية الأخرى مثل المدارس والجمعيات التعاونية والمستشفيات والوحدات الصحية ومراكز محو الأمية وتعليم الكبار وغيرها.

١٠- محطات ومراكز البحوث الزراعية وغيرها من التسهيلات البحثية التي قد تتواجد بالمنطقة.

١١- القادة المحليون وأنواعهم المختلفة وميولهم واتجاهاتهم نحو التغيير والتحديث.

١٢- استطلاع الرأي بالنسبة للمشكلات التي تواجهها المنطقة بالنسبة للحالة الراهنة والرغبة في تغييرها وطرائق التغيير.

بعد جمع البيانات يتم تعريفها وتصنيفها وتحليلها احصائياً وتفسيرها وكتابة تقرير عنها.

ثانياً- تحديد المشكلات Determining Priorities

بعد عملية التحليل ستظهر مجموعة من المشكلات التي تواجه المنطقة بصفة عامة، ويتم فرز هذه المشكلات وتحديد ما يخص العمل الإرشادي مثل المشكلات التعليمية في مجال الإنتاج والتسويق الزراعي وجميع الأنشطة التي تدور حول مصادر الدخل والأسرة الريفية ذات الصلة بالزراعة وكيفية تنمية المرأة الريفية والشباب الريفي.

ثالثاً- تحديد الأولويات Determining Priorities

بعد تحديد المشكلات وصياغتها، إن الجهاز القائم على وضع وتنفيذ البرامج الإرشادية لا يملك الامكانيات المادية والبشرية وتنفيذ حلول لجميع هذه المشكلات على وفق المعايير مثل رأي الجمهور المنتفع ورأي المهني بأهمية المشكلة على وفق السياسة العامة للدولة والامكانيات المتاحة لتنفيذ البرامج. لذا فإن عملية تحديد المشكلات على وفق أولوياتها ليست عملية سهلة لتداخل عوامل متعددة فيها.

رابعاً- تحديد الأهداف **Determining objectives**
الأهداف تمثل الحالات المستقبلية والأوضاع المرغوبة التي يتطلع للوصول إليها كل من المخطط والمنفذ
وجميع المشتركين في البرامج والمتقنين منهم والهدف بهذا المعنى هو تحديد الحجم ونوع التغيير الذي ينتظر
أن يحدث نتيجة لتنفيذ برنامج معين.

خامساً- تجميع وتنظيم الموارد **Collecting and organizing facilities**
تدور جميع أنشطة هذه المرحلة حول الموارد المتاحة لتنفيذ البرامج الإرشادية، ويتم حصر الموارد وبعد
حصرها لابد من التفكير في كيفية توظيفها لتحقيق الأهداف المنشودة بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة.

سادساً- إعداد وصياغة البرنامج **Program Preparation**
البرنامج: هو محصلة الجهود التي تناولتها مراحل التخطيط السابقة ولهذا يجب أن يصاغ بشكل وثيقة مكتوبة
وتشمل ملخصاً وافياً لجميع ما تم اتخاذه من إجراءات في المراحل السابقة.

المبادئ التي يقوم عليها تخطيط البرنامج الإرشادي
يقوم تخطيط البرنامج الإرشادي الجيد على الأسس والمبادئ الآتية:
أولاً- التحليل الدقيق للوضع الراهن: ذلك عن طريق جمع المعلومات والحقائق المتعلقة بالوضع الراهن والقائم
في المنطقة التي سينفذ بها البرنامج وتتضمن تلك الحقائق معلومات عن أفراد المنطقة والأحوال الاجتماعية
والاقتصادية ومعرفة العادات والتقاليد والتعرف على الامكانيات والموارد البشرية في المنطقة.
ثانياً- التعرف على حاجات ورغبات واهتمامات الأفراد في المنطقة: ذلك من خلال عملية تحليل وتفسير
الحقائق والبيانات المتعلقة بالموقف، ونظراً لكثرة المشاكل التي تسفر عادة من تلك العملية فإنه يجب اختيار
المشاكل التي تهم أكبر عدد من الأفراد.

ثالثاً- أن يتسم البرنامج الإرشادي بالمرونة والدوام: لابد من المرونة لمواجهة الظروف الطارئة التي تقابل
البرنامج وأن يشتمل البرنامج على أهداف طويلة المدى ومتوسطة المدى إلى جانب الأهداف والمشاريع
قصيرة المدى والتي تحقق نتائج سريعة وملحوسة.

رابعاً- أن يتصف البرنامج الإرشادي بالشمول مع التركيز: أي يتضمن أنشطة تناسب جميع الأعمار والفئات
والمستويات في المنطقة على أن يركز على بعض المشاكل الملحة والحيوية بالمنطقة.
خامساً- أن يكون البرنامج الإرشادي ذا صبغة تعليمية يعمل على تحسين قدرة الأفراد على حل مشاكلهم وذلك
عن طريق مساهمة الأفراد في جمع الحقائق والمعلومات وتفسيرها والتعرف على المشاكل الموجودة وتحديد
أولوياتها.

سادساً- أن يكون للبرنامج الإرشادي خطة محددة للعمل: أي يتم تحديد ما سوف يتم عمله وكيفية وتوقيت
إجراء هذا العمل.

