



أسئلة امتحان الفصل الدراسي الثاني 2013
الصف الرابع - شعبة أمراض النبات
المادة : إرشاد زراعي - الزمن : ساعتان
=====

جامعة بنها
كلية الزراعة
قسم الاقتصاد الزراعي
=====
أستاذ المادة: أ.د/ سامي عبد الجواد

أجب عن الأسئلة الآتية مع توضيح إجابتك بالرسم التخطيطي وكتابة المصطلحات الإنجليزية كلما أمكن ذلك :

السؤال الأول (20 درجة):

(أ) عرف - ستة فقط - من المصطلحات التالية :

- 1- Agricultural Extension (Integral Definition).
- 2- Extension Training Needs.
- 3- Objectivity.
- 4- Action Leaders.
- 5- Extension Persuasion.
- 6- Awareness Stage.
- 7- Innovation.
- 8- Early Adopters.
- 9- Extension Service General.
- 10- Extension Program Planning.

(ب) علل لما يأتي :

1. تعتبر النظرية التفاعلية من أهم النظريات المفسرة للدور القيادي.
2. اختلاف دول العالم في تطبيق مجالات الإرشاد الزراعي.
3. أهمية القادة الريفيين في العمل الإرشادي الزراعي.
4. أهمية البرامج الإرشادية الزراعية.

السؤال الثاني (24 درجة):

قارن باختصار بين ثلاثة فقط مما يلي:

- 1) نظريات الاتصال الإرشادي ، ونظريات القيادة الريفية.
- 2) مبادئ الإرشاد الزراعي عامة، ومبادئ التدريب الإرشادي خاصة.
- 3) عناصر عملية الاتصال ، وعناصر عملية اتخاذ قرار تبني المستحدثات(بالرسم التخطيطي).
- 4) أنواع القيادة الريفية، وأنواع صفات فئات المتبنين للأفكار المستحدثة(بالرسم التخطيطي).

السؤال الثالث (16 درجة):

أذكر ما تعرفه عن:

1. أساليب الإقناع الإرشادي.
2. علاقة علم الإرشاد الزراعي بعلم الاجتماع الريفي.
3. خطوات تخطيط، وتنفيذ، وتقييم البرنامج الإرشادي(مدعماً رأيك بوضع خطة عمل برنامج إرشادي).

=====

انتهت الأسئلة بحمد الله رب العالمين ، مع أطيب الأمنيات بالتوفيق إن شاء الله أ.د / سامي
عبد الجواد



إجابة امتحان الفصل الدراسي الثاني 2013

الصف الرابع - شعبة أمراض النبات

المادة : إرشاد زراعي - الزمن : ساعتان

جامعة بنها

كلية الزراعة

قسم الاقتصاد الزراعي

أستاذ المادة: أ.د/ سامي عبد الجواد

الإجابة عن الأسئلة الآتية مع توضيح الإجابة بالرسم التخطيطي وكتابة المصطلحات الإنجليزية كلما أمكن ذلك:

إجابة السؤال الأول (20 درجة):

(أ) تعريف - ستة فقط - من المصطلحات التالية :

- 1- Agricultural Extension (Integral Definition).
- 2- Extension Training Needs.
- 3- Objectivity.
- 4- Action Leaders.
- 5- Extension Persuasion.
- 6- Awareness Stage.
- 7- Innovation.
- 8- Early Adopters.
- 9- Extension Service General.
- 10- Extension Program Planning.

1- الإرشاد الزراعي (تعريف متكامل) Agricultural Extension (Integral Definition): هو عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بالتطبيق الفعلي لمراحلها المختلفة والمتشابهة جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين مهتدياً في ذلك بفلسفة عمل واضحة بغرض خدمة الزراع وأسرهم وبيئتهم واستغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ومساعدتهم على توجيهها لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي عن طريق إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

2- الاحتياجات التدريبية الإرشادية Extension Training Needs: تعرف الحاجات بأنها شكوى من نقص أو اضطراب في مظهر معين من سلوك الفرد اليومي ، كما أنها نقص في إحدى متطلبات الحياة ويعبر عنها بالتفاوت في الوضع الحالي والوضع المرغوب المراد الوصول اليه وأن الفرد يرغب في تطبيق هذه الفجوة والوصول الى الوضع المرغوب... مع الأخذ في الاعتبار بأن الحاجة عبارة عن نقص في ما يحتاجه الفرد وأن التدريب عملية تعليمية منظمة يقوم بها تنظيم معين لتحسين اداء الأفراد لتغيير أنماط سلوكهم. ويمكن استخلاص ثلاثة جوانب رئيسية لمفهوم الاحتياجات التدريبية هي : 1- وجود نقص متصل بالأعمال أو المهام التي يقوم بها هؤلاء الأفراد. 2- وجود نقص في المعارف أو الأفراد المراد تدريبهم. 3- يقابل هذا النقص عن طريق إحداث تغييرات في سلوك الأفراد للحصول على الوضع المرغوب عن طريق التدريب.

3- الموضوعية Objectivity: تعنى الحرية من أي نوع من أنواع التحيز وعدم التأثر بنتائج التقييم باختلاف من يقومون به.

4- قادة التنفيذ Action Leaders: هم أولئك الذين يضررون للقيام بوظائف وأنشطة محددة تتعلق بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، ويمكن تصنيفهم إلى : قادة تنظيميون، وقادة متخصصون في مجالات معينة، وقادة نشاط، ومخططي برامج.

