

جامعة بنها
كلية الزراعة
الاقتصاد الزراعي
الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٤ / ٢٠١٥
المادة: نظم ومداخل الإرشاد الزراعي
الفرقة الثالثة / برنامج العلوم الاقتصادية والاجتماعية
الزمن : ساعتين
درجة الامتحان : ٦٠ درجة

نموذج إجابة تأشيرى

إجابة السؤال الأول (١٥ درجة)

س١ - ناقش أهم مبادئ الإرشاد الزراعي الذي تستند إليه فلسفته ؟
ومن أهم مبادئ الإرشاد الزراعي الذي تستند إليه فلسفته:

١ - الإرشاد الزراعي نشاط تعليمي:

يعتبر الإرشاد الزراعي جزءاً متمماً لنظام التعليم العام يساعده في تحقيق الأهداف العامة للتربية في المجتمع حيث يقوم بالمساعدة في تنمية قدره جمهوره على التفكير وعلى الدراسة وعلى حل مشكلاته في الحياة ويعتبر التعليم الإرشادي غير المدرسي أقدم نوع من الممارسات التعليمية التي عرفها الإنسان حيث نقل الآباء عن الأجداد والأبناء عن الآباء خصائص مهنتهم وخبرتهم وتراثهم الثقافي والحضاري ولقد تطور مفهوم الإرشاد الزراعي بعد ذلك بمرور الزمن سريعاً حتى وصل إلي صورته المعروفة نتيجة لتراكم أفكار ومستحدثات عملية في مجال الزراعة والاقتصاد المنزلى كان لابد من نقلها إلي المنتج الأصلي لها وهو المزارع وأسرته ، والإرشاد الزراعي كنظام تعليمي غيره من النظم التعليمية تستند كل ممارسته على أساس مستمد من النظريات والمبادئ التعليمية التي وصلت إليها الدراسات في علم النفس التعليمي وعلم النفس الاجتماعي وتهدف بصفة عاجلة إلي تغيير السلوك المعرفى والتنفيذى لجماهيره ، وبرغم كل الخصائص المشتركة بين الإرشاد الزراعي وغيره من النظم التعليمية الأخرى إلا أنه يتميز عنها بجملته خصائص . على العكس من ذلك ينبثق عن حاجات ومشاكل الناس ويعمل على إشراكهم في المسئولية وفي اتخاذ القرارات

٢ - الإرشاد الزراعي خدمة هادفة:

هناك إجماع على أن الإرشاد الزراعي مؤسسة تغيير لها حيويتها وأهميتها يتبناها الحكومات بالنسبة إلي ما تسعى إلي إحداثه من تغييرات سلوكية لغالبية كبيرة من شعوبها ويعتبر الإرشاد الزراعي ليس غايته في حد ذاته وإنما هو وسيلة تعليمية غايته النهائية إحداث تغيير كلي وتطور في أجزاء المجتمع ووحداته غير مفرقة بين وحدة أو أخرى ومراكز اهتمامه عليها جميعها.

٣ - الإرشاد الزراعي تتجه خدماته إلي الفرد والجماعة والمجتمع كله:

ويعنى ذلك أن الأجهزة الهدفية في التغيير الاجتماعي الذى يستهدفه هي:

أ- الفرد: يعتبر هو حجر الزاوية في التغيير عن طريق التأثير أو التأثير

ب- الجماعات: يعتبر التغير الحقيقي عملية اجتماعية ناتجة عن تفاعل الإنسان مع أخيه الإنسان أى عن طريق تفاعل الفرد مع جماعته التي ينتمي إليها ويعتبرها مجموعة مرجع بالنسبة لنموه وتقدمه وحصوله بالتالي على جزء اجتماعي إيجابي أو سلبي منهم نتيجة تأثير السلوك المتبادل بينه وبين باقي أفراد تلك الجماعة ، ولا شك أن قوة التأثير المتبادل هذه تجعل الجماعة جهازاً هدفاً له أهمية قصوى في الإرشاد حيث تسهل تبادل الأدوار الثقافية وهنا كانت أدوار الأفراد الثقافية في داخل الجماعات عبارة عن تفاعلات خاصة يحددها الإطار الثقافي العام للمجتمع لأعضاء الجماعة عند تفاعلهم بعضهم مع بعض.