سابعاً- أن يكون التخطيط للبرنامج الإرشادي مستمراً وواضحاً: ذلك لمواجهة التغيرات الاقتصادية
والاجتماعية المستمرة التي تحدث والتي تتغير تبعاً لها المشكلات والحاجات ولذلك تتغير الحلول المناسبة لها.
ثامناً- أن يتم تحديد أهداف البرنامج بوضوح وعلى جميع المستويات أو يتم هذا التحديد على أساس حاجات
الأفراد واهتماماتهم.

تاسعاً- أن يتم التنسيق بين الهيئات والمنظمات التي ترتبط بعملية التخطيط والتنفيذ للبرامج الإرشادية وذلك
حتى لا تتعارض أهداف البرامج الإرشادية مع أهداف وبرامج المنظمات الأخرى في المجتمع.

عاشراً- إمكانية تقييم نتائجه: يجب أن يوفر البرنامج الإرشادي الأساس لإجراء التقويم على فترات دورية،
وكذلك عند الانتهاء من تنفيذه.

أحدى عشر- مشاركة جمهور المسترشدين وكذلك القادة المحليين في عملية تخطيط وتنفيذ البرنامج
فالمسترشدين هم أكثر الأفراد شعوراً وإدراكاً بمشاكلهم وإماماً بظروف منطقتهم.

الطرائق والوسائل الارشادية

تصنيف الطرائق الارشادية

- التصنيف الكمي

- التصنيف الكيفي

- التصنيف على وفق نوع التغيير السلوكي

الطرائق الفردية

الطرائق الجماعية

الطرائق الجماهيرية

الطرائق والوسائل الارشادية

تصنف الطرائق الارشادية على وفق مجموعة من الأسس يمكن تناولها فيما يأتي:

أولاً- التصنيف الكمي Quantitative Classification

هذا التصنيف على حسب عدد الأفراد أو عدد الوحدات التي يمكن الوصول اليهم من خلال الطريقة، وعلى ذلك

تقسم الطرائق الارشادية إلى:

١ - الطرائق الارشادية الفردية Extension individual Methods

٢ - الطرائق الارشادية الجماعية Extension Group Methods

٣ - الطرائق الارشادية الجماهيرية Extension Mass Methods

١- الطرائق الارشادية الفردية
فيها يتم الاتصال بين المرشد الزراعي أو المرشدة في الاقتصاد المنزلي والمزارع وأسرته للنقاش في
مواضيع زراعية محددة، والاثـر التعليمي لهذه الطرائق مرتفع لاتاحة الفرصة للمرشد للاطلاع على الظروف
المحيطة بالمزارع أو أسرته، ويكون الهدف من هذه الاتصالات غالبا هو:
أ- الاجابة على استشارة معينة.

ب- التعرف الشخصي بين المرشد والمسترشد.

ت- اجراء تجربة ايضاحية مع مزارع أو قائد محلي.

ث- شرح خبرة تساعد المسترشد على حل مشكلته الخاصة.

ج- المساعدة في تخطيط وتنفيذ برنامج ارشادي خاص أو عام.

ح- تنشيط أفراد لا يسهمون في نشاط ارشادي.

خ- زيادة ثقة الزراع أو الريفيات في رسالة الارشاد الزراعي.

د- اختيار وتدريب القادة الارشاديين المحليين.

إن الطرائق الارشادية الفردية مكلفة، فتكلفة تعلم الفرد من خلالها مرتفعة وتحتاج إلى أدوات انتقال للمرشد
وإلى الكثير من الوقت، وهي من أفضل الطرائق الارشادية في تغيير اتجاهات الزراع نحو موقف زراعي معين
كما أنها تستخدم في تقوية الثقة بين المرشد والقائد المحلي ويفضل تحديد موعد الزيارة لاسيما المنزلية سابقا
مع مراعاة العادات والتقاليد السائدة ويفضل زيارة المرأة في المنزل وزيارة المزارع في الحقل ومن الطرائق
الارشادية الفردية:

- الزيارات المنزلية Home Visits

- الزيارات المكتبية Office Visits

- الزيارة الشخصية Personal Letters

- الاتصال التلفوني Telephone Calls

٢ - الطرائق الارشادية الجماعية

يتم من خلال هذه المجموعة من الطرائق الاتصال بين المرشد ومجموعة من الزراع في موقف تعليمي معين
وعادة ما يكون الاتصال مباشر ويتوافر فيه عنصر المواجهة. كما تتميز بارتفاع أثرها التعليمي وتأتي في
المرتبة الثانية لمجموعة الطرائق الارشادية، وانخفاض تكاليف الاتصال نسبيا من خلالها، أي أنها تقع في
المنطقة الوسطية بين الطرائق الارشادية الفردية والطرائق الارشادية الجماهيرية من حيث الأثر التعليمي
والتكلفة، وتضم هذه الطرائق:

- الايضاح العملي: الذي يعد من أهم الطرائق الارشادية لتغيير سلوكيات الزراعية المتعلقة بالمهارة.

- الاجتماعات الارشادية Extension Meetings

- الايضاح الحقل Farm Demonstration

- المؤتمرات الزراعية Agriculture Conferences

- المدارس الحقلية Farm School

- الرحلات الارشادية Extension Tours

- المناظرة

- الندوات

- الحلقة الدراسية

لهذه الطرائق ميزة نسبية عن غيرها من الطرائق الارشادية الأخرى لما لها من أثر كبير على نفسية الجماعة
وسهولة استخدام مبدأ التدعيم التعليمي عن طريق الاتابة وغيرها من المبادئ التعليمية مثل مبدأ تعديل ما لدى
المسترشدين من معلومات واعادة تعليمهم.