5- الإقناع الإرشادي Extension Persuasion: هو الوسيلة الفعالة لزيادة مشاركة الأفراد في جميع الأنشطة أو الأعمال المراد القيام بها. كما يعرف الإقناع بأنه التأثير في فكر الشخص أو عمله، وهو عملية الاتصال التي يريد المرسل فيها أن يستخرج استجابة مرغوبة من المستقبل . ويعرف أيضاً بأنه النشاط الذي يرتبط فيه المتحدث بالمستمع والذي يحاول فيه المتحدث عن وعي وقصد أن يؤثر في سلوك المستمع عن طريق نقل بعض الرموز المسموعة والمرئية. وفي العمل الإرشادي الزراعي فإن الإقناع يلعب دوراً هاماً في عملية الاتصال الإرشادي بين المرشد والمسترشد، حيث يتم ترشيد الزراع وتوعيتهم بالممارسات الزراعية المستحدثة. ويتطلب ذلك أن يتضمن الموقف الاتصالي عملية إقناع الزراع بهذه الممارسات. فإذا حدث للزارع تغيير فهذا يعني أن الموقف الاتصالي قد نجح في إقناع الزراع بالرسالة الإرشادية التي يتضمنها.

6- مرحلة الوعي Awareness Stage: هي المرحلة التي يتعرض الفرض فيها للفكرة الجديدة ولكن تنقصه المعلومات اللازمة لفهمها وإدراكها.

7 - المستحدث Innovation: هو عبارة عن فكرة أو ممارسة أو شئ يدركه الفرض على أنه جديد أي أنه عندما تبدو الفكرة للفرد على أنها جديدة تعتبر مستحدثة، والأساس الهام لاتخاذ قرار فعال بتبنى أو رفض المستحدث هو درجة المعرفة بكيفية استخدام الفكرة استخداماً مناسباً .

8 - المتبنون الأوائل Early Adopters: هم محترمون ولا ينظر إليهم أقرانهم باعتبارهم نماذج تحتذى ، احتكاكهم الاجتماعي جيد ، ومندمجين اجتماعياً وانتمائهم للمجتمع المحلي شديد ، ومراكزهم القيادية بالمجتمع عالية ، وثقافتهم مرتفعة نسبياً ، إمكانياتهم المالية مرتفعة نسبياً ، ولهم اتصال بالمجديدين أكثر دون غيرهم من باقي الفئات ، أكثر الفئات اتصالاً بالمرشد.

9- عمومية الخدمة الإرشادية Extension Service General: هي ملاءمتها للتطبيق في الظروف المختلفة وقدرتها على التكيف والاستمرار في البيئات والمجتمعات ذات الفلسفات الاقتصادية والاجتماعية المتباينة.

10- تخطيط البرامج الإرشادية Extension Program Planning: هو عملية دراسة الماضي والحاضر حتى يمكن التنبؤ بالمستقبل وبالتالي تحدد الأهداف والاحتياجات والإمكانيات البشرية وغير البشرية اللازمة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات لمقابلة الأهداف والاحتياجات مع تحديد الطريقة والمكان المناسبين لتنفيذها في الميعاد المناسب.

(ب) تعليل ما يأتي :

1. **تعتبر النظرية التفاعلية من أهم النظريات المفسرة للدور القيادي:** لأن هذه النظرية توفق بين الاتجاهات الفكرية السابقة ، فهي تقوم على أساس التفاعل بين كل من المتغيرات الرئيسية في عملية القيادة وهي : 1- شخصية القائد وما ينبغي أن تتوفر فيها من عناصر. 2- الجماعة من حيث تركيبها واتجاهاتها وحاجاتها ومشكلاتها. 3- العلاقات الموجودة بين أفراد الجماعة وأهدافها ودرجة تماسكها .- الموافق بكل مشتملاتها من طبيعة العمل والبيئة الاجتماعية والطبيعية والثقافية التي توجد بها الجماعة . وليس المهم في ظاهرة القيادة هذه المتغيرات في حد ذاتها ولكن المهم هو إدراك القائد لنفسه وإدراك الآخرين له وإدراك القائد لهؤلاء الآخرين والإدراك المشترك بين القائد والآخرين للجماعة وللموقف.

2. **اختلاف دول العالم في تطبيق مجالات الإرشاد الزراعي:** تختلف الدول متقدمة كانت أو نامية من حيث تطبيقها لجميع المجالات أو البعض منها وفقاً لاعتبارات ثلاث هي :

(أ) **المرحلة التي تمر بها الدولة في عملية التنمية:** حيث أنه كلما كانت الدولة لازالت في المراحل الأولى من التنمية ، فإن السياسات الإرشادية بها غالباً ما تتناول مجالات رفع كفاءة الإنتاج الزراعي ، وكلما تقدمت في إنتاجية الدولة ونمو مؤسساتها القومية تنتقل هذه السياسة إلى المجالات التسويقية والاستهلاكية وغيرها من المجالات .

(ب) **توافر الإمكانيات العادية والبشرية:** فكلما توافرت الإمكانيات المادية للقوى البشرية ذات الكفاءة المناسبة كلما اتسع نطاق العمل الإرشادي ليشمل أكبر عدد ممكن من المجالات مع تنفيذ أكبر معدلات ممكنة من النشاطات التي تخص كل مجال.

