



أسئلة امتحان الفصل الدراسي الثاني 2013
الصف الرابع - شعبة وقاية 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 (18 درجة):

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

- 1- Agricultural Extension (Integral Definition).
- 2- Innovation.
- 3- Interaction Theory.
- 4- Innovators.
- 5- Extension Persuasion.
- 6- Extension Evaluation.
- 7- Relative Advantage Of The Experience.
- 8- Training Concept.
- 9- Opinion Leaders.
- 10- Laggards Adopters.

(ب) ماذا نعني بقولنا ما يلي: طرق تحديد الاحتياجات التدريبية - عملية تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي عملية تنسيقية (مدعما رأيك بخطوات تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي، مع وضع خطة عمل لبرنامج إرشادي زراعي).

السؤال الثاني (24 درجة):

قارن - باختصار في نقاط - بين ثلاثة فقط مما يلي:

- 1) خصائص الإرشاد الزراعي عامة ، وخصائص البرنامج التدريبي الناجح أثناء الخدمة خاصة.
- 2) معايير توجيه عملية التقييم الإرشادي ، والمعايير التي ينبغي توافرها في الخبرات المستحدثة.
- 3) نظريات الاتصال الإرشادي ، ونظريات الإقناع الإرشادي الزراعي.
- 4) العوامل المؤثرة في تحقيق أهداف التدريب ، والعوامل المؤثرة في تحقيق الإقناع الإرشادي.
- 5) مراحل حدوث عملية الإقناع الإرشادي، ومراحل حدوث عملية تبني المستحدثات الزراعية.

السؤال الثالث (18 درجة):

(أ) علل لما يأتي:

1. أهمية البرامج الإرشادية الزراعية.
2. اختلاف دول العالم في تطبيق مجالات الإرشاد الزراعي.
3. تختص عملية النشر بالأفكار المستحدثة فقط، بينما تختص عملية الاتصال بجميع الأفكار.

(ب) وضح بالرسم التخطيطي- ثلاثة فقط - مع كتابة البيانات لما يلي:

- 1) أنواع القيادة الريفية.
- 2) عناصر عملية الاتصال الإرشادي.
- 3) عناصر عملية اتخاذ قرار تبني المستحدثات الزراعية.
- 4) أنواع الصفات المميزة لفئات المتبنيين للأفكار المستحدثة.

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

عبد الجواد

جامعة بنها
كلية الزراعة
قسم الاقتصاد الزراعي
أستاذ المادة: أ.د/ سامي عبد الجواد
المادة : إرشاد زراعي - الزمن : ساعتان

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

إجابة السؤال الأول (18 درجة):

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

- 1- Agricultural Extension (Integral Definition).
- 2- Innovation.
- 3- Interaction Theory.
- 4- Innovators.
- 5- Extension Persuasion.
- 6- Extension Evaluation.
- 7- Relative Advantage Of The Experience.
- 8- Training Concept.
- 9- Opinion Leaders.
- 10- Laggards Adopters.

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 وأسراهم وبينتهم واستغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ومساعدتهم على توجيهها لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي عن طريق إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

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

3- النظرية التفاعلية Interaction Theory: هذه النظرية توفق بين الاتجاهات الفكرية السابقة، فهي تقوم على أساس التكامل والتفاعل 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 .- المواقف بكل شتملايتها 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.

4- المجددون Innovators: هم مغامرون ، ويتبنون بدرجة أسرع من بدء انتشار الفكرة بالمجتمعات المحلية ، ويتمتعون بقوة اقتصادية هائلة ، ويتمتعون بمستوى تعليمي عالي ، 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.

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 يربط 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 للزراغ تغيير فهذا يعني أن الموقف الاتصالي قد نجح في إقناع الزراع بالرسالة الإرشادية التي يتضمنها.

6- التقييم الإرشادي Extension Evaluation: يعرف التقييم في مجال الإرشاد بأنه طريقة قياس مدى التغيرات السلوكية التي حدثت أو في طريقها إلى الحدوث نتيجة لجهود التعليم الإرشادي. كما يمكن تعريف التقييم في المجال الإرشادي تعريفاً أكثر توسعاً وشمولاً بأنه عملية قياس التغيرات السلوكية لجمهور الإرشاد المترتبة على تنفيذ برنامج أو سياسة إرشادية معينة ومدى تحقيق هذه التغيرات للأهداف لموضوعة مع تقدير فاعلي الطرق والمعينات المستعملة للوصول إلى هذه التغيرات.