ج- المجتمع: الأفراد والجماعات أولاً وأخيراً وحدات المجتمع يشكلون فيما بينهم جهازاً للعلاقات والارتباطات والتقاليد والفلسفة عن مثيلاتها في مجتمع آخر ، ويلعب المجتمع دوراً رئيسياً في بناء شخصية إدراكه عن طريق تراكيبه المختلفة وأهداف جماعته التي تنتهي إلى أهداف عامة كلية يتفق عليها المجتمع ، ومن الجدير بالذكر أن تغيير المجتمع هو الغاية البعيدة لعملية التغير التي يهدف إليها الإرشاد مما يؤدي تغيير في اتجاه رخا ته العام . وعلى هذا الأساس بني الإرشاد فلسفته على أساس شعور بالمجتمع كحقيقة واقعة وعلى أساس أن المحصلة النهائية للجهد الإرشادي هي التكامل والكفاية والإنعاش الاقتصادي والاجتماعي والفكري للمجتمع بصفة عامة.

٤- عمومية الخدمة الإرشادية:

يقصد بعمومية الخدمة الإرشادية هي ملاءمتها للتطبيق في الظروف المختلفة وقدرتها على التكيف والاستمرار في البيئات والمجتمعات ذات الفلسفات الاقتصادية والاجتماعية المتباينة . فالإرشاد الزراعي كما دلت التجربة قد طبق بطريقة واحدة من النجاح في المجتمعات المختلفة ، وعلى الرغم من أن الخدمة الإرشادية أقدم تاريخاً في بعض البلاد الرأسمالية عنها في الدول الاشتراكية إلا أن هذا لا يعنى أن الإرشاد الزراعي قد أصبح حكراً على الدول الرأسمالية أو سمة من سماتها كما يدعي بعض المتعصبين للنظام الرأسمالي.

هذا وقد دلت نظم الإرشاد الزراعي في البلاد المختلفة على أن بعض الدول تقتصر خدماتها الإرشادية على التكنولوجيا الزراعية فقط كما هو الحال في إنجلترا وبعض دول أوروبا ، بينما يمتد مجال الخدمة الإرشادية في دول أخرى ليشمل كل جوانب تطوير المجتمع كما هو الوضع في الولايات المتحدة الأمريكية . كذلك يقوم بالخدمة الإرشادية في بعض الدول منفصلة ذات كيان مستقل يختلط الإرشاد الزراعي مع تنفيذ القوانين في دول أخرى.

٥- اهم القواعد التي تقوم عليها الفلسفة الإرشادية:

تعتمد الفلسفة الإرشادية على خمس قواعد يمكن تلخيصها فيما يلي:-

- ١- الإيهان بالتربية : ويعني ذلك الاعتقاد القومي بإمكان توجيه الفرد وإرشاده لتغيير سلوكه.
- ٢- الإيمان بالطبيعة البشرية: وهي مظهر التربية والإيمان بها ، ويعنى ذلك أن نؤمن بمنطق الإنسان.

- ٣- الإيمان بالفرد على أنه وحدة المجتمع : هذا الإيمان أساسه أن الإنسان وحدة متكاملة له كيان منظم له حقوق وعليه واجبات نحو مجتمعه ، كما له الحق في أن يختلف فين موه وتطويره إلي أبعد مدي ، وقد أهتمت العقائد الإنسانية جميعها بهذا الهدف ، فليس هناك تضارب منطقي بين حقوق الأفراد وبين العقائد والشرائع.
- ٤- إعتقاد تطور البيئة على تطور سكانها من البشر: والفكرة في ذلك أن العقل البشري هو الأساس الذي عن طريق تطوره وحرثته في التفكير تتطور بيئته وتزدهر ويعم فيها الرخاء ، فليس غنى البيئة وحده دون الذكاء الإنساني أو التطور الفكري هو الذي يدفع عجلة التقدم نحو حياة أفضل.
- ٥- شعور المجتمع حقيقة واقعة : وهي نقطة هامة يجب اعتبارها ، ونتيجة لهذا الاعتبار فإننا نعترف بأن الشعور باحترام الذات والإخلاص والعواطف والحب كلها تسمح للناس بحياة مستقرة في أن يعملوا معا في انجسام وتوافق ، وعكس ذلك نجده صحيحا ، فوجود أنواع الشعور السلبية كعدم الثقة والخوف والغضب والشعور بالذنب كلها أنواع هدامة ووجودها يسبب عدم التفاهم والتشاحن وتمنع الناس من النمو والتطور.

إجابة السؤال الثاني (١٥ درجة)

س ٢- قارن بين نظريات القيادة موضحا الفرق بين القيادة والرئاسة ؟
القيادة في الميدان الإرشادي الزراعي:

عملية نفسية واجتماعية تعمل من خلالها الإدارة الإرشادية الزراعية على التأثير في سلوك الأسرة الريفية ومساعدتهم على تحقيق الأهداف المشتركة في تحسين إنتاجية وإنتاج النظام المزرعي .