(ج) **حدث أو قدم الخدمة الإرشادية:** فكلما كان تطبيق الدولة للخدمة الإرشادية منذ زمن بعيد كلما اتسعت مسؤوليتها المفروض أن تقوم بها كاملة والعكس صحيح في تطبيق الخدمة حديثاً بالدولة كلما طغت على اختصاصاتها ومجالاتها مؤسسات أو وحدات تنظيمية أخرى ، مما قد يؤدي إلى الازدواجية والتقصير في تحقيق الأهداف الإرشادية وقصور مجالات العمل الإرشادية وقصور عدد النشاطات التي يتضمنها كل مجال.

3. أهمية القادة الريفيين في العمل الإرشادي الزراعي:

- 1 - مساعدة المرشدين في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية وإعطاء القوة الشرعية اللازمة لإدخال البرامج في إطار النسق الاجتماعي الريفي.
- 2 - المساعدة في التعرف على الاحتياجات والتوقعات الرئيسية لأفراد المجتمع المحلي بما يخدم عملية بناء برامج ملائمة للمستهدفين.
- 3 - مساعدة المرشدين في إقامة علاقات طيبة مع أفراد مجتمعهم وترغيب الزراع في العمل الإرشادي وتزويدهم بما يلزمهم من معلومات.
- 4 - مساعدة أفراد المجتمع في التعرف على مشاكلهم الزراعية وحاجاتهم.
- 5 - تنظيم أفراد المجتمع في شكل منسق بما يخدم حركة منسقة للتنمية.
- 6 - تشكيل حلقة اتصال فعالة ذات اتجاهين بين جماهير الزراع ومشكلاتهم من جهة وأجهزة البحث العلمي ونتائج بحثها من جهة أخرى.
- 7 - ضمان توافر عنصر الاستمرارية والاستقرار في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية نظراً لأن القادة الريفيين لهم صفة الدوام غير معرضين للنقل لعدم تبعيتهم إلى تنظيمات إدارية رسمية كما يحدث بالنسبة للمرشدين الزراعيين.
- 8 - معاونة المرشدين الزراعيين في الاتصال بأكبر عدد من جمهور المسترشدين.

4. **أهمية البرامج الإرشادية الزراعية:** 1-العدول عن الارتجال ودراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية واجبة التنفيذ. 2-إتاحة الفرصة لوجود بيان مكتوب يحدد الهدف والوسيلة لبلوغه. 3-تعيين الحدود التي تعمل من خلال الخدمات الإرشادية. 4-وجود الإطار الذي يمكن على أساسه الحكم على الاتجاهات الجديدة وقياس النجاح أو الفشل. 5-ضمان عدم انتكاس البرنامج عند تغيير القائمين عليه. 6-وجود الدليل الذي يفسر طلب اعتمادات مالية لتنفيذ البرامج الإرشادية.

إجابة السؤال الثاني (24 درجة):

المقارنة باختصار بين ثلاثة فقط مما يلي:

1-1- نظريات الاتصال الإرشادي:

1- **النظرية الكلاسيكية البسيطة للاتصال:** تشبه العملية الاتصالية بنظام التليفون ، فإن المصدر هو واحد من الشخصين المتصلين، والرسالة هي قطعة الكلام المقال في جهاز التليفون ، والقناة عبارة عن الدورة اللاسلكية الموصولة للنقط الثابتة في التليفون الآخر لدى المستقبل وهي السماع والأذن ، والغاية المقصودة هي الشخص المستمع ، والوضوءاء هي عبارة عن الطفظة أو الطنين أو صورة أخرى من التشويش الذي يمكن أن يجعل من الصعوبة فهم الرسالة كما هي مقصودة من المرسل لدى المستقبل الذي يصبح مرسلأ بارسال استجابات للرسالة غير المقصودة أصلاً من المرسل الأول نتيجة لعدم فهم أو عدم تقبل منه.

2- **النظرية الكلاسيكية الأكثر تعقيداً للاتصال:** وفيها تنتقل الرسالة من المصدر إلى المستقبل بعدة قنوات في وقت واحد أو أوقات متلاحقة لكل منها درجة وضوءاء مما يفقد تطابق الرسالة المستقبلية مع المرسل أساساً من المصدر والذي يظهر في رجوع الصدى ، وتأخذ القنوات في المنظمات البشرية عدة صور منها : الصور المكتوبة أو الشفوية الرسمية وغير الرسمية ، وقد تكون متغيرات الاتصال متوازنة برسائل متشابهة غالباً ، وأحياناً تكون متعارضة أو متضادة ، وهذا يزيد التشويش ، وبالتالي يزيد من احتمال عدم تطابق الرسالة الأساسية مع الرسالة المستقبلية وعدم نجاح الاتصال، الأمر الذي يظهر في رجوع الصدى من المستقبلين.

3- **النظرية الحديثة والمتقدمة للاتصال:** لا تختلف في مبادئها وعناصرها عن النظريات الكلاسيكية إلا أنه يحدث فيها عادة توسعات وتجديدات عدة في مجالات مختلفة من أمثلتها: أ- توسعات وامتدادات في مولدات الرسائل مما يتحتم معه تغير في مفاهيم العمل والإدارة وحجم المؤسسات.

ب - توسعات في مولدات الرسالة الناجم عن ازدياد وتطور المجتمع في مجال العمومية والشروع إلى التخصص الفني والدقة في تحديد المهام كما ينجم عن النمو الفني والتكنولوجي السريع. ج - الاتجاه إلى مبدأ الإنتاجية التضامنية في قيادة المنظمات إلى البنين التنظيمي الأكبر وازدياد في حجم وتعقيد شبكة الاتصال. د - التغير في مدخل الإدارة ووجهات النظر إلى الإدارة والأنماط الاتصالية لبناء القوة فيتحول من نظام استاتيكي مغلق إلى نظام ديناميكي أو حركي مفتوح، وأثر ذلك بطبيعة الحال على نجاح أو فشل عملية الاتصال والوضوءاء التي تقابلها، ومدى القدرة على التحكم فيها مما يزيد احتمالات النجاح أو الفشل الاتصالي.