7- الميزة النسبية للخبرة Relative Advantage Of The Experience: وهي درجة تفوق الفكرة المستحدثة على غيرها من الأفكار السابقة لها ، ويقصد بدرجة التفوق النسبي للخبرة مدى الفائدة الاقتصادية التي تعود على الفرد نتيجة تبنيها للفكرة المستحدثة ، والكسب المادى ، وهو الفرق بين العائد المادى الناتج عن تبني الفكرة المستحدثة وبين تكاليفها الاقتصادية ، فكلما زاد العائد المادى والاقتصادى للفكرة المستحدثة بالنسبة لتكاليفها كلما زاد معدل تبنيها .

8- مفهوم التدريب Training Concept: هو عملية تعليمية يحصل بواسطتها المدربون على المهارات والقدرات اللازمة لأداء أو تحسين إنجاز أعمال معينة.

9- قادة الرأي Opinion Leaders: هم عبارة عن الأشخاص من ذوى النفوذ بالمجتمع المحلى والذين لهم تأثير في الآخرين ، وذلك لتوافر صفات وخصائص معينة فيهم مثل مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية ، أو نتيجة لمستوى التعليم أو السن أو سمعة العائلة أو الثروة والجاه أو الاتصالات السياسية ... الخ.

10- المتبنون الأواخر Laggards: هم متمسكون بالتقاليد ، وثقافتهم وتعليمهم ومستواهم الاقتصادي والاجتماعي 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 تبنوا فإن ذلك يتم عن غير اقتناع.

(ب) نغنى بقولنا ما يلي:

(1) طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف المواقف ولكي تكون هذه الاحتياجات واقعية وحقيقية ينبغي ان تقوم على اساس تحليل المواقف ثم تحليل هذه المشكلات لاستخلاص الاحتياجات التدريبية منها بدقة . وهناك العديد من وجهات النظر التي تتناول كيفية تحديد الاحتياجات بطرق مختلفة الى انها تتفق جميعاً في اساس واحد وهو معرفة نواحي النقص عند الأفراد بأى أسلوب وبأى طريقة ثم محاولة استكمال هذه النقص . فهناك شبه اتفاق على أن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم عن طريق معرفة الوضع الحالى للأفراد المراد القيام بتدريبهم ، ثم تحديد العمل أو الوضع الذى يجب أن يصل اليه هؤلاء الأفراد كما وكيفا ، وبالتالي يمكن تحديد نواحي النقص عندهم والتي تشير الى الاحتياجات التدريبية لهم .

إن طرق تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تأخذ بأحد الطرق أو بعض الطرق التالية :

- 1- **تحليل أهداف التنظيم:** يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق تحليل الاهداف التنظيميه ومعرفة سياسة التوسع في العمال، او الأنشطة ، او الوظائف وفقاً للموارد المتوفرة له .
- 2- **عن طريق البحث العلمى الهادف:** حيث يمكن اتباع المنهج العلمى في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي طريقة تعتمد على البحث الهادف والاستفادة من المتخصصين في المجالات العلمية التدريبية ، بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية وتصميم الوسائل التدريبية وتنفيذها ورقابتها ، وتنفيذ المناهج بالاستعانة بالمؤشرات الكاشفة عن طبيعة ومدى الاحتياجات التدريبية .
- 3- **الملاحظة:** فقد تحدد الاحتياجات التدريبية عن طريق ملاحظة العلاقات أو الأدلة المختلفة على مواقف الضعف لتحديد المشكلات لدى الأفراد ، ثم ملاحظة اسباب هذه المشكلات على كافة المستويات وأخيراً تشخيص الاحتياجات ووصف نوعية التدريب المطلوب لها .

