

الركائز الأساسية لنجاح الخدمة الإرشادية
الزراعية فى ظل التغيرات المعاصرة

أ. د / محمد حامد زكى شاكر
مدير معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريضية
مركز البحوث الزراعية

مقدمة:

تقوم الفكرة الفلسفية للإرشاد الزراعي على أنه منهج حيوي يمكن بواسطته الانتقال بالمجتمعات التقليدية إلى حالة من التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يتركز تحقيق ذلك على أساس أهمية الفرد في تنمية وتقدم المجتمع الريفي، باعتبار أن التنمية الريفية تركز على المشاركة الفعلية لأهالي الريف في تحديد مشاكلهم والتغلب عليها. وحتى يقوم الإرشاد الزراعي بدوره في إحداث التنمية الشاملة لا بد من إزالة المعوقات والعراقيل التي تقلل من كفاءته وأدائه في تنمية موارد المجتمع الزراعية، والمحافظة عليها، ورفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية.

أهم العوامل المؤثرة على فاعلية العمل الإرشادي الزراعي:

- يواجه العمل الإرشادي تحديات كبيرة منها اتساع حجم القطاع التقليدي، وتفتت الحيازات، وانتشار الأمية بين المزارعين الأمر الذي يحد من أساليب الاتصال بهم.
- لا تزال أجهزة الإرشاد الزراعي في كثير من الأقطار العربية تشكو من محدودية الاعتمادات المالية، وقلة الكوادر المدربة.
- لا يشعر المرشد الزراعي في كثير من الأقطار العربية أن هناك تقديرا واعترافا بالدور الذي يقوم به لترشيد استغلال الموارد الزراعية وتنمية الإنتاج.
- مازالت الصلة بين جهاز الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي والوحدات الخدمية الزراعية الأخرى غير مقننة على أسس علمية تسمح بانسياب المعلومات وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المنشودة.
- يلاحظ وجود أكثر من جهاز لتقديم خدمات الإرشاد الزراعي. ويسمح لإدارات بعض المشاريع الكبرى بتقديم خدمات الإرشاد الزراعي للمزارعين

المؤتمر الثامن " دور الإرشاد الزراعي فى تنمية الصادرات الزراعية "

في منطقة عمل المشروع في عزلة عن الجهاز المركزي للإرشاد والذي يتوقع منه أن يكون وراء تلك الخدمات بحكم معرفته بالمزارعين وكيفية التعامل معهم وبحكم إلمامه بقضايا الإنتاج الزراعي.

● من التحديات التي تواجه الريفيين تقلص الدعم الحكومي للمدخلات الزراعية، وارتفاع أسعارها، وارتفاع تكلفة الإقراض الزراعي.
وفيما يلي عرضاً لأهم العوامل المؤثرة على كفاءة وأداء العمل الإرشادي الزراعي:

أولاً: عوامل متعلقة باختيار المرشدين الزراعيين وتدريبهم:

● يتوقف تقدم العمل الإرشادي ونجاحه على مدى كفاءة العاملين الإرشاديين. وتتوقف هذه الكفاءة على رغبة المرشد للقيام بالعمل الإرشادي، وتوفير المعدات والوسائل اللازمة لنجاحه في هذا العمل، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية، ووسائل النقل، واستجابة الجمهور الإرشادي للنشاط الإرشادي.

● لذا تكمن المشكلة الحقيقية في طريقة اختيار العاملين الإرشاديين للعمل في الوحدات الإرشادية الميدانية. وتوفير فرص التدريب لسد النقص في معارفهم النظرية ومهاراتهم الاتصالية.

● ولزيادة فعالية العمل الإرشادي، يجب أن يتوفر في المرشدين الزراعيين المختارين ما يلي:

- ❖ الاستعداد للعمل الميداني.
- ❖ الرغبة الصادقة للقيام بالعمل الإرشادي.
- ❖ الصفات الشخصية المؤهلة لإقامة علاقات طيبة وقوية مع المزارعين.

ثانياً: عوامل متعلقة بعملية الاتصال.

● يرجع إخفاق المرشد الزراعي في عملية الاتصال بالزراع إلى عدة أسباب هي:

❖ عدم مقدرة المرشد على عرض أفكار لها نفع حقيقي للمزارعين.