الفرق بين القيادة والرئاسة:

وجه المقارنة	القيادة	الرئاسة
• الظهور أو القيام	نتيجة اعتراف تلقائي من جانب الأفراد	نتيجة لنظام
• اختيار الأهداف	تقوم الجماعة بتحديد الأهداف بنفسها	يقوم الرئيس باختيار الأهداف طبقاً لمصالحه
• المشاعر المشتركة	قوية	ضعيفة
• التباعد الاجتماعي	قليل والمسافة صغير جداً	كبير والمسافة كبيرة
• مصدر القوة	أفراد الجماعة	سلطة خارج الجماعة

نظريات القيادة Theories of leadership:

العالم الآن يعيش عصر الواقعية والحقائق والتفكير العقلاني والتنبؤات المبنية على أسس علمية، ولذلك فهو يحتاج إلى القائد أكثر من البطل والذي يملك الحدود الدنيا من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء دوره بجانب الاستعداد والموهبة.

وقد ظهرت العديد من النظريات التي سوف نستعرضها:

أولاً: : نظرية السمات Theory of traits

يعتبر منهج السمات من أقدم ما قدم من اتجاهات فكرية لتفسير ظاهرة القيادة وينطوي هذا المنهج على

نظريتين هما

نظرية الرجل العظيم :Great man theory:

وهي من أول النظريات التي تحدثت عن القيادة وتفترض أن القائد الفرد يملك مواهب وقدرات غير عادية ويقود من خلال شخصية قوية وإرادة جديدة ويعتمد نجاح هذه النظرية على مدى إخلاص القائد للجماعة وقدرته على تفضيل مصالحها على مصالحه الشخصية وإنكاره لذاته وقدرته ه على الشعور بمشاكل ورغبات الآخرين دون أن يظهر دوره.

ثانياً: نظرية السمات والتي تهتم باكتشاف سمات وخصائص مميزة ترتبط بالقيادة وتميز القائد من غير القائد ويعتبر العلماء ستوجد ولي وتيدوبرنارد من المتحمسين لهذه النظرية ولقد نشر Teadad قائمة بعشر صفات وسمات للقائد منها:

القدرة العصبية - الجدية - الحماسة-الود والحب - الاستقامة والنزاهة . - الإدراك الفني . - الحزم . - الذكاء . - مهارة التعليم . - الإيمان .

وقد وجهت الي هذه النظرية عدة انتقادات علي أساس انه من الصعوبة ان يتواجد فرد يتمتع بمثل هذه الصفات والخصائص والسمات اومعظمها،بالإضافة الي أن نظرية السمات تفترض وجود صفات ثابتة يتميز بها القائد وتجعله يصلح للقيادة في جميع المواقف والظروف .

وعلي الرغم من تلك الانتقادات فان نجد ان هذه النظرية اكثر نظريات القيادة انتشارا من حيث التطبيق العملي والواقعي تحت ظروف الحياة خاصة في المجتمعات النامية والتقليدية المنغلقة ،فلا زلنا نجد ان صفات اوسمات مثل عراققة الحسب والنسب والغنى والثروة والمكانة الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها بعض الأفراد في هذه المجتمعات تعتبر من أهم المقومات التي تعتمد علي أساسها المناصب القيادية ، وليس معنى هذه الانتقادات ان نتغاضى عن ضرورة توفر بعض اوتمثل هذه الصفات لدي القائد ،فمما لا شك فيه ان تفوق القائد عن بقية الافراد في الثقة بالنفس تشعر الاخرين بقوته ومهنته في حل مشكلات الجماعة .

ثانيا نظرية الموقفية Situation Theory

تختلف القيادة باختلاف الموقف الاجتماعي ،ونوع العمل المراد تحقيقه ،وحجم الجماعة زاهدافها ،بمعنى

ان السمات اوالخصائص التي يحبذ توافرها لدى القائد تعتبر بمثابة الحد الأدنى وهي تتم في حدود الدور .