- 4- **تحليل أداء العمل :** فتحليل نتائج الاعمال وحصر التغيرات المختلفة يؤدي الى معرفة المهارات والاتجاهات والصفات والشخصية والملائمة للقيام بهذه الاعمال عند الأفراد .
- 5- **تحليل الفرد :** وذلك بتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات التي يجب أن يصل اليها الفرد حتى يمكنه أن يؤدي المهام المنوط إليه بكفاءة ، والتأكد من حاجة الأفراد الى التدريب في مجالات معينة .
- 6- **من الأفراد انفسهم :** فالفرد نفسه يمكن أن يعي بعض احتياجاته من خلال المناقشة أو من خلال التدريب لمعرفة أى الامور يحتاج الى معرفتها ، أو عن طريق المقابلات الفردية أو الجماعية .
- 7- **من المشرفين :** حيث يمكنه بحكم اشرافهم المباشر على العمل أن يحدده ما يحتاجه هؤلاء الأفراد .
- 8- **من الموضوعات المهمة :** فيمكن من خلال ما تتضمنه محتويات المطبوعات من بحوث ومقولات ، والحصول على معايير يمكن الاعتماد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المهنة أن تحدد الاحتياجات التدريبية للأفراد .
- 9- **التقارير والسجلات الفنية :** حيث تحتوى هذه التقارير والسجلات مستويات الكفاية والأداء للأفراد وبالتالي يمكن من خلالها توضيح الاحتياجات التدريبية لهم .
- 10- **توصيات المسؤولين عند الاختيار :** حيث يدرك هؤلاء المسؤولين بحكم خبراتهم ما يحتاجه الأفراد من خبرات ينبغي التدريب عليها .

(1-2) عملية تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي عملية تنسيقية:

أي أنه يتطلب إنجاز هذه العملية تنسيق جهود جميع المهتمين من مرشدين زراعيين وقادة محليين وغيرهم من الفنيين، كما يجب ألا تتعارض هذه البرامج الإرشادية مع ما تقدمه المنظمات الأخرى من برامج و أنشطة هذا يستلزم تعاون وتنسيق مستمر بين رجال الإرشاد والمسؤولين عن الهيئات والمنظمات الأخرى في عملية تخطيط وتنفيذ البرامج تجنباً لتكرار أنشطة برامج مشابهة وصيانة للموارد والمصادر المحدودة سواء من الرجال أو المال أو المهامات.

(2-2) خطوات تخطيط وتنفيذ البرنامج الإرشادي:

- خطوات تخطيط البرنامج الإرشادي (مدعى الرأي بوضع خطة عمل برنامج إرشادي):** تشمل: 1- تجميع حقائق وبيانات عن الوضع الراهن. 2- تحليل الموقف. 3- تحديد المشكلات. 4- تقرير الأهداف.
- خطوات تنفيذ البرنامج الإرشادي:** تشمل: 5- وضع خطة العمل. 6- تنفيذ خطة العمل. 7- بيان وتحديد التقدم الحادث. 8- إعادة النظر ومراجعة العملية.

إجابة السؤال الثاني (24 درجة):

المقارنة - باختصار في نقاط - بين ثلاثة فقط مما يلي:

1-1 خصائص الإرشاد الزراعي عامة:

- أ- يختلف جمهور الإرشاد الزراعي عن جماهير المنظمات التعليمية الأخرى فهو يعمل مع الشباب والكبار والمرأة الريفية.
- ب- الإرشاد الزراعي لا يعترف بأى حدود حزبية أو دينية أو عصرية وأن حدوده الوحيدة عند اختيار الجمهور هي حدود العمل وطبيعة المجتمع ، ويركز نشاطاته في نطاق المجتمعات الريفية وبين المشتغلين بمهنة الزراعة على وجه الخصوص كما يعتبر الأسرة الريفية هدفه الأساسي في عملية التنمية.
- ج- المادة العلمية للإرشاد الزراعي ينقلها إلى جمهوره هي الزراعة والاقتصاد المنزلي ولكنه لا يقوم بنقل كل العلوم الزراعية وعلوم الاقتصاد المنزلي ، بل يركز على كل النواحي التطبيقية في هذه العلوم وبالأخص الأفكار الصالحة للتطبيق المباشر في كل من الحقل والمنزل الريفي ، ولكي يستطيع الإرشاد الزراعي تغطية كل النواحي التطبيقية في الزراعة والاقتصاد المنزلي فإنه يستعين بالأخصائيين في كل نواحي التطبيق وبالقيادة المحليين لتوفير أنسب ظروف التعليم والممارسة الفعلية لجمهوره .
- د- الإرشاد الزراعي يستخدم طرقاً تعليمية متعددة ومتنوعة تبدأ بالاتصال الفردي بالمزارع وأسرته وتتعداها إلى الاتصال الجماهيري عن طريق الإذاعة والتلفزيون... وتتعدد طرق الإرشاد الزراعي وتتنوع الغير رسمية في التعليم حيث يحاول الإرشاد الزراعي بأن يصل إلى الناس في أماكن عملهم وفي منازلهم وتجمعاتهم الطبيعية .
- هـ- ليس للإرشاد الزراعي منهجاً محدداً في كل ممارساته كما هو الحال في التعليم المدرسي.
- و- لا يمنح الإرشاد الزراعي شهادات معينة أو إجازات علمية وهذا يؤكد صفته غير الرسمية.