٣- الطرائق الارشادية الجماهيرية

نظرا لأن عدد الأفراد الذين يمكن الاتصال بهم من خلال الطرائق الارشادية الفردية والجماعية المحدودة، فإن الارشاد الزراعي يستعين في تحقيق اهدافه وتوعية جمهوره بمجموعة أخرى من الطرائق الجماهيرية التي يمكن من خلالها الاتصال بعدد كبير من الأفراد وفي امكانية التكرار الثابت والمسجل بما يسمح بنشر الرسائل الارشادية لأكبر عدد من المسترشدين بسرعة وكفاءة، وتضم هذه الطرائق:..

- مقالات الصحف News papers

- الخطابات الدورية Circular Letters

- البرامج الارشادية الاذاعية Extension Radio Programs

- البرامج الارشادية التلفزيونية Extension television Programs

- المطبوعات الارشادية Extension Printed Materials

- المعارض الزراعية Agriculture Exhibits

- المتاحف الزراعية

ثانيا- التصنيف الكيفي

ويبنى هذا التصنيف على أساسين هما:

أ- تأثير أو نفوذ المتصل

وطبقا لهذا الأساس تقسم الطرائق الارشادية إلى:

١- طرائق تعتمد على التأثير أو النفوذ الشخصي المباشر مثل الزيارات المنزلية والحقلية والمكتبية والاجتماعات الارشادية والايضاح العملي.

٢- طرائق تعتمد على النفوذ أو التأثير شبه المباشر، وعنصر المواجهة شبه مباشر مثل التلفزيون والسينما.

٣- طرائق تعتمد على النفوذ أو التأثير غير المباشر: أي الاتصال غير الشخصي وهذه لا تتضمن عنصر المواجهة الشخصية، ومن أمثلتها النشرات والمجلات والخطابات والراديو.

ب- طريقة عرض المعلومات أو نوع معاملة الرسالة

وطبقا لهذا الأساس تنقسم الطرائق الارشادية إلى:

١- كتابية: وهي التي تعتمد على الكلمة المكتوبة كالنشرات والمجلات.

٢- كلامية: وهي التي تعتمد على المشافهة أو الكلمة المسموعة مثل الاجتماعات الارشادية والزيارات.

٣- ايضاحية: وهي التي تعتمد على الصور أو النماذج أو الايضاح العملي مثل الايضاح العملي والمعارض.

٤- مختلطة: وهذه تجمع بين أكثر من نوع واحد من الطرائق الثلاث السابقة لمعاملة الرسالة كتابية كلامية مثل شرح التقارير، كتابة ايضاحية مثل النشرات المصورة وكلامية ايضاحية مثل التلفزيون.

ثالثا- التصنيف على وفق نوع التغيير السلوكي

تقسم هذه الطرائق على وفق طبيعة التغيير السلوكي المطلوب المرتبط بالتقنية الزراعية الجديدة وطبقا لهذا الأساس تقسم الطرائق الارشادية إلى:

١- طرائق ارشادية تتعلق بالتغيير السلوكي المعرفي

مثل الطرائق الجماهيرية كالإذاعة والصحافة والنشرات وبعض الطرائق الجماعية مثل الاجتماعات الارشادية وصور استخدامها إذ أن التعلم في هذه المجموعة يقتصر على مخاطبة عقل الانسان وتغيير معارفه.

٢- طرق ارشادية تتعلق بالتغيير المهاري

يتوافر في هذه المجموعة من الطرائق اتاحة الفرص لمخاطبة العقل وكذلك الجهاز العضلي، ومن أمثلة ذلك الايضاح العملي الفردي بالزيارة الحقلية للزارع أو الزيارة المنزلية للمرأة الريفية وكذلك الايضاح العملي بصورة متعددة.

٣- طرائق ارشادية تتعلق بتغيير الاتجاهات

يعد أصعب أنواع التغييرات السلوكية بل وأعقدها ويتطلب الكثير من الكفاءة والامتناع من قبل القائمين بالعمل الارشادي وهذا النوع من التعلم يخضع للعاطفة ولا يخضع للعقل، ويتطلب الطرائق الارشادية التي تسمح بالاتصال الفردي المباشر مع الزارع مثل الزيارة المنزلية للمرأة الريفية والزيارة الحقلية للزارع والزيارة

المكتبية للزراع والشباب ومن خلال هذا الاتصال يستطيع المرشد معرفة أسباب تكوين هذا الاتجاه السلبي أو الايجابي وتحليله والتعامل معه من خلال المواجهة.

تقويم البرامج الارشادية Evaluation of Ext. Programs

تعريف التقويم

مراحل عملية التقويم

عناصر عملية التقويم

مجالات تقويم البرنامج الارشادي

تقويم البرامج الارشادية

التقويم

إن التقويم بشكله العام عملا يمارسه الانسان ولمرات عديدة خلال يومه سواء كان ذلك بطريقة مقصودة أو بطريقة لا شعورية من أجل الوقوف على جودة وصحة ما يمارسه من أعمال يومية ومدى تحقيقها لأهدافها سواء كانت ذات علاقة مباشرة به وبحاجاته كفرد أو كعضو في جماعته ومجتمعه أو كعامل في مهمة أو وظيفة يمارسها، ولهذا نجد للتقويم العديد من التعاريف منها:

- فقد عرف أنه عملية تحديد قيمة الشيء.

