

## دور المرشد في التنمية الريفية

### « Extension Agent Role in Rural Development »

تعتمد العملية الإرشادية برمتها على المرشد الزراعي الذي يُعتبر عنصراً حاسماً في الأنشطة الإرشادية الميدانية، وما لم يكن المرشد قادراً على الاستجابة للواقع الذي يتعامل معه بفاعلية ، فإنه لا جدوى من المنهج الإرشادي مهما كان خلاقاً ، ولا للموارد أو الإمداد بمدخلات العمل الإرشادي مهما كانت كافية، ويتوقف مدى نجاح أو ( فشل ) الأنشطة والبرامج الإرشادية - في كثير من الأحيان - على المرشد الزراعي، وبسبب ضعف وسائل الاتصال الجماهيري والتعليم عن بعد في معظم الدول النامية يكتسب التواصل الشخصي أهمية خاصة ، لذا يأتي التواصل على رأس قائمة الأدوار التي يتعين على المرشد القيام بها، خصوصاً مع الفئات التي يُفترض أن تُستهدف أساساً في برامج التنمية الريفية المعاصرة .

يمكن تعريف الدور " Role " كمفهوم بأنه " السلوك المتوقع من شخص ما تحت ظرف معين " ويتأثر دور المرشد الزراعي بعدة عوامل منها الفئات المستهدفة وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية وسياسة المؤسسة التي يعمل بها، لذا يمكن لهذا الدور أن يأخذ أشكالاً مختلفة، ويُظهر الرجوع إلى المصادر الإرشادية المختصة تبايناً واضحاً في تحديد الأدوار بالمرشدين ، مما يعكس مدى تباين الخبرات في هذا المجال من ناحية ، وسياسات المؤسسات والخدمات الإرشادية من ناحية ثانية ، مع أن معظم هذه المؤسسات تتبع ممارسة " المنهج التقليدي " وسياسة " الفلاح المتقدم " كأسلوب رئيس في العملية الإرشادية .

يعتبر المرشد من وجهة النظر الأولى صلة وصل بين المؤسسات الحكومية ( الإرشاد ضمناً ) ومراكز توليد المعلومات من ناحية ، وبين المزارعين من ناحية ثانية ، ويأتي إقناع المزارعين كي يُطبّقوا ما حُطّط لهم على رأس قائمة أولويات المرشد ، حيث يُنظر إلى المرشد على أنه قادر على التأثير على المجتمع الريفي كي يتبع أفراد ما تُسديه لهم المؤسسة الإرشادية أو التنمية من نصائح وتعليمات .

وتبعاً لهذا المنهج يتم التركيز على الجوانب الكمية ( المادية أو الملموسة ) من التغيير ، بينما يكون الاهتمام بالجوانب الأخرى سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو معنوية ضعيفاً .

أما المنظور البديل الذي يلاقي قبولاً واسعاً في الآونة الأخيرة ، فإنه ينظر إلى أفراد المجتمع الريفي كمشاركين فاعلين في عملية التغيير ، ويتوقع منهم أن يؤديوا دوراً مهماً في تحديد الحاجات والمشاكل ووضع الحلول الملائمة لها ، حيث يُساهم المستهدفون في تحديد نوع التغيير والأنشطة اللازمة لتحقيقه .

وضمن هذا المنظور يُنظر إلى المرشد كباحث ومتعلم، ولا يقتصر دوره كباحث على اكتشاف المعرفة ، بل يتضمن تسهيل الطريق على المجتمع الريفي كي يبني معرفة مناسبة وكافية، ويضمن هذا الدور تفعيل الطاقات والإمكانات المتوفرة والكامنة لكل من المجتمع المحلي وموارده من ناحية والمؤسسات التنموية المعنية بما فيها الإرشاد من ناحية ثانية، وذلك من خلال التركيز على تأمين مشاركة فاعلة بين المستهدفين ومعهم لدمجهم في العملية الإرشادية والتنموية ، واستخدام تقنيات " حل المشاكل " وعلى خلق روح العمل الجماعي ، لذا يأتي حث أعضاء المجموعات كي يبنوا أفكارهم ويطوروها بشكل موضوعي ومنظم ، وإغناء الخبرات بالمناقشات والملاحظات الجيدة على رأس قائمة اهتمامات المرشد الزراعي، فمن خلال طرح المسائل والأسئلة المناسبة ، أو عرض وجهات نظر متنوعة عند معالجة المسائل المعقدة يمكن أن يلعب المرشد دوراً حاسماً في توسيع أفق أفراد المجتمع الريفي ورفع مستوى وعيهم حول واقعهم وإمكاناتهم ( الظاهر منها والكامن ) ، مع إغناء الفرص المتاحة لهم .