٢- النظرية المهامية Functional Theory

** وهي القيام بالوظائف الجماعية والأعمال التي تعمل على :-

مساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها وحسين نوع التفاعل والحفاظ ٤- النظرية التفاعلية

رابعاً النظرية التفاعلية: Interaction Theory

وهي تعتمد على أساس تكامل كل المتغيرات الرئيسية فى القيادة وهى : شخصية القائد -- شخصية الأتباع -- الجماعة من حيث خصائصها وبنائها -- المواقف كما تحددها طبيعة العمل ويجب ان يوضع فى الاعتبار ما يلى :-

١- إدراك القائد لنفسه . ٢- إدراك الآخرين له . ٣- الإدراك المشترك والآخرين للجماعة والموقف وتمتاز هذه النظرية بشمولها ، وفي نفس الوقت توفق بين الاتجاهات الفكرية السابقة فهي تعترف بأهمية الموقف واختلافاته وفي الوقت ذاته تهتم بشخصية القائد والأتباع وتركز بصفة خاصة علي التفاعل بين القائد والأتباع بطريقة تمكن الجماعة من تحقيق اهدافها .

إجابة السؤال الثالث (١٥ درجة)

س٣ - ناقش مراحل عملية التبني للأفكار المستحدثة وفئات المتبنين وأهم العوامل المؤثرة علي التبني ؟

ولقد قسم علماء الاجتماع الريفي روجز وزملاؤه ١٩٥٥ هذه العملية إلي

(١) مرحلة الوعي والانتباه Awareness stage

وفيها يسمع الفرد عن الفكرة الجديدة ولكن تتقصه المعلومات اللازمة لفهمها وإدراكها.

ومصادر الاتصال في هذه المرحلة أو مصادر المعلومات

وسائل الاتصال الجماهيرية ← الأصدقاء والجيران ← المؤسسات الزراعية ← تجار وباعة مستلزمات الإنتاج

(٢) مرحلة الاهتمام Interest stage

يتم فيها تنمية معلومات الفرد عن الفكرة الجديدة.

مصادر المعلومات فيها

وسائل الاتصال الجماهيرية ← الأصدقاء والجيران ← المؤسسات الزراعية ← تجار وباعة مستلزمات الإنتاج

(٣) مرحلة التقييم Evaluation stage

وفيها يقوم الفرد بتطبيق الفكرة الجديدة تطبيق ذهني (عقلي) ثم يصدر قراره إما بوضعها موضع التنفيذ

أو بصرف النظر عنها.

مصادر المعلومات فيها

الأصدقاء والجيران ← المرشد الزراعي (المؤسسات الزراعية) ← تجار وباعة مستلزمات الإنتاج ← وسائل

الاتصال الجماهيرية.

(٤) مرحلة التجربة Trail stage

وفيها يقوم الفرد بتطبيق الفكرة علي نطاق ضيق ليثبت من صلاحيتها وتحديد إمكانية الإفادة منها بغرض التبني الكامل لها.

مصادر المعلومات فيها

الأصدقاء والجيران ← المؤسسات الزراعية ← تجار وبيعة مستلزمات الإنتاج ← وسائل الاتصال الجماهيرية.

(٥) مرحلة التبني Adoption stage

وهي قبول الفكرة والاختراع بها . وهناك تفاوت للزمن في تقبل الزراع للأفكار المستحدثة حيث أنهم لا يتبنون الأفكار المستحدثة في وقت واحد بالرغم عن سماعهم عن الفكرة في وقت واحد، كما أن هناك فترة زمنية تمر بين ظهور الفكرة وتقبل المزارعين لها هذه الفترة قد تطول أو تقصر، ويتوقف ذلك علي طبيعة الفكرة وملاءمتها للظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للزراع وغير ذلك من العوامل.

وتقاس مدي حداثة الفكرة بالبعد الزمني الذي استخدمت فيه لأول مرة

مصادر المعلومات فيها

الخبرة الشخصية تعتبر أهم عامل في استمرار الفكرة ← الأصدقاء والجيران ← المؤسسات الزراعية ← تجار وبيعة مستلزمات الإنتاج.

توزيع مجموعات الزراع تبعا لوقت التبني

١ - المجددون (المبتكرون): Innovators

ويقعون في المنطقة الموجودة على يسار خط الوسط في منحنى تبني الأفكار المستحدثة مطروحاً منها انحرافان قياسيان $(X-2\delta)$ ويمثلون نسبة (٢.٥%) الأولى من الأفراد المتبنين للأفكار المستحدثة . ويتميزون بأنهم أصغر سناً ، ذو مكانة اجتماعية ومالية مرموقة، ومتخصصون في أعمالهم وعلى صلة وثيقة بمصادر المعلومات الزراعية ويتسمون بروح المغامرة والرغبة الشديدة في تجربة الجديد ، ومنفتحون ع لى العالم الخارجي ، ويتمتعون بقسط من القيادة الفكرية في مجتمعاتهم المحلية.