- كما عرف أنه قياس درجة اجادة ما نحاول انجازاه من أعمال.

- كما عرف أنه التحقق بصورة منتظمة وموضوعية من ملائمة النشاطات وفعاليتها وكفاءتها وتأثيرها في ضوء ما نتوخى به تحقيقه من أهداف.

- كما عرف أنه مقارنة بين الموقف الراهن والموقف المرغوب الوصول إليه لمعرفة مدى التطابق بينهما، ويعد ذلك أساسا سليما لاتخاذ قرار بما يجب عمله.

أما في مجال الارشاد الزراعي فيعرف التقويم أنه عملية قياس التغيرات السلوكية كجمهور المسترشدين المترتبة على تنفيذ برنامج أو سياسة ارشادية معينة ومدى تحقيق هذه التغيرات للأهداف الموضوعية مع تقدير فاعلية الطرائق والمعينات المستعملة للوصول إلى هذه التغيرات.

مستويات عملية التقويم

المستوى الأول: يتم تقويم النشاط الذي تقوم به جماعة معينة بحسب أهدافها الشخصية ونظامها القيمي، وهذا يمثل تقدير الفرد أو الجماعة لنجاح أو فشل البرنامج الذي يقوم به.

المستوى الثاني: يتم تقويم النشاط بواسطة جماعة من الخبراء أو المقيمين غير الرسميين وعادة ما يقوم مثل هذا التقويم على أساس اختبار ومقارنة ما تم تحقيقه بمستويات أو معايير سبق تحديدها.

المستوى الثالث: يكون القياس العملي لفعالية النشاط، وفي هذا المستوى لابد من اتباع قواعد المنهج العلمي واستخدام الأساليب العلمية لتحديد الثقة والصلاحية في النتائج التي يتم التوصل إليها.

أنواع التقويم الارشادي

تتم عملية التقويم الارشادي بمراحل مختلفة، تبدأ عادة منذ أول التفكير بالتخطيط كنشاط أو جهد معين ولحين الانتهاء منه والعمل على معرفة ما توصل إليه ومتابعة بعد ذلك وهذه المراحل هي :

١ - التقويم الدوري

يتم من خلاله تقويم الأعمال خلال مرحلتى التخطيط والتنفيذ ومن خلاله تقوم الوسائل المستخدمة بمختلف أنواعها، كتقويم كيفية تنظيم اللجان المشكلة، والطرائق والوسائل الارشادية المستخدمة والقرارات المتخذة من قبل العاملين بالارشاد الزراعي والأفراد المحليين، والمعلومات والبيانات المجمعة ومدى كفايتها وصحتها، وعلاقتها بموضوع العمل أو المشكلة المراد التعامل معها، ويمكن أن يدخل تقويم خطة العمل الارشادي ضمن ذلك باعتبار هذه الخطة احدى الوسائل المستعملة للوصول إلى الأهداف.

٢ - التقويم النهائي

و يتم بعد انتهاء تنفيذ البرنامج الارشادي وعلى خطوتين هما:

أ- المباشر: والذي يتركز على تقويم النتائج التي توصل لها الارشاد الزراعي جراء جهوده التعليمية ومدى ما تحقق من الأهداف المرسومة والتغيرات السلوكية التي ظهرت أو التي في طريقها إلى الظهور لدى الأفراد المسترشدين وعن طريقه يستظهر الأسباب المساعدة في نجاح العمل والأسباب المعرقلة لتحقيق الأهداف ليتم تلفيها والتغلب عليها في المرحلة أو المراحل اللاحقة وعلى ضوء نتائج التقويم هذا يتم تخطيط البرنامج أو البرنامج الارشادية اللاحقة.

ب- التقويم اللاحق: يتم بعد اكتمال تنفيذ البرنامج أو المشروع الارشادي وبعد اجراء التقويم النهائي المباشر وذلك من أجل الوقوف على استكمال الآثار التغيرية والتي تتطلب وقتا لظهورها والتي لا يتمكن التقويم النهائي المباشر في الوقوف عليها ودراستها.

طرائق التقويم الارشادي

طرائق التقويم الارشادي

تندرج أنواع التقويم في أبسط أنواعه وهو القائم على الملاحظات اليومية العابرة إلى الملاحظات المنتظرة إلى الدراسات الارشادية وأخيرا البحوث العلمية الارشادية، وفيما يأتي عرض مبسط لأنواع التقويم:

١ - الملاحظات اليومية

يقصد بها الملاحظات والاستجابات العرضية التي يواجهها رجال الارشاد الزراعي كل يوم في آدائهم لعملهم.

٢ - الملاحظات المنتظمة

وفيها يتم تسجيل الملاحظات بطريقة أكثر انتظاما ويحاول القائم بالتقويم تفسير تلك الملاحظات والبحث عن أسبابها.

٣ - الدراسات الارشادية

وفيها يتم قياس أثر عمل ارشادي معين في تغيير سلوك مجموعة محددة من الأفراد وذلك عن طريق الاستبيان الشخصي المباشر وقد يتم الاستبيان على عينة فقط من هؤلاء الأفراد.