2-1 خصائص البرنامج التدريبي الناجح أثناء الخدمة خاصة:

- حتى يكون تدريب موظفي الإرشاد الزراعي أثناء الخدمة ناجحاً يجب أن تتوفر له الخصائص التالية :
- 1- أن يكون رسمياً : أى مدعماً بسياسة مكتوبة وعمليات ادارية تنفيذية .
 - 2- أن يكون هدفاً : أى موجهاً نحو تحقيق أهداف محددة تتوفر لها كل وسائل التقييم المنظم
 - 3- أن يكون تعاونياً : يشترك في تخطيطه الدارسين مع القائمين على تدريبه .
 - 4- أن يبنى على احتياجات الدارسين الوظيفية على اختلاف مشاكلهم واهتماماتهم وقدراتهم .
 - 5- أن يكون ديناميكياً موجهاً نحو تحسين البرامج التعليمية التي يقوم تنفيذها المرشد الزراعي ويفرضها العمل الإرشادي .
 - 6- أن يكون مرناً أى يناسب ويتكيف مع الخبرات المختلفة للدارسين في المواد الزراعية المختلفة بطريقة وعلا مما يمكن معه أحداث التغييرات الملائمة في البرنامج التدريبي .
 - 7- أن يكون استيعابياً يتصف بالشمول ويشير التفكير الذكر نحو النظرة العامة حول المشكلة قبل الدخول في حلولها الخاصة وذلك بإشراك الخبراء في مجالات التدريب المختلفة .
 - 8- أن يتصف بالاستمرار وطول المدى أى يمكن الحصول على طول الفترة المهنية للموظف .
 - 9- أن يكون جيد التنظيم في كافة مراحلها .
 - 10- أن يكون علمياً مبنيًا على بيانات علمية مؤكدة.

1-2 معايير توجيه عملية التقييم الإرشادي:

- 1- الصدق. 2- الثبات أو الوثوق. 3- الموضوعية. 4- العملية. 5- البساطة.

2-2 معايير التي ينبغي توافرها في الخبرات المستحدثة:

- 1- أن تكون هذه التوصيات والخبرات واعدة نتائج البحث العلمي أو نتيجة عملية ثبت نجاحها. 2- أن يكون قد تم اختيار هذه التوصيات والخبرات والمعلومات تحت الظروف المحلية السائدة بالمنطقة وثبتت صلاحيتها وتطبيقها. 3- يمكن للمزارع أو ربة البيت أن تتعلمها بسهولة ، ويمكن أيضا الحصول على إمكانيات تطبيقها يسر وتكاليف معقولة.
- 4- أن يكون لهذه الخبرات والأفكار تأثير ملموس ونتائج إيجابية فعالة في حل مشاكل الزراع وأسرهم. 5- أن يكون لتقديم هذه الخبرات والأفكار حاجة من قبل المزارع أو ربة البيت وفي نفس الوقت تتفق مع رغبات واهتمامات الناس.

6- أن لا يتطلب تطبيق استخدام الفكرة أو الخبرة أو التوصية الجديدة إحداث تغييرات جذرية فيما هو متبع أو قائم فعلا من خبرات أو توصيات. 7- أن تقدم الخبرات والتوصيات الجديدة في الوقت المناسب مع استخدام الطرق والمبيعات الإرشادية المناسبة في عرضها وتقديمها لجمهور المسترشدين من زراع أو ربات بيوت ريفية.