٢ - المتبنون الأوائل: Early Adoptors

ويقعون في المنطقة الموجودة على يسار خط الوسط في منحنى تبني الأفكار المستحدثة مطروحاً منها انحراف قياسي واحد $(X-2\delta)$ ويمثلون نسبة (١٣.٥%) من الأفراد المتبنين وهم ذو مكانة اجتماعية عالية ، وحيازتهم المزرعية كبيرة ، وعلى اتصال وثيق بوكلاء التغيير ، ويحظون باحترام الآخرين ، وكثيراً منهم قياديين في مجتمعاتنا المحلية.

٣ - الغالبية المتقدمة: Early Majority

ويقعون ما بين نقطة الانحناء (النقطة التي تتوقف عندها موجة التبني عن الاستمرار في الزيادة بمعدل سرعة متزايد وتبدأ الزيادة بعدها بمعدل متناقص) ، وهؤلاء يمثلون (٣٤%) من المتبنيين ، ويتميزون بأنهم ذو مكانة اجتماعية فوق المتوسط وحيازتهم المزرعية متوسطة، وعلى اتصال بوكلاء التغير ، وبعضهم يعمل كقادة رأي في مجتمعاتهم المحلية.

٤ - الغالبية المتأخرة: Late Majority

ويقعون ما بين خط الوسط ونقطة الانحناء الأخرى فيمنحنى التبني $(X-2 \delta)$ ويمثلون نسبة (٣٤%) من الأفراد المتبنيين ، وهم أقل تعليماً ، ذو مكانة اجتماعية أقل من المتوسط، وحيازتهم المزرعية صغيرة ، ويحصلون على مع لوماتهم من الفئتين السابقتين ، وأقل اتصالاً بالوسائل الجماهيرية ، ومتشككون ولا بد من ممارسة الضغوط عليهم للتبني ولا يقومون بأدوار تذكر في مجال القيادة.

٥ - المتكئون: Laggards

ويقعون في أقصى يمين المنحنى الطبيعي للتبني بعد نقطة الانحناء اليميني ، ويمثلون (١٦%) من الأفراد المتبنيين ، وهم ذو مكانة اجتماعية أقل ، وحيازتهم المزرعية صغيرة جداً وذو مستوي تعليمي منخفض ، ومصدرهم الاساسي في المعلومات هو الأهل والجيران ، ويتمسكون بالتقاليد والقديم في جميع المواقف ، ويعيشون في شبه عزلة عن الآخرين.

يقعون في المنطقة الموجودة على يسار خط الوسط في منحنى تبني الأفكار المستحدثة مطروحاً منها انحرافان قياسيان $(X-2 \delta)$ ويمثلون نسبة (٢.٥%) الأولى من الأفراد المتبنيين للأفكار المستحدثة . ويتميزون بأنهم أصغر سناً ، ذو مكانة اجتماعية ومالية مرموقة، ومتخصصون في أعمالهم وعلى صلة وثيقة بمصادر المعلومات الزراعية ويتسمون بروح المغامرة والرغبة الشديدة في تجربة الجديد ، ومنفتحون على العالم الخارجي ، ويتمتعون بفسط من القيادة الفكرية في مجتمعاتهم المحلية.

٢ - المتبنون الأوائل: Early Adoptors

ويقعون في المنطقة الموجودة على يسار خط الوسط في منحنى تبني الأفكار المستحدثة مطروحاً منها انحراف قياسي واحد $(X-2 \delta)$ ويمثلون نسبة (١٣.٥%) من الأفراد المتبنيين وهم ذو مكانة اجتماعية عالية ، وحيازتهم المزرعية كبيرة ، وعلى اتصال وثيق بوكلاء التغير ، ويحظون باحترام الآخرين ، وكثيراً منهم قياديين في مجتمعاتنا المحلي.

٣ - الغالبية المتقدمة: Early Majority

ويقعون ما بين نقطة الانحناء (النقطة التي تتوقف عندها موجة التبني عن الاستمرار في الزيادة بمعدل سرعة متزايد وتبدأ الزيادة بعدها بمعدل متناقص) ، وهؤلاء يمثلون (٣٤%) من المتبنيين ، ويتميزون بأنهم ذو مكانة اجتماعية فوق المتوسط وحيازتهم المزرعية متوسطة، وعلى اتصال بوكلاء التغير ، وبعضهم يعمل كقادة رأي في مجتمعاتهم المحلية.