٤ - البحوث العلمية الارشادية

وفيه يطبق أساليب البحث العلمي بخطواتها والتي تبدأ بالملاحظة وتحديد المشكلة والأهداف وجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وأخيرا استخلاص النتائج والنظر في امكانية تعميمها.

أغراض وفوائد التقويم

- ١- يعد مؤشر لا غنى عنه للتطوير المستمر للبرامج الارشادية وللعاملين بالارشاد، ويساعد في تحديد أوجه القصور ومعرفة مسبباتها مما يؤدي إلى التطور المستمر في المجال الارشادي.
- ٢- يساعد في الوصول إلى أهداف ارشادية أكثر تحديدا ووضوحا.
- ٣- يساعد في توضيح وبلورة الجهود الرامية لتحقيق الأهداف الارشادية.
- ٤- يساعد في قياس ما أمكن تحديده من الأهداف الارشادية.
- ٥- يساعد في قياس درجة فاعلية طرائق ومعينات التعليم الارشادي في تحقيق التغيرات السلوكية المرغوبة لجمهور الارشاد ومن ثم يعمل على اختيار الطرائق الارشادية الأكثر ملائمة.
- ٦- يساعد في تقدير ما تم انجازه من المشروعات الارشادية واطهار قيمة التقويم الذاتي.
- ٧- يساعد في خلق الثقة لدى جمهور المسترشدين وزيادة اقبالهم على التعامل مع الجهاز الارشادي.
- ٨- يساعد على التعرف على درجة نجاح البناء التنظيمي للجهاز الارشادي.
- ٩- يساعد في تحديد القوى البشرية اللازمة للقيام بمختلف المهام الارشادية الزراعية والتدريب اللازم لهذه القوى.
- ١٠- يساعد على توجيه الكليات والمعاهد الزراعية في تحديد وتعديل مناهجها وتوزيع طلابها على التخصصات المختلفة.
- ١١- تعد خطوة رئيسة في قياس الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على تنفيذ البرامج الارشادية.
- ١٢- يعد التقويم سندا قويا للمرشد الزراعي في توضيح مبررات تعديله أو تغييره للبرنامج الارشادي.
- ١٣- يوفر التقويم الأساس السليم لاتخاذ قرار ما يجب فعله.

خطوات عملية التقويم:

تجري عملية التقويم باتباع الخطوات الآتية:

- تحديد المشكلة التي اثارت ضرورة اجراء التقويم.
 - تحديد أهداف التقويم.
 - تحديد البيانات المراد جمعها لاجراء التقويم والقيام بتجميعها من مصادرها المختلفة.
 - تبويب وتحليل البيانات التي تم جمعها.
 - استخلاص النتائج ومناقشتها.
 - كتابة التقرير بعد انتهاء عملية التقويم.
 - أولا- تحديد المشكلة (مشكلة التقويم)
- تعد هذه الخطوات نقطة البداية المهمة في اجراء التقويم الصحيح، ويساعد التحديد المقوم في بلورة أفكاره وفي اختيار أهدافه وفي اتخاذ قرارات صائبة بخصوص الدليل أو الأدلة وفي تحديد المعلومات التي سيجمعها ومن ثم وضع النتائج المستخلصة منها قيد الاستعمال ويتم اختيار المشكلة من بين مشاكل أخرى على ضوء أهميتها مع تثبيت الأهمية أخذين بنظر الاعتبار أهميتها للأفراد المعنيين، مع تحاشيها مع الامكانيات المتوفرة سواء منها ما يتوفر للمقوم من امكانية ذاتية أو معدات أو وقت، والمثال على ذلك عند تطبيق نشاط ارشادي معين على مجموعة من الريفيين، فقد يتضمن البرنامج تحسين إنتاج الحنطة فيمكن أن يأخذ واحدة من هذه الممارسات العديدة التي يتضمنها النشاط التعليمي الارشادي كمارسة (مقاومة الأدغال) ليجري عليها الدراسة التقويمية تفصيلية، وليقف من خلالها على تلك الأدلة أو البراهين التي تشير إلى مدى النجاح بالعملية الارشادية التعليمية.
- ثانيا- تحديد الأهداف

لا يعني تحديد المشكلة أن هناك ما يوجب دراسة وتقويم جميع عناصرها وإنما يجب تحديد الأهداف المراد الوصول اليها وذلك على ضوء الامكانيات المتوفرة والتي تمكنا من تحقيقها، إذ تحدد الأهداف وتصاغ بشكل واضح ودقيق، وعندما تصاغ الأهداف بشكل جيد فإن ذلك سيساعد في تسهيل وتوضيح اجراء جمع المعلومات والبيانات وتحليلها وكذلك سيسهل وضع الأسئلة التي ستجمع بواسطتها تلك البيانات، وقد توضع الفروض في

بعض الدراسات التقييمية، هذه الفروض تمثل ما يتصور أو يعتقد أن البحث سيصل إليه على وفق أهدافه والتي سيتم أما قبولها أو رفضها رفضاً جزئياً أو كلياً بعد التعامل مع البيانات المجمعة.