3-1- 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 للقطب الثابتة في التليفون الآخر لدى المستقبل وهي السماع والأذن ، والغاية المقصودة هي الشخص المستمع ، والضوضاء هي عبارة عن الطقطقة أو الطنين أو صورة أخرى من التشويش الذي يمكن أن يجعل من الصعوبة فهم الرسالة كما هي مقصودة من المرسل لدى المستقبل الذي يصبح مرسلًا بإرسال 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 ضوضاء المكتوبة أو الشفوية الرسمية وغير الرسمية ، وقد تكون متغيرات الاتصال متوازنة برسائل متشابهة غالباً ، وأحياناً تكون متعاضدة أو متضادة ، وهذا يزيد التشويش ، وبالتالي يزيد من احتمال عدم تطبيق 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 يحتم معه تغير في مفاهيم العمل والإدارة وحجم المؤسسات.

ب- توسعات في مولدات الرسالة الناجم عن ازدياد وتطور المجتمع في مجال العمومية والشبوع إلى التخصص الفني والدقة في تحديد المهام كما ينجم عن النمو الفني والتكنولوجي السريع. ج- الاتجاه إلى مبدأ الإنتاجية التضامنية في قيادة المنظمات إلى البيان 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 والضوضاء التي تقابلها ، ومدى القدرة على التحكم فيها مما يزيد احتمالات النجاح أو الفشل الاتصالي.

3-2- نظريات الإقناع الإرشادي الزراعي:

لعملية الإقناع نظريات أو نماذج أشهرها المدرسة التقليدية والتي قادها **هوفلاند** **Hovland** وزملائه ، والمدرسة الحديثة والتي قادها **فشباين** **Fishbein** وزميله **ليك** **Leek Ajzen** فيري "هوفلاند" أن عملية الإقناع تتضمن خلال العوامل المتصلة بالمصدر وبالرسالة وبالجمهور ، حيث تتضمن العوامل المتصلة بالمصدر : تخصصه ومصداقيته ومكانته ووضع الاجتماعي والديمقراطي . أما العوامل المتصلة بالرسالة فتشمل : ترتيب الأفكار والأدلة وعرض جانب واحد أو عرض وجهتي النظر ، ونوع التأثير العاطفي وعرض الخلاصة أو إغرائها أما العوامل المتصلة بالجمهور فإنها تتناول قابليته للإقناع واتجاهه المبدئي ومستوى ذكائه ومدى اعترافه برأيه وشخصيته. وبناء على العوامل السابقة فإن الفرد يمر بمراحل تبدأ بتغيير الرأي ثم الإدراك الموجود لدى الفرد ثم تغيير الارتباط العاطفي ، وأخيراً تغيير السلوك أي يصل إلى مرحلة الإقناع بعد الانتباه للرسالة وفهمها .

أما نظرية فيشباين Fishbein فتعتمد على أن المدخل الأساسي للإقناع هو أن اعتقادات الفرد واتجاهاته ونواياه ، وسلوكه تعتمد على المعلومات المتاحة له ، وأن تحليل الإقناع لابد وأن يبني على معرفة المعلومات التي يتم توصيلها للفرد في إطار الإقناع وذلك عن طريق دراسة الاعتقادات التي لدى المستقبل وتلك التي يحاول المصدر توصيلها إليه ومدى التغير الذي يحدث في هذا البناء المعرفي لدى المستقبل ومدى اتساع الفجوة بين ما يعرفه المستقبل والمصدر . ومعنى هذا أن نظرية "فيشباين" لا ترجع تكوين أو تغيير اتجاهات إلى عوامل نفسية بل ترجعها إلى كمية ونوع المعلومات المتوفرة لدى الفرد كما أنها تفرق بين أربعة متغيرات كان يتم الخلط بينها في الماضي بينما اهتمت نظرية "هوفلاند" على المتغيرات المستقلة وهي المصدر والوسيلة والرسالة.