2-1- نظريات القيادة الريفية:

أولاً: نظرية السمات Trait Theories: يعتبر منهج السمات من أقدم ما قدم من اتجاهات فكرية لتفسير ظاهرة القيادة ، وينطوى هذا المنهج على نظريتين هما : نظرية قيادة الرجل العظيم The great man theory of leadership وتفترض هذه النظرية أن التغيرات في الحياة الجماعية والاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية . أما النظرية الثانية في هذا المجال فهي نظرية السمات والتي تهتم باكتشاف سمات وخصائص مميزة ترتبط بالقيادة وتميز القادة عن غير القادة. ويتلخص مضمون هذه النظرية في التفكير في القيادة على أنها خاصية من خصائص الفرد ، فالقائد

في ضوء هذه النظرية هو الذي يتم بخصائص وسمات معينة مثل السيطرة ، الثقة بالنفس ، التمتع بمكانة اجتماعية اقتصادية معينة ، الذكاء ، الفصاحة في الكلام والقدرة على التعبير ، أو صفات أخرى تتعلق بتكوينه الجسدي والمظهرى مثل : طول القامة ، وصحة البدن ، وحسن المظهر ... الخ . وقد وجهت إلى هذه النظرية كثيراً من الانتقادات على أساس أنه يصعب جداً أن يتواجد فرد يتمتع بهذه السمات والخصائص أو معظمها ، هذا بالإضافة إلى أن نظرية السمات تفترض وجود صفات ثابتة يتميز بها القائد وتجعله يصلح للقيادة في جميع المواقف والظروف. وبالرغم من هذه الانتقادات فإننا نجد أن هذه النظرية تعتبر أكثر نظريات القيادة انتشاراً من حيث التطبيق العملي والواقعي تحت ظروف الحياة اليومية خاصة في المجتمعات التقليدية أو النامية . فلا زلنا نجد أن سمات مثل: عراقة الحسب والنسب والغبى والثروة والجاه والمكانة الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها بعض الأفراد في هذه المجتمعات تعتبر من أهم المقومات التي تسند على أساسها المناصب القيادية . وليس معنى هذه الانتقادات عدم الاكتراث أو التغاضي عن ضرورة توافر مثل هذه الخصائص في اختيار القادة المرشحين ، فمما لا شك فيه أن تفوق القائد عن بقية الأتباع في خاصية مثل الثقة بالنفس مثلاً من شأنه أن يشعر الآخرين بقوته ومهارته وما يمكنه ذلك من الإسهام في حل مشكلات الجماعة.

ثانياً : النظرية الموقفية (Situational Theory): تختلف القيادة باختلاف الموقف الاجتماعي ، ونوع العمل المراد تحقيقه ، وحجم الجماعة وأهدافها ، بمعنى أن السمات التي يجب توافرها لدى القائد في موقف معين أو جماعة معينة قد تختلف تماماً عن الخصائص والسمات التي يجب توافرها في قائد آخر لموقف آخر أو لجماعة أخرى. وتشير نتائج الأبحاث في هذا المجال على أنه يصعب أن تكون هذه السمات وفقاً تماماً على الموقف ، وأن هناك حداً معيناً من القدرات ينبغي أن يتواجد لدى كل القادة ، ولكن هذه القدرات أو المميزات تتوقف على حدود الدور الذي يقوم به القائد.

ثالثاً : النظرية الوظيفية أو المهامية (Functional Theory): وتعرف بأنها القيام بالوظائف الجماعية الأعمال والأنشطة التي من شأنها مساعدة الجماعة على تحقيق وبلوغ أهدافها (Goal Achievement) ، وتحسين نوع التفاعل بين أعضائها والحفاظ على كيان المجموعة وتماسكها، والقيادة في ضوء هذه النظرية قد يقوم بها عضو واحد أو عدد كبير من أعضاء الجماعة.

رابعاً : النظرية التفاعلية (Interaction Theory): وتقوم هذه النظرية على أساس التكامل بين كل المتغيرات الرئيسية في عملية القيادة وهي: (أ) شخصية القائد. (ب) شخصية الأتباع من حيث حاجاتهم واتجاهاتهم ومشاكلهم. (ج) الجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها وخصائص الجماعة. (د) المواقف كما يحددها طبيعة العمل والبناء الطبقي والثقافة القائمة وغيرها من العوامل.

- 2-1- مبادئ الإرشاد الزراعي عامة:** 1 - البدء بالعمل من المستوى الذي يوجد عليه الناس. 2 - وجود أهداف متفق عليها. 3 - المشاركة الفعلية. 4 - التعاون. 5 - تأسيس علاقات على أساس الثقة المتبادلة. 6 - الاعتماد على القادة المحليين. 7 - استعمال وسائل الاتصال الفعالة. 8 - التنسيق والتكامل .