ثالثاً- جمع البيانات

إذ تحدد المصادر التي ستجمع منها البيانات، والطريقة أو الطرائق التي ستجمع بها، فالبنية للمصادر فأنها أما المصادر الأولية والتي تتمثل بالأفراد والجماعات ذوي العلاقة بمشكلة التقويم أو المصادر الثانوية كالتقارير والدراسات والبحوث السابقة والنشرات العلمية ونتائج الاحصاء. إن مجموعة الأفراد المراد جمع البيانات منهم نطلق عليهم تسميه المجتمع Population ولكن عندما يكون عدد هؤلاء من الكثرة مما يتطلب الوقت والجهد والموارد للحصول على البيانات قيمته المقوم إلى أسلوب الصيغات، ومن الطرائق المستخدمة في جمع البيانات:

١- الاستبيان البريدي Mail Questionnaire

٢- المقابلة الشخصية Personal Interview

٣- المقابلة الجماعية Group Interview

٤- دراسة الحالة Case Study

٥- الملاحظة المنظمة Systematic Observation

رابعاً- تبويب وتحليل وتفسير البيانات

هي العملية التي تنظم خلالها البيانات على وفق الخطة الموضوعية بحيث يسهل تحليلها وتغيرها إذ يعتمد المقوم إلى تفرغ البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستمارات في جداول ضمن أبواب معينه على وفق اتجاه الدراسة والأهداف المراد الوصول إليها، وعلى ضوء ذلك يتم تحليلها احصائياً وبعد التحليل اكتشاف المعاني وتفسير العوامل المؤثرة في الحالة الدراسية.

خامساً- استخلاص النتائج

على ضوء ما تم في الخطوة السابقة من خلال مقارنة المعايير الموضوعية على ضوء أهداف البرنامج الارشادي التعليمي يتم الحكم وتستخلص النتائج كالتغيرات السلوكية الحادثة لدى المسترشدين مع بيان نواحي التكوّن في تحقيق الأهداف والأسباب التي حالت دون النجاح وتحديد النقاط التي يمكن التحرك منها لتخطيط برامج ارشادية لاحقة.

سادساً- كتابة التقرير

بعد الانتهاء من جميع البيانات وتحليلها وتفسيرها يكون من المهم كتابة تقرير عن البحث فمن خلال هذا التقرير ينقل الباحث ما توصل إليه من نتائج وأن يقدم لهم صورة واضحة لما قام به من عمل منذ أول اختياره لمشكلة التقويم وصولاً إلى ما حققته من نتائج.

مجالات التقويم الارشادي

تشمل عملية التقويم الارشادي مجالات العمل الارشادي جميعها ولا تقتصر على تقويم البرنامج الارشادي ونتائجه النهائية ومدى ما تحقق لدى الأفراد المسترشدين، وإنما تمتد لتشمل تلك المجالات والتي هي:

- البناء التنظيمي للجهاز الارشادي وأهدافه: حجم العمل ونوعه - طرائق الاتصال - المعينات الاتصالية - يتلائم مع الظروف السياسية.

- العاملين بالارشاد الزراعي: المؤهلات - الكفاءة - البيئة النفسية والاجتماعية لهم - حجم العمل ونوعه.

- عملية تخطيط البرامج الارشادية: تحديد الجمهور - المشاكل - أهداف البرنامج - الامكانيات - الارتباط بالسياسة.

- الطرائق والمعينات الارشادية: طبيعة الرسالة الارشادية - صفات الجمهور - الظروف الاقتصادية والاجتماعية - الوقت لنقل الرسالة.

- عملية تنفيذ البرامج الارشادية: درجة البساطة في الخطة - المرونة - كفاءة المادة العلمية - واقعية الخطة - تخصص العامل.

- الناتج النهائي للبرنامج الارشادي (التقويم النهائي): صيغة الرسالة - صفات جمهور المسترشدين (السن، الجنس) - الظروف الاقتصادية والاجتماعية - الامكانيات المادية والبشرية - الوقت المناسب - عدد الاتصالات - تكاليف إتباع الطريقة.

تدريب وتنمية الموارد البشرية
أنواع التدريب
دوافع التدريب
بعض مبادئ التدريب
أساليب التدريب

تدريب وتنمية الموارد البشرية
يعد التدريب عملية حيوية تهدف إلى تزويد الفرد بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات يؤدي إلى تغيير سلوكي جوهري في أداء المتدربين لأعمالهم بما يحسن من كفاءتهم الإنتاجية وتحقيق الأهداف المرغوبة للمنظمات التي ينتمي إليها هؤلاء المتدربين، وتعدد تعريفات التدريب ولكن غالبيتها تحتوي على ركيزتين أساسيتين هما التعليم وتنمية المهارات ويقصد بالتعليم مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تنمية المعرفة والقيم الأخلاقية والمعنوية المطلوبة في نواحي الحياة المختلف، ويقصد بالتدريب هو عملية التنمية المستمرة والمخططة لمعارف العاملين ومهاراتهم على اختلاف مستوياتهم التنظيمية، وتحسين اتجاهاتهم بقصد رفع مستويات الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالفائدة على المنظمة والعاملين بها وعلى المجتمع بصفه عامة، ويرتبط أساساً بالعمل ولا يقتصر على مجرد اعطاء المعلومات وهو بذلك وسيلة لتغير سلوك الأفراد إتجاهاتهم.
أنواع التدريب
يقسم التدريب تبعاً لنوع الفئة التي يقدم لها التدريب إذ أن الأفراد هم المحور الرئيس الذي يدور حوله النشاط التدريبي، وقد قسمت هذه الأنشطة التدريبية إلى أربعة أنواع:

١- تدريب العاملين الجدد: ويسمى كذلك التدريب التمهيدي ويقوم على أساس أن كل فرد جديد يدخل ضمن العمل في حاجة إلى معرفة طبيعة المنظمة التي سينتمي إليها من حيث أهدافها وسياساتها وأساليب العمل فيها ومعرفة حقوقه وواجباته.