٤ - الغالبية المتأخرة: Late Majority

ويقعون ما بين خط الوسط ونقطة الانحناء الأخرى فيمنحنى التبنى $(X-2 \delta)$ ويمثلون نسبة (٣٤%) من الأفراد المتبنيين ، وهم أقل تعليماً ، ذو مكانة اجتماعية أقل من المتوسط، وحيازتهم المزرعية صغيرة ، ويحصلون على معلوماتهم من الفئتين السابقتين ، وأقل اتصالاً بالوسائل الجماهيرية ، ومتشككون ولا بد من ممارسة الضغوط عليهم للتبني ولا يقومون بأدوار تذكر في مجال القيادة.

٥ - المتكئون: Laggards

ويقعون في أقصى يمين المنحنى الطبيعية للتبني بعد نقطة الانحناء اليميني ، ويمثلون (١٦%) من الأفراد المتبنيين ، وهم ذو مكانة اجتماعية أقل ، وحيازتهم المزرعية ودخولهم .

العوامل التي تؤثر في سرعة تبني الأفكار المستحدثة

(أ) عوامل شخصية:- وهي العوامل التي ترتبط بالفرد نفسه ومنها

(١) مستوى التعليم:- حيث أن الشخص المتعلم أسرع استجابة للتبني من المزارع الأمي.

(٢) السن:- المزارعين صغار السن ومتوسطي السن أكثر تقبلاً للأفكار والأساليب الزراعية الحديثة من المزارع المسنين.

(٤) المهنة:- الشخص المتخصص في المهنة أكثر قبولاً للأفكار الجديدة.

(٥) الذكاء، مستوى طموح الفرد، القناعة، الرضا ، الاعتقاد في النصيب، الحالة الصحية

(ب) عوامل اقتصادية ومنها

(١) الدخل:- حيث أن المزارع محدود الدخل شديد التردد في الأقدام علي تبني الأفكار الجديدة لأن ذلك من وجهة نظرة مخاطرة.

(٢) حجم الحيازة المزرعية:-

كلما زاد حجم الحيازة كلما زاد تقبل وتبني الأفكار الجديدة.

(٣) نوع الحيازة:-

كلما زادت نسبة الأرض التي يملكها المزارع كلما ازداد معدل تبني الأفكار والأساليب الحديثة.

(ج) عوامل اجتماعية

(١) العضوية والمشاركة في المنظمات الاجتماعية

عضوية الفرد ومشاركة الإيجابية في المنظمات يرتبط إيجابياً بمدى تقبل الفرد للأفكار الجديدة.

(٢) قيم المجتمع: كلما كانت قيم المجتمع لا تحبذ التجديد كلما زادت درجة احتمال رفض أفرادها تبني الأفكار الحديثة.

٢ - الاتصالات الاجتماعية:-

كلما اتسع نطاق هذه الاتصالات كلما زاد احتمال تقبل الفرد للفكرة.

٣) مرونة أو جمود البنيان الإجتماعي

فقد ثبت أن البنيان الذي يتصف بالجمود أو التزمّت يصعب وصول أو تبادل المعلومات والأفكار بين الطبقات المختلفة فيه من ثم يصعب تبني الأفكار والأساليب الحديثة.

٤) المكانة الاجتماعية

كلما ارتفعت مكانة الفرد الاجتماعية كلما زاد قبولة وتبنيّة للأفكار الجديدة.

٥) مستوي المعيشة:-

الشخص الذي يتمتع بمستوي معيشة مرتفع يكون أكثر تقبلاً للأفكار الجديدة.

٦) تأثير الأسرة

قد يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي في استجابة الفرد وتقبله للأفكار الجديدة.

٧) تأثير الجماعة المرجعية

وهي تلك الجماعة التي يرجع إليها الفرد للاسترشاد برأيها عند تكوين رأيا بالنسبة لموضوع معين.

رابعاً: عوامل ترتبط بطبيعة وصفات الخبرة

(١) تكاليف الخبرة والعائد الاقتصادي منها

يميل المسترشدون إلي تبني الخبرات سريعة العائد في وقت أقصر ونجد أن الخبرات الجديدة ا لمكلفة تكون أبطأ في التبني.

(٢) مدي تعقيد الخبرة

تقبل الخبرات الحديثة البسيطة سهلة الفهم والاستعمال أكثر من غيرها الأشد تعقيداً

(٣) إمكانية تجزئة الخبرة أو الفكرة

ويقصد بذلك مدي قابلية الفكرة المستحدثة للتجريب في مجال محدود وعلي نطاق ضيق حيث أن الأفكار الجديدة التي يمكن تجزئتها علي نطاق ضيق مثل استعمال صنف جديد من النقاي تنشر بسرعة أكبر من الأفكار التي لا تقبل مثل هذا التقسيم مثل استعمال آله حصاد ودراس Combine.