2-2- مبادئ التدريب الإرشادي خاصة:

يهدف كل من التدريب والتعليم إلى إحداث التغيير في السلوك الفردي ، لذلك فإن المبادئ الأساسية للتدريب هي نفسها مبادئ التعليم المتفق عليها والتي من أهمها :

- 1 - مبدأ الممارسة (Practice): فالمشاركة والممارسة الفعلية للمتدرب شيء أساسي في التدريب يكسبه المهارة أو المعلومات أو الاتجاهات الجديدة بشكل فعال وينبغي أن تكون هذه الممارسات لفترة زمنية كافية ، وأن يكون للفرد المتدرب الحرية في ارتكاب الأخطاء وصولاً إلى النجاح .
- 2 - مبدأ الدافعية (Motivation): وينبئ هذا المبدأ على أساس التعامل مع الحاجات والدوافع التي لدى الأفراد الذين سيتم تدريبهم إذ ينبغي أن يكون لدى المتدرب الرغبة الذاتية للتدريب والمشاركة فيه .
- 3 - مبدأ الفروق الفردية (Individual difference): يختلف الأفراد الذين سيتم تدريبهم في مستواهم المعرفي والمهاري كما يختلفون في اتجاهاتهم وميولهم ورغباتهم واستعدادهم لعملية التعليم والتدريب ولذلك فإن التدريب الفعال هو الذي يتمشى مع هذه الفروق الفردية بين جماعة المتدربين من حيث فترة التدريب ، وطرقه وأساليبه ونوعه .
- 4 - مبدأ التعزيز (Reinforcement): يلعب الثواب والعقاب دوراً هاماً في تعليم الأفراد وتدريبهم على الأعمال المختلفة حيث يمكن عن طريقها نقل المعلومات والخبرات اللازمة لدى الأفراد.
- 5 - مبدأ انتقال أثر التدريب (Transfer of training): لا يمكن القول بأن التدريب قد أدى مهمته إذا لم تتوفر فيه عوامل النجاح التي تمكن المتدربين من نقل ما تدربوا عليه من الأعمال التي يؤثر فيها هذا التدريب .

3-1- عناصر عملية الاتصال (بالرسم التخطيطي):

- أ - المصدر : أي مرسل الرسالة وهو من يعدها ويضع رموزها في صورة رسالة بهدف نقلها إلى المستقبل وإقناعه بها ومحاولة التحكم أو التقليل من الضوضاء المحتملة أثناء نقل الرسالة لزيادة تقبلها وفهمها بالصورة المقصودة بها .
- ب - الرسالة : وهي الرموز أو مجموعة الرموز المعدة والمصنعة لنقلها من المرسل إلى المستقبل .
- ج - القناة : وهي الطريقة أو الوسيلة التي تستخدم في النقل سواء كانت طرق الاتصال بالأفراد أو بالجماعات أو بالجمهير أو كانت طرقاً تعتمد على الوصول إلى حاسة النظر فقط فتكون بصرية أو سمعية أو كلاهما أو تتعدى ذلك إلى طريقة مساهمة وممارسة يومية.
- د - الضوضاء : وهي مختلف العوامل التي تتشوش على الرسالة من المصدر إلى المستقبل والتي تتعلق بالعناصر التالية :
- 1- مدى كفاءة المصدر وقدرته في إعداد الرسالة بطريقة مفهومة وملائمة للمستقبل ، ومدى فهمه للعوامل الطبيعية والنفسية له، ومدى قدرته على التحكم في الظروف الأخرى المؤثرة على وجود الضوضاء.
 - 2- وضوح وصراحة الرسالة وعدم إثارتها لشعور معادي ومشاعر ضدها ومدى مناسبتها للحاجات والرغبات.
 - 3- مدى مناسبة القناة المستخدمة في نقل الرسالة وملاءمتها وكفاءتها في الوصول إلى جماهير المستقبلين.
 - 4- مدى الاستعداد الجسدي والنفسي والعقلي عندما تصلهم الرسالة .
 - 5- الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة المحيطة بكل من المرسل والمستقبل ومدى فهمهم لها .
 - 6- خبرات المستقبلين السابقة ودرجة حاجاتهم لها .

هـ - المستقبل : وهو من يتلقى الرسالة ويفسرها ويحل رموزها ويفهمها ويطبق ما فيها أو يمتنع عنه أو يعدله.

و - التغذية المرتدة أو رجوع الصدى : وهي ردود أفعال المستقبلين للرسائل من المصدر أو المرسل ، ومدى وضوح وتطابق هذه الرسائل أو تعارضها بين المرسل والمستقبل ، وهي العملية التي توضح مدى نجاح أو فشل أو إتمام أو عدم إتمام العملية الاتصالية والتي تعتبر من معوقات العملية الاتصالية، ومدى قدرة المرسل على التحكم فيها والسيطرة عليها، وأحياناً تسمى عناصر العملية الاتصالية بالمعاملات الاتصالية البشرية وغير البشرية.

3-2- عناصر عملية اتخاذ قرار تبني المستحدثات (بالرسم التخطيطي):

أولاً: المعرفة (Knowledge): وفيها يتعرف الفرد على المستحدث ويكتسب بعض المعلومات عنه ، ويتصور بعض الباحثين أن هذه الخطوة تحدث عشوائياً أو نتيجة لأنشطة غير غرضية ، إلا أنه يميل الأفراد لتعرض أنفسهم للأفكار التي تتفق مع اهتماماتهم وحاجاتهم واتجاهاتهم . وهذا الميل يسمى التعرض الانتقائي Selective Exposure وبالتالي فإن الحاجة Need إلى الشيء المستحدث لا بد أن تسبق مرحلة التنبيه أو الوعي بوجود الفكرة Awareness - Knowledge وقد طور الفرد حاجة معينة عندما علم بوجود شيء مستحدث ، لذلك يمكن أن تؤدي المستحدثات إلى الحاجات كما يحدث العكس ، وبعض وكلاء التغيير يستخدمون هذا المدخل عند إيجاد الحاجات بين أفراد جمهورهم من خلال الإشارة إلى النتائج المرغوبة للأفكار الجديدة . وهناك ثلاثة أنواع من المعرفة هي:

1-التنبيه أو الوعي بوجود الفكرة: Awareness Knowledge وفيها يعرف الفرد بعض المعلومات عن الفكرة الجديدة وعن وظائفها .