وإن فشبباين يفرق في نظريته بين ثلاثة أنواع من الاعتقادات أولها الاعتقادات الوصفية وهي التي يتم تكوينها بناء على الملاحظة المباشرة ، وثانيها الاعتقادات الاستنباطية وهي التي يتم التوصل إليها عن طريق التأمل والتفكير والتحليل الذي يقوم به العقل لمعلومات والاعتقادات الوصفية المخزنة في الذاكرة باستخدام المنطق الاستدلالي ، أو المنطق الاستقرائي ، وثالثها الاعتقادات الإعلامية وهي التي تتكون بناء على التعرض لوسائل الإعلام الجماهيري.

4-1- العوامل المؤثرة في تحقيق أهداف التدريب:

1- عدد الأفراد المطلوب تدريبهم. 2- الوقت الذي يخصص للتدريب. 3- المدربون. 4- نوعية البرامج التعليمية والتدريبية. 5- أماكن التدريب. 6- مساعدات التدريب. 7- ميزانية التدريب.

4-2- العوامل المؤثرة في تحقيق الإقناع الإرشادي:

هناك عوامل كثيرة تؤثر في عملية الإقناع منها :

1. درجة الوثوق بالمصدر ومصداقيته
2. القوة الاجتماعية للمصدر والدور الذي يلعبه
3. علاقة المصدر بالمستقبل
4. تخصص المصدر
5. حب الجمهور للمصدر
6. ترتيب الأفكار والأدلة والشواهد الإقناعية .
7. كيفية عرض الموضوع وطريقة عرض الرسالة .
8. نوع التأثير العاطفي بين المرسل والمستقبل .
9. قابلية الجمهور واستعداده للاقتناع .
10. اتجاهات الجمهور نحو المصدر .
11. الطريقة المستخدمة في نقل الرسالة .
12. مدى أهمية الموضوع للمستقبل .

5-1- مراحل حدوث عملية الإقناع الإرشادي:

1- الانتباه : حيث ينتبه المسترشد لما يقوله المرشد الزراعي من معلومات ونصائح إرشادية وينتج عن ذلك تغيير في رأي المسترشد واتجاهاته وبالتالي يتغير الإدراك.

2- الفهم : وفيه يفهم المسترشد ما يقوله المرشد ويدركه بوضوح وهنا يحدث تغيير في الارتباط العاطفي بينهما.

3- الاقتناع : وهنا يصل المسترشد لدرجة الإقناع ويتغير سلوكه .

ويلاحظ أن المراحل السابقة قد تتشابه مع بعض مراحل عملية التبنى إلا أن عملية التبنى عملية أشمل وأوسع تتضمن في مضمونها مواقف إقناعية كثيرة تنتهي بتبني الفرد للفكرة الجديدة .

5-2- مراحل حدوث عملية تبني المستحدثات الزراعية:

مرحلتين خمس كما يلي : 1- **مرحلة الوعي أو الانتباه Awareness:** حيث يتعرض الفرد للفكر الجديدة ولكن تنقصه المعلومات اللازمة لفهمها وإدراكها .

2- **مرحلة الاهتمام Interest:** يصبح الفرد في هذه المرحلة شغوفاً مهتماً بإلقاء فيبحث عن معلومات جديدة عنها وموقف الفرد تجاه الفكرة الجديدة في هذه المرحلة موقف طيب على العموم ، ولكنه لم يستكمل بعد حكمه بشأن فائدتها بالنسبة له ، وذلك في ضوء ظروفه وطبيعته وموقفه ، وسلوك الفرد في هذه المرحلة غرضها بشكل قاطع ، وتسمى هذه المرحلة بمرحلة المعلومات أو مرحلة المعرفة أو مرحلة التعرض ، وقد تكون أحسن المراحل من الناحية التعليمية .

3- **مرحلة التقييم Evaluation:** في هذه المرحلة يطبق الفرد الفكرة المستحدثة تطبيقاً عملياً على موقفه الراهن كذلك موقفه الذي يتوقعه مستقبلاً ، وبعدها يقرر ما إذا كان عليه أن يجرب تلك الفكرة أم لا . وفي مرحلة التقييم يحدث نوع من التجريب العقلي ، إذ لو أحس الفرد بأن مزايا الفكرة الجديدة تفوق سيئاتها فإنه سوف يقرر القيام بتجربتها . ونظراً لأن الفكرة الجديدة تحمل للمراء في أعماقها خطراً ذاتياً ، إذ أنه يكون غير واثق من نتائجها ، ولهذا لا بد من مدد قوي في مرحلة التقييم لاقتناع الفرد بأن تفكيره يسير في الطريق الصحيح . وفي هذه المرحلة يسعى الفرد إلى الحصول على المعلومات والنصائح من الآخرين ، وهذه المرحلة هامة لأن نسبة ليست يسيرة من الناس تتوقف عندها وتصدر قراراً بعدم التطبيق .