(٤) التوافق العام للخبرة:

تقبل الأفكار الجديدة التي لا تتعارض مع الأفكار والخبرات الموجودة والمعتقدات السائدة.

(٥) وضوح مشاهدة الخبرة:

تختلف تبني الخبرات باختلاف ما شوهد أو تم إيضاحه منها فخبرات الري بطريقة الرذاذ أكثر رؤية من خبرة التخلص من فئران الحقول بوضع مادة سامة في جورها.

إجابة السؤال الرابع (١٥ درجة)

س ٤ - ناقش المفهوم المتكامل للإرشاد الزراعي . موضحاً الإرشاد الزراعي كمهنة ؟

التعريف المتكامل للإرشاد الزراعي:

الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بالتطبيق الفعلي لمراحلها المختلفة و المتشابهة جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين مهتدياً في ذلك بفلسفة عمل واضحة بغرض خدمة الزراع وأسرههم وبيئتهم واستغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ومساعدتهم على توجيهها لرفع مستواهم الإقتصادي والاجتماعي عن طريق إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم. ويتضح من هذا التعريف أن الإرشاد الزراعي عبارة عن:

- ١- عملية تعليمية لها مراحل متعددة من ضمنها التعليم الأكاديمي للإرشاد الزراعي كتخصص مستقل يدرس لمراحل تعليمية مختلفة ويسمى بالتعليم الإرشادي.
- ٢- أن العملية التعليمية وفقاً لمراحل سبق شرحها ولا تؤدي في فصول مدرسية
- ٣- يقوم بالتطبيق الفعلي لمراحل هذه العملية المختلفة والمتشابهة جهاز متكامل من المهنيين
- ٤- يعاون هذا الجهاز في تطبيق العملية التعليمية القادة المحليين
- ٥- للإرشاد الزراعي فلسفة عمل واضحة تهدف إلي توعية الزراع وأسرههم وتعليمهم وتقديم الخدمات لهم.
- ٦- أن تعليم وتقديم الخدمات يكون من خلال استغلال الامكانيات المتاحة والجهود الذاتية بقدر الإمكان ، وأن دور الإرشاد الزراعي في ذلك هو مساعدة جمهور الإرشاد الزراعي لاستغلال الامكانيات المتاحة بأفضل أسلوب لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي
- ٧- يتم رفع المستوي الاقتصادي والاجتماعي للزراع وأسرههم من خلال تعليمهم ، أي إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة
- ٨- كما أن هذا التعريف يبرز الطبيعة التعليمية للإرشاد الزراعي من حيث كونه نشاطاً تعليمياً يحدث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارف ومهارات واتجاهات الزراع

الإرشاد الزراعي كمهنة

من العرض السالف أوضحنا أن الإرشاد الزراعي خدمة تعليمية ، ونظراً لأن الخدمة الإرشادية نمت وتطورت وأصبح المشتغلون بها أكثر حساسية بكيانهم وبوظيفتهم في المجتمع ، فمن الطبيعي أن يكون لهم تطلعات في أن ترقى هذه الخدمة إلي مستوي المهنة ، حيث أن الخدمات في حالة نضجها ووصولها إلي درجة معينة من التكامل ترتقي إلي مهنة.

ولتوضيح ذلك نشير إلي أن مفهوم المهنة يجب أن يتضمن عدداً من الخصائص أهمها:

أ- بنيان من المعارف والمهارات .

وهناك ثلاثة أنواع من المعارف يجب أن يتضمنها أى برنامج تدريبي أو تعليمي يتعلق بإعداد المهنيين هي:

١- **المعارف العامة:** والتي تتضمن مجموعة المقررات الأساسية في مجالات العلوم المختلفة حتى تكون إطار معرفياً عاماً تبني عليه المقررات التخصصية الأخرى.

٢- **المعارف التخصصية:** وتتضمن مجموعة من المقررات المتخصصة التي تكون الركيزة الأساسية للإطار النظري الذي تبني عليه التطبيقات المختلفة ، ومثال ذلك مقرر الوراثة الذي يعتبر أساسياً في تربية الحيوان ولكن طريقة تطبيق مربي الحيوان للوراثة تختلف عن طريقة تطبيق المتخصص في الوراثة البحتة.

٣- **المعارف المهنية :** وهي ذات طبيعة تطبيقية مباشرة معارف عن طبيعة المهنة وخصائصها وكيفية ممارستها.