2- كيف تؤدي الفكرة عملها " How - To do Knowledge " : وهي معلومات عن كيفية استخدام المستحدثات بطريقة صحيحة أو بكمية مناسبة، وتزيد أهمية مرحلة التجريب احتمال الرفض أو عدم التبني قائم كلما كانت الفكرة معقدة أو متشابكة ، إن لم تتوفر هذه المعلومات.

3- المعرفة النظرية Principles Knowledge : مثل المعرفة المتعلقة بنظرية الجراثيم التي تكمن وراء التطعيم ، أو أساسيات التكاثريات البشرية التي تكمن خلف الأفكار المتعلقة بتنظيم الأسرة أو بيولوجية النبات التي تكمن خلف التسميد .

أما دور وكيل التغيير أو المرشد الزراعي في تكوين هذه الأنواع الثلاثة من المعرفة فيتمثل في : أن كثيرا من المرشدين يركز على النوع الأول الذي يمكن تحقيقه بسهولة من خلال الأعلام الجماهيرية Mass Media ، ولكن لابد من التركيز على النوع الثاني من المعرفة لأنها هامة جداً في مرحلة التجريب . أما النوع الثالث من المعرفة فهو وظيفة التعليم الرسمي العام .

ثانياً : الاستمالة Persuasion وفيها يكون الفرد اتجاها موالياً أو غير موالياً للفكرة Favorable Unfavorable Attitude بينما يكون التركيز في الخطوة الأولى على المعرفة والمعلومات ، فإن التركيز هنا يكون على المشاعر Feelings . وفي هذه الخطوة يندمج الفرد نفسياً بدرجة أكبر مع الفكرة وهو ينشط في البحث عن المعلومات وتؤثر شخصيته ومعايير نظامه الاجتماعي على : أ- أين يبحث عن المعلومات ؟ ب- وما هي الرسائل التي يتلقاها ؟ ج- وكيف يفسر المعلومات التي يتلقاها ؟ . وهنا قد يطبق الفرد الفكرة تطبيقاً عقلياً Mental Application على موقفه الحالي أو موقفه في المستقبل ، وذلك قبل أن يقرر تجربتها . وهنا يلعب الاتصال الشخصي Interpersonal Communication دوراً هاماً في إقناع الفرد لأن تفكيره كان سليماً حيث لا تكفي وسائل الاتصال الجماهيرية Mass Media هنا لاتصافها بالعمومية وعدم توفيرها تعزيزاً لدى الفرد لكي يثبت اعتقاده نحو الفكرة .

ثالثاً : القرار Decision : وهي تعني اختيار الفرد تبني أو رفض الفكرة.

رابعاً : التثبيت Confirmation : وفي هذه الخطوة يبحث الفرد عن التعزيز Reinforcement ، ويلاحظ أن القرار ليس هو آخر العملية بل يسعى الأفراد في طلب المعلومات بعد اتخاذهم لقرار التبني كما كانوا يبحثون عنها قبل اتخاذ القرار ، وقد يعكس الفرد قراره إذا تلقى معلومات معارضة لما تلقاه سابقاً عن الفكرة الجديدة . أما العواقب Consequences فتتمثل في أنه : بناء على المعلومات التي يتلقاها الفرد بعد اتخاذ القرار بتبني أو رفض الفكرة يحدث الآتي : 1- تبني مستمر . 2- عدم استمرار التبني Discontinuance . 3- رفض مستمر . 4- تبني لاحق Later Adoption . والمقصود بعدم الاستمرار في التبني Discontinuance أنه قرار بالتوقف عن استخدام الفكرة بعد تبنيها سابقاً ، وإذا كان تبني الفكرة أو الشيء المستخدم يعني خلخله Unfreezing سلوك قديم لكي يتبنى الفرد فكرة جديدة ، فإن التوقف عن الاستمرار في التبني يحدث عندما يقرر الفرد عدم تجميد سلوك جديد . وهناك نوعان على الأقل من التوقف عن الاستمرار في تبني الأفكار الجديدة : النوع الأول : الإحلال Replacement : وهو التوقف عن الاستمرار في تبني فكرة جديدة بغرض تبني فكره أفضل منها وتتفوق عليها . النوع الثاني : عدم الرضا أو عدم الرضا عن الفكرة Disenchantment : وهو قرار بالتوقف عن استخدام فكرة نتيجة لعدم الرضا الذي قد ينتج عن : أ- عدم مناسبة الفكرة للفرد . ب- إذا كان الفكرة لا تؤدي إلى تحقيق ميزة نسبية عن أفكار أخرى بديله . ج- الاستخدام الخاطيء لفكره Misuse مما يؤدي إلى أن فقد مميزاتها ، وهذا النوع يحدث كثيراً بين المتكئين لأن تعليم أقل واتجاهاتهم أكثر تقليدية.