❖ عدم تمكن المرشد من إعطاء صورة كاملة عن الموضوع المراد بحثه.

❖ احتياج المواد المعروضة لوقت ومجهود.

❖ تحدث المرشد في الوقت الذي لا ينصت إليه الآخرون.

❖ تغافل المرشد عن القيم والعادات والتقاليد السائدة.

❖ استخدام المرشد لغة خاصة او متخصصة غير مفهومة من قبل المزارعين.

❖ عدم الدقة في المعلومات المقدمة.

❖ عدم توفر الإمكانيات لدى المسترشدين للاستجابة للرسائل الإرشادية.

● وحتى تتم عملية الاتصال بصورة فعالة تؤدي إلى اقتناع الزراع وتبنيهم

للتوصيات الفنية الزراعية، لابد من توافر مجموعة من الشروط في المرشد

الزراعي منها:

❖ الإلمام التام بأهداف عملية الاتصال، وبموضوع الرسالة الإرشادية

وتفاصيله، وأن يكون اتجاهه إيجابياً نحو ذلك الموضوع، ومقتنعاً بفوائده.

❖ المعرفة التامة بخصائص الجمهور الإرشادي، وأن تكون مشاعره إيجابية

نحو خدمة ذلك الجمهور.

❖ التمكن والمعرفة الجيدة بالمهارات الإتصالية ومنها مهارات الاستماع،

والتحدث، والكتابة، وتقييم المعلومات التي يتلقاها، وتحسين وسائله

الإرشادية.

❖ المهارة في اختيار الرسائل الإرشادية التي تتفق مع حاجات ورغبات المزارعين وإمكاناتهم لتنفيذها، والمقدرة على معالجتها والتعبير عنها ببساطة، واختيار واستخدام قنوات الاتصال المختلفة، وتقييم نتائج عملية الاتصال.

ثالثاً: عوامل تتعلق بتبني الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة:

● إن عدم الوعي بالشيء يؤجل قبوله، لذلك فإن مرحلة الوعي تعتبر عاملاً هاماً في تحقيق التنمية الزراعية.

● غالباً ما يحاول بعض المرشدين الجدد أو بعض المتحمسين التعجيل في قطع المراحل بغية إقبال المزارعين على اعتناق الأفكار الجديدة، فتكون النتائج عكسية.

● ولتحقيق معدلات عالية من التبني للمستحدثات الزراعية: يجب أن تكون الأفكار الجديدة وليدة البحث العلمي، وتم اختبارها في الظروف المحلية السائدة وثبتت صلاحيتها وإمكان تنفيذها، وتتسم بانخفاض تكلفتها، وسهولة تعليمها للمزارعين، وتقدم حلولاً علمية لمشكلاتهم واحتياجاتهم.

رابعاً: عوامل متعلقة باختيار طرق الإرشاد الزراعي ومعيناته الملائمة:

❖ أهداف العملية الإرشادية.

❖ توافر الأدوات والمعدات لدى جهاز الإرشاد الزراعي.

❖ كفاءة وخبرة ومهارة المرشد الزراعي في استعمال الطرق والمعينات الإرشادية.

❖ تكلفة الطرق الإرشادية ومدى توفر الميزانية النقدية للعمل الإرشادي.

❖ المستوى التعليمي والاقتصادي والاجتماعي لجمهور المزارعين.

❖ مرحلة التبني التي يمر بها المزارع.

❖ عدد المزارعين الواجب إرشادهم أو تقديم الخدمات لهم.

وحتى يكون تأثير الطرق الإرشادية المختارة إيجابيا، لابد من اختيار ما يناسبها من المعينات الإرشادية السمعية أو البصرية أو السمعية البصرية لاستخدام أكبر عدد ممكن من الحواس لمستقبلي الرسائل الإرشادية. وتفيد هذه المعينات الإرشادية في:

❖ زيادة الرغبة لدى المزارعين في التعلم وطلب المعرفة.

❖ رفع الكفاءة التعليمية للطرق الإرشادية المستخدمة.

❖ توفير الوقت وتبسيط الفكرة المراد عرضها لتمكين المستقبلين من فهمها واستيعابها.

❖ إمكان عرضها أكثر من مرة.

❖ إضافة الترفيه المريح على المعلومات المراد إيصالها لجمهور المزارع.