ب- **القيم الأخلاقية .**

ج- **الاحتراف .**

إجابة السؤال الرابع (١٥ درجة)

س ٥ - ما هو مفهوم البرنامج الإرشادي . ثم اشرح بالتفصيل خطوات ومراحل بناء البرنامج الإرشادي ؟

تعددت تعريفات البرنامج الإرشادي وفيما يلي عرض لتلك التعريفات :- فالبرنامج الإرشادي هو "البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر اتخاذها للقيام بعمل إرشادي معين، أو هو بيان عن الموقف والأهداف، والمشكلات والحلول الإرشادية المقترحة لمواجهة هذه المشكلات"، هذا ويشكل البرنامج أساس كل خطة إرشادية سوف تتبع بعد ذلك .

كما عرف البرنامج الإرشادي بأنه "إطار يتضمن مجموعة من الخبرات والتعليمات المصممة بطريقة متكاملة ومتتابعة تخضع لمدة زمنية محددة وفقاً لتصميم وتخطيط هدف محدد يعمل على تنمية الوعي وإكساب مهارات لتأدية الأدوار بفاعلية".

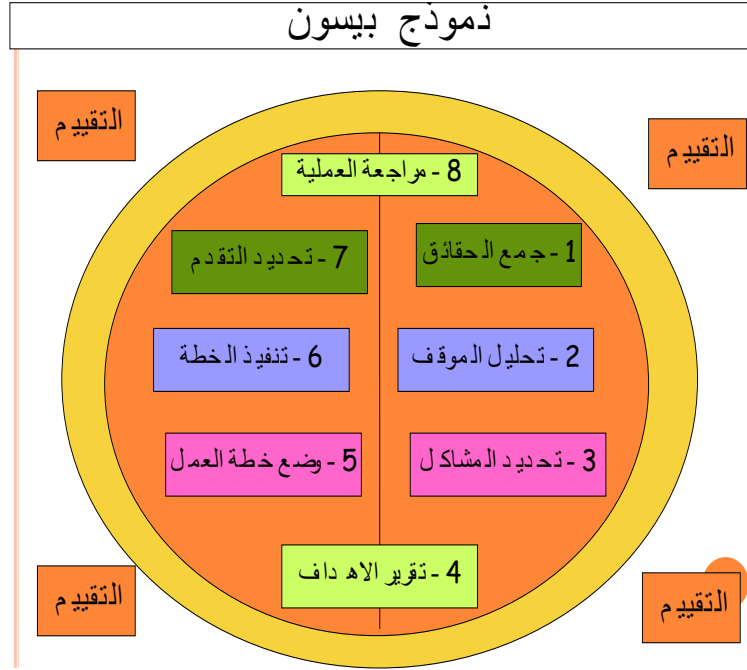
فالبرنامج الإرشادي هو مجموعة من الأنشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقاتهم وإمكاناتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم والمرشد.

لقد وضعت نماذج متعددة لبناء البرنامج الإرشادي ، تلك النماذج وإن اختلفت في عدد مراحلها ، إلا أنها تتشابه في مضمونها، ومن أمثلة تلك النماذج ما يلي:

نموذج بيسون لعملية تخطيط البرنامج الإرشادي

وسوف نقوم بالتركيز على هذا النموذج لأنه يعتبر أكثر النماذج ا لإرشادية شمولاً ، ويمكن القاري من تتبع وتسلسل خطوات وضع البرامج الإرشادية بطريقة منطقية مفصلة .

ويمثل الشكل التالي نموذج بيسون في وضع البرنامج الإرشادي شاملا الخطوات المختلفة لمرحلتي التخطيط والتنفيذ :



من الشكل السابق يتضح إن عملية وضع البرنامج الإرشادي تتضمن الخطوات التالية

- 1- تجميع حقائق وبيانات عن الوضع الراهن .
- 2- تحليل الموقف .
- 3- تحديد المشكلات .
- 4- تقرير الأهداف .
- 5- وضع خطة العمل .
- 6- تنفيذ خطة العمل .
- 7- بيان وتحديد التقدم الحادث .
- 8- إعادة النظر ومراجعة العملية .

ويمكن تقسيم هذه العملية إلى مرحلتين أساسيتين هما :

الأولى : تتعلق بتخطيط البرنامج وتشتمل على الخطوات الأربعة الأولى

الثانية : تتعلق بتنفيذ البرنامج وتشتمل على الخطوات الثلاثة التالية للخطوات الأولى .

الخطوة الثامنة: وهي إعادة النظر ومراجعة العملية فهي ترتبط بالمرحلتين الرئيسيتين السابقتين .

مع أطيب التمنيات بالتوفيق

أ.د/ محمد حسب النبي حبيب