4-1- أنواع القيادة الريفية (بالرسم التخطيطي) : تصنف القيادة تبعاً للنمط الأسلوبى القياى المتبع إلى : 1- قيادة السلطة . 2- القيادة الديمقراطية . 3- القيادة المختلطة . وقد ينظر الى انواع القيادة على أساس الاعتراف الرسمي الممنوح لها الى : 1- قيادة رسمية . 2- قيادة غير رسمية . أما انواع القادة فى المجال الإرشادى فينقسمون الى نوعين هما القادة المهنيون والقادة المحليون . ويمكن تصنيف القادة المحليون الى قادة التنفيذ وقادة الرأى .

4-2- أنواع صفات فئات المتبنيين للأفكار المستحدثة (بالرسم التخطيطي) :

أولاً : المجددون Innovators : هم مغامرون ، ويتبنون بدرجة أسرع من بدء انتشار الفكرة بالمجتمعات المحلية ، ويتمتعون بقوه اقتصادية هائلة ، ويتمتعون بمستوى تعليمى عالى ، وذوى تفكير متزن ، وعلى صله كبيرة بمصادر المعلومات العلمية ، ويستخدمون المصادر الغير شخصية على نطاق واسع ، ومتفحون كثيراً على العالم الخارجى ، ولا يتمتعون بمراكز قيادية لانعزالية احتكاكاتهم الاجتماعية الداخلية يود الناس تقليدهم لأن هناك مسافة نفسية كبيرة بينهم وبين غيرهم ، وهذا راجع إلى خبرتهم السارة عن التجديد .

ثانياً : المتبنون الأوائل Early Adopters : هم محترمون ولا ينظر إليهم أقرانهم باعتبارهم نماذج تحذى ، احتكاكهم الاجتماعى جيد ، ومندمجين اجتماعياً وانتماهم للمجتمع المحلى شديد ، ومراكزهم القيادية بالمجتمع عالية ، وثقافتهم مرتفعة نسبياً ، إمكانياتهم المالية مرتفعة نسبياً ، ولهم اتصال بالمجدين أكثر دون غيرهم من الفئات ، أكثر الفئات اتصالاً بالمرشد الزراعى وقراءة المجلات والمطبوعات الإرشادية الزراعية .

ثالثاً : الغالبية المتقدمة Early Majority : هم مثابرون ، ويتفاعلون مع كثير من أقرانهم ، ونادراً ما يشغلون مراكز قيادية ، وتعليمهم يفوق المتوسط بقليل ، ومرتبنتهم الاجتماعية متوسطة ، ولهم اتصال كبير بدعاة التغيير الاجتماعى ، وفئة المتبنيين الأوائل مصادر معلوماتهم الجيران أو الأصدقاء أو المطبوعات الإرشادية .

رابعاً : الغالبية المتأخرة Late Majority : هم متشككون وتعليمهم يقل عن المتوسط ، ومرتبنتهم الاجتماعية متوسطة ، دخولهم بسيطة ، ومصادر معلوماتهم أكثر من زملاء والجيران ، ولا يستخدمون كثيراً وسائل الاتصال الجماهيرية ولا يقومون بدور كبير فى مجال القيادة .

خامساً : المتكئون أو المتبنون الأواخر Laggards : هم متمسكون بالتقاليد ، وثقافتهم وتعليمهم ومستواهم الاقتصادى والاجتماعى منخفض ، ومنعزلين داخلياً وخارجياً من الناحية الاجتماعية ، واتجاهاتهم مضادة وغير مندمجين اجتماعياً ، مصدرهم الأساسى للمعلومات هم الجيران والأصدقاء والأقارب الذين يؤمنون بنفس القيم ، وإذا ما تبنا فإن ذلك يتم عن غير إقناع .

إجابة السؤال الثالث (16 درجة) :

ذكر المعرفة عن :

(1) أساليب الإقناع الإرشادى :

1- اتباع أسلوب الاستمالات العاطفية والمنطقية فى عملية الإقناع : وفي هذا الأسلوب يحاول المرشد أن يستميل المسترشد من الجانب العاطفى بالإضافة إلى الناحية المنطقية ، فمثلاً يمكن للمرشد أن يستخدم استمالات التخويف لإظهار الضرر الذى سوف يقع على المسترشد إذا لم يتبع طريقة الزراعة الموصى بها . ومن الواضح أن الاستمالات العاطفية أكثر تأثيراً من المنطقية لأن العاطفية يتدخل فيها أيضاً اتجاهات الفرد نحو المصدر والعوامل المرتبطة بالمضمون . ويراعى أنه إذا لم تستخدم استمالة التخويف بشكل محدد فإنها لن تؤثر على المسترشد ، حيث لا تسبب الرسالة الإرشادية أي إثارة على الإطلاق للمسترشد . كما يراعى عدم الابتذال في استخدام الاستمالات العاطفية حتى لا