4- **مرحلة التجريب trial:** وهنا يحاول الفرد استخدام الفكرة الجديدة على نطاق ضيق من صلاحيتها وإمكانية استخدامها في حقله وتحت ظروفه المحلية . وفي هذه المرحلة يبحث الفرد عن معلومات معينه بشأن الطريقة التي يستعمل بها الفكرة الجديدة ، وفي حين أن رفض الفكرة المستحدثة قد يحدث في أية مرحلة من مراحل التبنى ، نجد أن هنا الرفض يحدث أيضاً عندما يساء تفسير النتائج التي تظهر في مرحلة التجريب . وإن نتائج المحاولة تكون على درجة كبيرة من الأهمية عند اتخاذ القرارات الخاصة باعتماد الفكرة أو رفضها.

إجابة السؤال الثالث (18 درجة):

(أ) تعليل ما يأتي:

(1) 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.

(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 بحيث 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) حداثة 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 حديثاً بالدولة كلما طغت على اختصاصاتها ومجالاتها مؤسسات أو وحدات تنظيمية أخرى ، مما قد يؤدي إلى الازدواجية والتضيق في تحقيق الأهداف الإرشادية وقصور مجالات العمل الإرشادية وقصور عدد النشاطات التي يتضمنها كل مجال.

(3) تختص عملية النشر بالأفكار المستحدثة فقط، بينما تختص عملية الاتصال بجميع

الأفكار: لأن النشر هو نوع خاص من أنواع الاتصال وهو يتصل بالأفكار المستحدثة الجديدة التي تنتشر داخل مجتمع معين، وهي تمثل لمن يتعرض لها درجة عالية من المخاطرة بعكس الأفكار والرسائل القديمة.

(ب) توضيح بالرسم التخطيطي- لثلاثة فقط - مع كتابة البيانات لما يلي:

1. أنواع القيادة الريفية:

تصنف القيادة تبعاً للنمط الأسلوبى القيادى المتبع إلى : 1- قيادة السلطة. 2- القيادة الديمقراطية. 3- القيادة المختلطة. وقد ينظر إلى أنواع القيادة على أساس الاعتراف الرسمى الممنوح لها إلى : 1- قيادة رسمية. 2- قيادة غير رسمية. أما أنواع القادة في المجال الإرشادى فينقسمون إلى نوعين هما القادة المهنيون والقادة المحليون. ويمكن تصنيف القادة المحليون إلى قادة التنفيذ وقادة الرأي.

2. عناصر عملية الاتصال الإرشادى:

- المصدر : أى 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 .
- الرسالة : وهي الرموز أو مجموعة الرموز المعدة والمصنعة لنقلها من المرسل إلى المستقبل .
- 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 حيوية.
- الضوضاء : وهي مختلف العوامل التي تشوش على الرسالة من المصدر إلى المستقبل والتي تتعلق بالعناصر التالية :
 - مدى كفاءة المصدر وقدرته في إعداد الرسالة بطريقة مفهومة وملامنة للمستقبل ، ومدى فهمه للعوامل الطبيعية والنفسية له، ومدى قدرته على التحكم في الظروف الأخرى المؤثرة على وجود الضوضاء.
 - وضوح وصراحة الرسالة وعدم إثارتها لشعور معادى ومشاعر ضدها ومدى مناسبتها للحاجات والريغبات.
 - مدى مناسبة القناة المستخدمة في نقل الرسالة وملاءمتها وكفاءتها في الوصول إلى جماهير المستقبلين.
 - مدى الاستعداد الجسدى والنفسى والعقلى عندما تصلهم الرسالة .
 - الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة المحيطة بكل من المرسل والمستقبل ومدى فهمهم لها .
 - خبرات المستقبلين السابقة ودرجة حاجاتهم لها .
- المستقبل : وهو من يتلقى الرسالة ويفسرها ويحل رموزها ويفهمها ويطلق ما فيها أو يتمتع عنه أو يعدله.
- 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. عناصر عملية اتخاذ قرار تبني المستحدثات الزراعية:

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 الانتقائى 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 :

- التنبيه أو الوعي بوجود الفكرة Awareness Knowledge : وفيها يعرف الفرد بعض المعلومات عن الفكرة الجديدة وعن وظائفها .
- كيف تؤدي الفكرة عملها " How - To do Knowledge " : وهي معلومات عن كيفية استخدام المستحدثات بطريقة صحيحة أو بكمية مناسبة، وتزيد أهمية مرحلة التجريب احتمال الرضا أو عدم التبنى قائم كلما كانت الفكرة معقدة أو متشابكة ، إن لم تتوفر هذه المعلومات.
- المعرفة النظرية Principles Knowledge : مثل المعرفة المتعلقة بنظرية الجراثيم التي تكمن وراء التطعيم ، أو أساسيات التكاثر البشرى 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 كثيراً من المرشدين يركز على النوع الأول الذي يمكن تحقيقه بسهولة من خلال الإعلام الجماهيري 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 الرسمى والعالم .

ثانياً: الاستمالة Persuasion : وفيها يكون الفرد اتجاها مالياً أو غير مالياً 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 الاجتماعى على : أ- أين يبحث عن المعلومات ؟ ب- وما هي الرسائل التي يتلقاها ؟ ج- وكيف يفسر المعلومات التي يتلقاها ؟ . وهذا قد يطبق الفرد الفكرة تطبيقاً عقلياً Mental Application على موقفه الحالي أو موقفه في المستقبل ، وذلك قبل أن يقرر تجربتها . وهنا يلعب الاتصال الشخصى Interpersonal Communication دوراً هاماً في إقناع الفرد لأن تفكيره كان سلبياً حيث لا تكفى وسائل الاتصال الجماهيرية Mass Media هنا لاتصافها بالعمومية وعدم توفيرها تعزيراً لدى الفرد لكي يثبت اعتقاده نحو الفكرة .

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

رابعا: 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 التبنى 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 الآتى : 1- تبني مستمر. 2- عدم استمرار التبنى Discontinuance. 3- رفض مستمر . 4- تبني لاحق later Adoption. والمقصود بعدم الاستمرار في التبنى Discontinuance أنه قرار بالتوقف عن استخدام الفكرة بعد تبنيها سابقاً ، وإذا كان تبني الفكرة أو الشيء المستحدث يعني خلخله Unfreezing سلوك قديم لكي يتبنى الفرد فكرة جديدة ، فإن التوقف عن الاستمرار في التبنى 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 الترحيب 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 الخاطئ لفكره Misuse مما يؤدي إلى أن فقد مميزاتها ، وهذا النوع يحدث كثيراً بين المتكئين لأن تعليم أقل واتجاهاتهم أكثر تقليدية.

4. أنواع الصفات المميزة لفئات المتبنيين للأفكار المستحدثة:

أولاً: المجددون Innovators : هم مغامرون ، ويتبنون بدرجة أسرع من بدء انتشار الفكرة بالمجتمعات المحلية ، ويتمتعون بقوة اقتصادية هائلة ، ويتمتعون بمستوى تعليمي عالي ، ونوى تفكير متزن ، وعلى صلة 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 تحتذى، احتكاكهم الاجتماعى جيد، ومندمجين اجتماعياً وانتمائهم 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 ، ومرتبتهم 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 ، ومرتبتهم الاجتماعية متوسطة ، دخولهم بسيطة ، ومصادر معلوماتهم أكثر من الزملاء 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 داخليا وخارجيا من الناحية الاجتماعية ، واتجاهاتهم مضادة وغير مندمجين اجتماعيا ، مصدرهم الأساسى للمعلومات هم الجيران والأصدقاء والأقارب الذين يؤمنون بنفس القيم ، وإذا ما تبناوا فإن ذلك يتم عن غير اقتناع.

***انتهت إجابة امتحان مادة: الإرشاد الزراعى/ 2013 /الصف الرابع-شعبة وقاية النبات بحمد الله رب**

العالمين*

أستاذ المادة : أ.د/ سامى عبد الجواد