خامسا: عوامل تتعلق باختيار القادة المحليين وكيفية الاستفادة منهم في العملية الإرشادية:

❖ اهتمام الإرشاد الزراعي باختيار القادة المحليين وتدريبهم وتمييزهم يعتبر أمرا ضروريا لضمان سرعة انتشار المعلومات الزراعية الحديثة بين المزارعين، وزيادة فاعلية العمل الإرشادي الزراعي.

هناك العديد من العوامل التي قد تؤدي إلى ضعف عملية الاتصال من جانب القادة المحليين لعل أهمها:

❖ القائد لديه معارف فقيرة عن الموضوع الذي يتحدث فيه، أو لم يتم بإعداده إعدادا مناسبيا.

- ❖ القائد غير مؤمن بالرسالة أو بالسياسة التي تتطوي عليها.
- ❖ لذلك يجب أن تتوافر في القادة المختارين مجموعة من الصفات هي:
 - ❖ الحماس للعمل القيادي.
 - ❖ القدرة على كسب الناس والتأثير فيهم.
 - ❖ القدرة على إقناع الآخرين.
 - ❖ القدرة على التطبيق مع تحمل المخاطرة في إتباع الجديد.
 - ❖ الإيمان بأهمية الإرشاد والتطوير والتغيير.
 - ❖ الشخصية المحبوبة القوية.
 - ❖ إجادة التعبير عن الآراء بوضوح.
 - ❖ القدرة على تكرار الحديث عن الفكرة بطرق مختلفة وبأسلوب مشوق.
 - ❖ تقبل المعارضة بصدر رحب.
 - ❖ التمسك بتقاليد المجتمع بغير جمود.
 - ❖ الحرص على مشاركة أفراد المجتمع المحلي في مناسباتهم الاجتماعية.
- ❖ ويهتم الباحثون والمرشدون الزراعيون الذين يسعون إلى تحديد القيادات الإرشادية المحلية بالأسئلة التالي:

من؟ يقول ماذا؟ إلى من؟ وبأي تأثير؟

لهذا تتحصر إجراءات تحديد هذا النوع من القادة في:

- ❖ أخذ عينة ممثلة من سكان المجتمع المحلي.
- ❖ سؤالهم عنم يلجأون لطلب النصيحة والمشورة في موضوعات محددة.
- ❖ تحديد قادة الرأي على أساس أعلى الاختيارات أو أعلى الأصوات.

الركائز الأساسية لنجاح الخدمة الإرشادية الزراعية في ظل التغيرات المعاصرة

سادساً: عوامل متعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية وتنفيذها وتقويمها:

- ❖ تعتبر كفاءة عملية التخطيط من أهم الأسس لتحديد فعالية وكفاءة الأجهزة الإرشادية في القيام بالعمل التعليمي الذي تستهدفه.
- ❖ ترتبط درجة كفاءة التخطيط بمدى إتباع مجموعة من الأسس والمبادئ الهامة.
- ❖ قد يكون تخطيط البرامج الإرشادية مركزياً ويطبق في جميع المناطق داخل القطر دون مراعاة الخصوصية التي تتميز بها كل منطقة.
- ❖ تخطيط البرامج الإرشادية لمنطقة ما لا بد أن يتم بمشاركة بعض قيادات المزارعين في تخطيطها، مما يعطي فرصة أكبر لكي تصبح البرامج معبرة عن مشاكل وحاجات واهتمامات المزارعين بالمنطقة.
- وتتمثل صعوبات ومشاكل تخطيط البرامج الإرشادية في معظم الأقطار العربية فيما يلي:
- ❖ مركزية التخطيط: حيث ينبغي الإقلاع عن السيطرة التقليدية على المستوى المركزي في هذه العمليات تحت ستار المسئولية عن وضع السياسات.
- ❖ ضعف أو غياب مشاركة المنظمات الزراعية في وضع البرامج الإرشادية: وذلك نتيجة ضعف وعي المرشدين أنفسهم بدورها كأدوات فاعلة في بناء القاعدة المعلوماتية الضرورية لتلمس الاحتياجات والمشاكل والصعوبات الإنتاجية والاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها سكان الريف وبالتالي وضع البرامج الإرشادية المتكاملة.
- ❖ تركز البرامج الإرشادية في معظم أقطار العالم العربي على العمل مع المزارع أو المنتج الزراعي، وبدرجة محدودة للغاية مع المرأة الريفية والشباب الريفي.