- يضطرب تفكير المسترشد ويعجز عن سماع أو فهم التوصيات الإرشادية وهنا تحدث ثلاث ردود فعل تلقائية من جانب المسترشد نتيجة لحدوث درجة عالية من التوتر لدية وهذه الردود هي: أ- عدم الالتفات أو الاهتمام بالرسالة. ب- العداة نحو القائم بالاتصال. ج- تجاهل التهديد أو التقليل من شأنه.
- 2- **اتباع أسلوب الوضوح:** أى يصبح الإقناع أكثر فاعلية إذا ما استطاعت الرسالة الإرشادية أن تذكر نتائجها وأهدافها بوضوح بدلا من أن تترك لجمهور المسترشدين عبء استخلاص النتائج .
- 3- **تقديم الرسالة لأدلة وشواهد:** حيث أن استخدام الأدلة والشواهد على ما يقال تزيد من قدرة الرسالة على الإقناع ، وأن بعض الرسائل تحتاج إلى أدلة وشواهد أكثر من غيرها. كما أن هناك بعض الأدلة قد تكون صعبة الإدراك بالنسبة للمسترشدين، وبالتالي فلن تؤثر في المسترشد.
- 4- **عرض الموضوع من كافة جوانبه الإيجابية والسلبية:** إن تقديم الحجج والبراهين المؤيدة للفكرة أو الرسالة الإرشادية والمعارضة لها أكثر فعالية وأقدر على تغيير اتجاهات وسلوك الفرد وخاصة إذا كان متعلما، حيث أن عرض الجانب الإيجابي والسلبي أفضل من عرض الجانب الإيجابي فقط ولا يترك مجالاً لدي المسترشد لأن يشك فيما يقدمه المرشد له من نصائح وإرشادات، وخاصة إذا كانت هذه التوصيات متعلقة بممارسات معينة مثل استخدام بعض المبيدات فعند الترشيح عن طريقة استخدامها يرشد الزراع أيضا عن خطورتها على الإنسان والحيوان ومياه الشرب وغيرها.
- 5- **ترتيب الحجج الإقناعية:** يستند هذا الأسلوب على أن الحجج الإقناعية كثيرة ومتعددة وعلى المرشد الزراعي أن يقوم بترتيب حججه الإقناعية، أي يحدد باي حجة يبدأ وبأيها ينتهي ويتوقف ذلك على موضوع الرسالة ومدى إمكانية استخدام أكثر من حجة أو دليل لإقناع الزراع بالرسالة الإرشادية ويجب أن يعرف المرشد الزراعي أن الحجج التي يبدأ بها تترك أثرا أكثر من الحجج التي ينتهي بها .
- 6- **استخدام الاتجاهات وتأثير رأي الغالبية:** إن الرسالة التي تجعل الجمهور يشعر بالراحة وإمكانية تحقيق احتياجاته القائمة أكثر قدرة على الإقناع من الرسائل التي تبدأ بإيجاد احتياجات جديدة. كما أن المعلومات التي تتفق مع رأي الأغلبية تزيد من احتمال تأييد الآخرين لها، فإذا دعمت الرسالة الإرشادية بالمعلومات والأدلة التي تتردد على لسان الآخرين فهذا يسرع من الإقناع بها.
- 7- **أسلوب تنوع التكرار:** ويستخدم هذا الأسلوب لإقناع المسترشدين بالرسالة الإرشادية حيث يقوم المرشد الزراعي بتكرار الرسالة بطرق متنوعة وفي أوقات مختلفة مما قد يؤدي في النهاية إلى الإقناع بها ويجدر الإشارة إلى أن إقناع الزراع بالرسالة الإرشادية لا يتطلب استخدام أسلوب يعينه دون آخر من الأساليب السابقة إنما يمكن استخدام أكثر من أسلوب للوصول إلى النتائج المرغوبة.

(2) علاقة علم الإرشاد الزراعي بعلم الاجتماع الريفي:

1. تعيين الظواهر الاجتماعية التي هي حصيله علمي الاجتماع والاجتماع الريفي فيتمكن المرشد الزراعي من أداء عمله الإرشادي من حيث التعرف على طبيعة الجمهور الإرشادي واختيار البرامج والطرق والمعينات الإرشادية التي تتلاءم مع طبيعة هذا الجمهور، ويعني ذلك ضرورة دراسة العاملين في الإرشاد الزراعي أو من نعدم للقيام بعمل إرشادي لمقررات الاجتماع والاجتماع الريفي.
2. يؤدي الإرشاد الزراعي من خلال برامجه وسياساته المختلفة إلى تعديلات جوهرية في كثير والظواهر الاجتماعية أو الأنماط السلوكية الجماعية، وبالتالي إلى تغييرات أساسية في ثقافة المجتمع.
3. يؤدي الإرشاد- بإحداثه للتغيرات المرغوبة - إلى نتائج اقتصادية واجتماعية تستلزم الإمام بمبادئ قيام الظواهر والتغيرات الاجتماعية.

(1-3) خطوات تخطيط البرنامج الإرشادي (مدعا الرأي بوضع خطة عمل برنامج إرشادي): تشمل: 1- تجميع حقائق وبيانات عن الوضع الراهن. 2- تحليل الموقف. 3- تحديد المشكلات. 4- تقرير الأهداف.

(2-3) خطوات تنفيذ البرنامج الإرشادي: تشمل: 5- وضع خطة العمل. 6- تنفيذ خطة العمل. 7- بيان وتحديد التقدم الحادث. 8- إعادة النظر ومراجعة العملية.

(3-3) خطوات تقييم البرنامج الإرشادي: 1- تحديد الغرض من عملية التقييم الإرشادي. 2- تحديد وتحليل أهداف الخطة الإرشادية. 3- تحديد نوع المعلومات والبيانات اللازمة لإجراء عملية التقييم. 4- جمع البيانات اللازمة.

=====

انتهت إجابة امتحان مادة: إرشاد زراعي/ 2013 /الصف الرابع- شعبة أمراض النبات بحمد الله رب العالمين

أستاذ المادة: أ.د/ سامي عبد الجواد