٢- التدريب الفني: هو تدريب خاص بفئة الفنيين والاختصاصيين في المؤسسة كالتدريب على أعمال التحاليل والشؤون الهندسية والصيانة ومراقبة جودة الإنتاج وخلافه.

٣- التدريب الحرفي (المهني): هو تدريب يوجه للعاملين في مجال التنفيذ وهم يعتمدون على المهارة اليدوية في أعمالهم مثل التدريب على أعمال الخراطه والبرادة والنجارة وقد يرسل العمال إلى مراكز تدريب متخصصة قبل إلحاقهم بعملهم الدائم.

٤- التدريب الإداري: هو ذلك النوع من التدريب الذي يوجه نحو فئة الإدارة في مستوياتهم المختلفة من مستوى الإدارة العليا حتى مستوى الإدارة المباشرة أو الإدارة الإشرافية ويشمل هذا النوع كذلك التدريب على الأعمال الإدارية المتخصصة بأعمال التخطيط والتنظيم والعلاقات الإنسانية وشؤون الأفراد.

دوافع التدريب

يمكن تلخيص دوافع التدريب في تلك الفوائد المرجو تحقيقها من هذا التدريب وتشتمل ما يأتي:

١- زيادة الإنتاج: إن تدريب العاملين على طريقة القيام بأعمالهم يؤدي إلى درجة اتقان هذا العمل مما يعود بالزيادة في الإنتاج كما ونوعاً.

٢- الاقتصاد في النفقات: على الرغم من وجود تكاليف لعملية تدريب العاملين، غير أن هذا التدريب يعود بفوائد أكثر من هذه التكاليف، فمثلاً تدريب العاملين على الاستخدام السليم للآلات يزيد من عمر هذه الآلات ويقلل مخاطر استخدامها فضلاً عن توفير الوقت والأيدي العاملة.

٣- قلة في أدوات العمل: إن تدريب العاملين يؤدي إلى نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة التي يعملون بها كما أن بعض مراكز وجهات التدريب تكرم المتدربين بعقود زمنية للخدمة بعد التدريب وهذه العوامل تؤثر على استقرار الاستخدام وقلة في دوران العمل.

٤- رفع معنويات العاملين: فهو يجعل المتدرب يشعر باهتمام جهة عمله به في صورة تزويده بالمعارف والمهارات وإعداده مهنيًا وبذلك يزداد إخلاص المتدرب لمنظمته ويعمل برضاء ونفس دون ملل وهذا يشكل مصدر ثقة العامل في نفسه وشعوره بمعنوية عالية.

٥- توفير القوة الاحتياطية في المنشأ: إن توافر أيدٍ عاملة مدربة في مجتمع معين أو منظمة معينة يشكل احتياطاً يفيد في سد النقص الفوري عند غياب بعضها أو عند وجود إزدهار اقتصادي سواء صناعي أو زراعي أو تجاري لأي سبب من الأسباب مسيطرة للتنمية والتقدم في كثير من البلاد الآن ولاسيما الأخذ بأسباب النمو والتقدم.

٦- قلة في الإشراف: خلال تدريب العاملين يتم تعريفهم بأعمالهم وطرائق أدائها وبذلك يصبح المتدرب إلى جانب وعيه المعرفي هذا قادر على النقد الذاتي مدركاً لما يقع فيه من نواحي قصور مصححاً لنفسه مستغنياً عن الإشراف المباشر في كثير من الأحيان.

٧- التدريب الخاص بالمشرفين وتقدم الإدارة: لا يقتصر تقديم التدريب على فئات العاملين من ذوي الدرجات المحددة أو المراكز المعينة وإنما يشمل كذلك فئات الإداريين الذين بتدريبهم تزداد قدراتهم ومعارفهم وبذلك تزداد كفاءتهم على حل مشكلات الإدارة ومعاملة الآخرين ممن يتراأسهم معاملة إنسانية وبذلك تختفي أو تقل الكثير من الشكاوي والمشكلات.

٨- قلة في حوادث العمل: تقل الحوادث أو تنعدم أحياناً إذا وصلت درجة تدريب العاملين المسؤولين عن تشغيل الآلات وصيانتها مستوى عالياً من الكفاءة والتشغيل وهذا يقلل المخاطر المادية والبشرية داخل المنظمة فضلاً عن مراعاة المتدربين لنواحي الأمن والسلامة.

- يعد التدريب من أفضل الحلول للمشكلات الحضارية الجديدة فهو استثمار في رأس المال البشري يساعد الأفراد على التغلب على ظروف العمل في المجتمعات الحديثة.