المؤتمر الثامن " دور الإرشاد الزراعي فى تنمية الصادرات الزراعية "

❖ صعوبة متابعة وتقييم البرامج الإرشادية على الرغم من أهميتها في تحديد الإيجابيات والسلبيات التي واجهت تنفيذها، والوقوف على الأولويات التي ينبغي التركيز عليها في البرامج المقبلة، وكذلك الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على التغيرات الحادثة في المجتمعات الريفية التي نفذت فيها.

سابعاً: عوامل متعلقة بتوافر مستلزمات الإنتاج الزراعي.

ثامناً: عوامل متعلقة بحجم الحيازة المزرعية.

❖ يقود انخفاض حجم الحيازة الزراعية إلى انخفاض في تكوين الفائض النقدي لدى المزارع.

❖ يقود انخفاض حجم الحيازة الزراعية إلى عدم إمكان المزارع من استخدام الأساليب العلمية الحديثة في زراعة أرضه.

تاسعاً: مركزية العمل الإرشادي وعدم تحرر أجهزة الإرشاد الزراعي من القيود والروتين الحكومي:

❖ باعتبار أجهزة الإرشاد الزراعي في أغلب الأقطار العربية هي أجهزة تابعة بشكل أو بآخر إلى وزارات الزراعة أي أجهزة حكومية. فإن ذلك يخضع هذه الأجهزة إلى الروتين الحكومي في اتخاذ القرارات والتي من شأنها إعاقة العمل الإرشادي وزعزعة ثقة المزارعين في هذا العمل.

❖ لذلك لابد من إعطاء كل وحدة إرشادية ميدانية اختصاصاتها ومسئولياتها بشكل محدد ودقيق بغية قيام هذه الوحدة بالعمل الإرشادي وفقاً للظروف المحيطة بها، وهذا ما يقود إلى سرعة تنفيذ الأهداف الإرشادية ويعزز ثقة المزارعين في العمل الإرشادي.

الركائز الأساسية لنجاح الخدمة الإرشادية الزراعية فى ظل التغيرات المعاصرة

عاشرا: النقص في عملية التنسيق بين الجهات العاملة في تطوير الريف:

❖ غياب التنسيق الكامل أو النقص فيه بين الإرشاد الزراعي والتنظيمات والمؤسسات الزراعية وغير الزراعية العاملة في الريف سيؤدي إلى إزدواجية الأنشطة التي تؤدي إلى خلق الوعي لدى المزارع لإتباع الأساليب العلمية الزراعية الحديثة، وهذا بلا شك يؤدي إلى إهدار الوقت والمال والجهد في ضوء محدودية الموارد المتاحة.

احدى عشر: ضعف العلاقة بين البحث والإرشاد والتعليم الفني الزراعي:

❖ قدرة وفاعلية العمل الإرشادي على العطاء تتوقف على تطور البحث العلمي الزراعي باعتباره المسئول بالدرجة الأولى عن نقل وتوصيل التقانات العلمية الزراعية إلى من هم في حاجة ماسة لتطبيقها ألا وهم المزارعون.

❖ قد تتسم العلاقة بين الأركان الثلاثة السابقة بالسلبية أو عدم الرغبة في التعاون، وقد تكون العلاقة حيادية بمعنى قيام كل طرف بالعمل بمعزل عن الآخر وبدون تنسيق أو تعاون.

❖ كيف سيكون إذن مستقبل العمل الإرشادي إن لم تتحول هذه العلاقة التبادلية إلى علاقة إيجابية تدفع العمل الإرشادي إلى النجاح وتعزز مواقع المرشدين الزراعيين.

❖ قد يكون هناك بعداً ما بين مفردات مناهج كليات الزراعة والواقع التطبيقي الذي يحياه المزارع. ونخص بالذكر المهندسين الزراعيين الذين يمارسون العمل الإرشادي دون معرفتهم بأساسيات العمل الإرشادي وفلسفة عمله منطلقين من مقولة يراد وضعها في نصابها وهي "أي عمل يمارسه المهندس الزراعي هو عمل إرشادي بالضرورة".