بعض مبادئ التدريب

يجب على كل مدير أو مشرف ناجح معرفتها حتى يقوم بأداء مسؤوليات التدريب بنجاح ومن هذه المبادئ:

١- وجود الاهتمام والرغبة لدى الأفراد في التعلم قبل قبولهم التدريب

يجب أن لا يرغب الأفراد على التدريب وإنما يفضل أن تكون الرغبة والاهتمام نابعة من هؤلاء الأفراد لاسيما بعد معرفتهم بطبيعة وأهداف التدريب، وتساعد رغبتهم الداخلية على استيعابهم للتدريب بدرجة عالية من الفهم والاستيعاب والكفاءة وينعكس ذلك في النهاية على الفائدة المتبادلة لكل من الفرد والمنظمة التي يعمل بها هذا الفرد.

٢- يجب أن يتناسب التدريب مع الحاجات الفعلية للمتدربين وقدراتهم الفردية

أي يجب معرفة قدرات المتدرب ومستواه وذلك لتقدير الاحتياجات التدريبية التي يمكن للمتدرب أن يستوعبها ويستفيد منها وفي الوقت نفسه تتناسب مع أهداف واحتياجات المنظمة التي يعمل بها المتدرب، ويؤخذ كل ذلك في الحسبان عند تصميم البرنامج التدريبي.

٣- يجب أن يتم التدريب أما بواسطة مشرف أو تحت توجيهه

السبب في ذلك أن المشرف بصلة الوثيقة بعماله وموظفيه يعرف ميولهم واحتياجاتهم فيسبر التدريب في الإتجاه السليم من حيث إحتياجاتهم التدريبية والأساليب والترتيبات ثم تقييم هذا التدريب.

٤- يجب أن يتم التدريب على وفق تخطيط وتنفيذ وتقييم حسب المنهج:

لابد وأن تحتوي خطة التدريب على قائمة بالأفكار والمهارات الأساسية للعمل الذي يدرّب من أجله الفرد كما يجب توضيح الوقت المطلوب تقريبا في المتوسط للتدريب الكامل وتواريخ اتمام كل بند من بنود خطة التدريب، وعند تنفيذ الخطة يمكن استخدام بنود الخطة للمراجعة وإضافة الملاحظات المناسبة، وفي النهاية يجب التأكد من نجاح التدريب عن طريق عملية التقييم، ومن أساليب تقييم التدريب ما يأتي:

١- عقد الاختبارات الشفوية او التحريرية.

٢- ملاحظة المدرب لأداء المتدربين الفعلي لتسجيل نمو القدرة والمهارة.

٣- استعراض عمل المدرب لفحص النتائج كما وكيفا، وهذا الأسلوب من التقييم يأتي بعد الأسلوبين السابقين. أساليب التدريب

تتعدد أساليب التدريب حسب الغرض منه ومن أهم أساليب التدريب:

١- أسلوب التوجيه: يتم هذا التوجيه من خلال تعريف العامل الجديد بالمنظمة التي يعمل بها وأهداف هذه المنظمة وأقسامها وكذلك تعريف العاملين بحقوقهم وواجباتهم وتقديمهم لباقي أعضاء هذه المنظمة فضلا عن تزويدهم بالقواعد ولوائح المنظمة للعمل.

٢- تدريب الرؤساء للمرؤوسين: وذلك بتشجيع الرؤساء لمرؤوسيهـم على تطوير أنفسهم بإتباع إحدى الطرائق الآتية:

أ- تكليف الموظفين بواجبات خاصة تختلف عن أعمالهم المعتادة وتزويدهم بالمطبوعات الحديثة.

ب- تكليف الرؤساء مرؤوسيهـم القدامى بتعليم غيرهم من الموظفين الأحداث.

ت- تنقل الموظفين بين مختلف الأعمال من وقت لآخر.

٣- إعداد البرامج النظامية والحلقات الدراسية: تعقد هذه الحلقات الدراسية عادة خارج منظمات العمل إذ يحضرها موظفو وأعضاء هذه المنظمة كل حسب تخصصاتهم العلمية واهتماماتهم واحتياجات العمل.

٤- التدريب عن طريق الاستشارة: أحيانا توفر بعض المنظمات عددا من المستشارين في مختلف التخصصات إذ يرجع الموظفون اليهم لمناقشة أي مشكلات وصعوبات والوصول لحلول لها.

٥- أسلوب المحاضرات والمناقشات: يقوم هذا الأسلوب التدريبي على تزويد المتدربين والدراسيين بالمبادئ العلمية بما يناسب مستوياتهم العلمية وبما يخدم طبيعة وحجم العمل الذين يقومون بأدائه، ويشارك المتدربون بأدائهم وخبراتهم في الملفات الدراسية ومحاولات الاقناع للمتدربين وليس فقط تلقي محاضرات كما في حالات الدراسة المنتظمة بالمدارس والجامعات.

٦- أسلوب المؤتمرات: هذا الأسلوب التدريبي يشعر الموظفين بقيمتهم الذاتية حين يجتمعون بالرناسات بصفة دورية لمناقشة مشكلات العمل ويقترحون العلاج لكل حالة.

٧- أسلوب البحث: وفيه يقوم الرئيس بتكليف بعض الموظفين من ذوي القدرات العلمية الخاصة بإجراء بحوث وتجارب ودراسة حالات معينة وتقديم تقارير بنتائج بحوثهم.

٨- أسلوب الاجتماعات ذات جداول الأعمال المحددة: يساعد هذا الأسلوب التدريبي على الإدارة الجماعية إذ يجتمع الرئيس بالموظفين في كل وحدة أو قسم من الوحدات وأقسام العمل في يوم محدد بصفة دورية قد يكون مرة شهريا مثلا.