إن المجال الرئيس لعمل المرشد ضمن المنهج البديل هو الفئات الفقيرة والمستغلة أو المهمشة من المجتمع الريفي ، وذلك بقصد خلق وعي لديهم، مما يمكنهم من تمييز حاجاتهم ومشكلاتهم ، وفرز نمط العمل أو النشاط الأكثر ملاءمة لواقعهم ، وبالتالي تطوير مستواهم الاجتماعي والاقتصادي . ويُفترض أن يقوم المرشد بعمله دون أن يُملّي أياً من آرائه على المجتمع ، بل يلعب دور المحفّز والمنسق بين المستهدفين من ناحية ، وبين منظمات ومؤسسات التنمية المختلفة والمسؤولة عن كل من إمداد المعلومات والمعارف ومدخلات الإنتاج والخبرات والدعم من ناحية ثانية، ومن خلال دوره هذا يُبدّل المرشد الاتجاه التقليدي لتدفق المعلومات وحيدة الاتجاه من الأعلى إلى الأسفل إلى عملية ثنائية الاتجاه تتضمن تدفق معلومات من الأسفل إلى الأعلى ، ومن الأدوار الرئيسة للمرشد ضمن المنهج البديل اكتشاف القادة الريفيين وإعدادهم الذين يُعوّل عليهم إذا أحسن اختيارهم في لعب دور مميز في تشكيل وتطوير مجموعات إرشادية قادرة على الاعتماد على ذاتها في العملية التنموية .

وعلى الرغم من تباين دور المرشد حسب النظام الذي يتبع له وأهدافه ، إلا ان مسؤوليته كمزوّد للمعلومات والابتكارات للمجتمع الريفي ، وكمُربِّ ومعلم وميسّر يعدان الأساس له كي يكون عنصراً فاعلاً في العملية الإرشادية والتنموية .

#### أ - المرشد كمزود للمعلومات والمهارات والابتكارات :

يعتبر المرشد مسؤولاً عن توصيل المعلومات والمهارات للمزارعين كي يتمكنوا من فهم الابتكار واتخاذ القرارات المناسبة حولها، ويُمثل المرشد في هذا الدور أداة نقل وتوصيل وتبسيط للمعارف ذات الطبيعة التقنية ، ومعلماً يوجه المزارعين لكيفية الاستفادة من المعارف، ويتم إعداد المرشدين أساساً للقيام بهذا الدور ، حيث يتم تزويدهم بالمعارف والمعلومات الفنية التي يجب توصيلها للمزارعين، ويتم بناء هذا الدور عادة بحيث يعكس سياسات الدولة وبرامج التنمية الريفية .

#### ب - المرشد كمرب ، مُيسّر ، مُحفّز ، نَشِيط :

يحتاج المرشد لأداء هذا الدور خلال إنجاز مهماته الإرشادية، حيث تكون صلته أقل بالجانب المعرفي أو التوصلي وأكبر بالجانب المتعلق بتطوير شخصية المزارعين، ويزداد اهتمامه بمساعدة المزارعين كي يكسبوا ثقةً بالنفس ، وينظموا أنفسهم وبيادروا بالاندماج في الأنشطة الإرشادية والتنموية ويتضمن دور المرشد هذا دعم المزارعين وحثهم على تطوير مبادرات فيما يخص واقعهم وسبل معالجة مشكلاتهم بأنفسهم .

ويمكن أن نبين بالقائمة الآتية مدىّ واسعاً من الألقاب التي تصف الأدوار المحتملة للمرشد الزراعي، ولم يقصد من هذه القائمة الدلالة على أنه يتعين على كل مرشد تأدية كل هذه الأدوار ، وإنما هُدف منها التنويه إلى أهمية المرشد في لعملية الإرشادية بالإضافة إلى دوره متعدد الجوانب .

Teacher	معلم
Educator	مرب
Leader	قائد
Communicator	عامل تواصل
Motivator	مشجع
Organizer	منظم
Administrator	مدير
Enabler	شاحذ همم
Activist	مفعل
Provider	مزود
Facilitator	ميسر
Broker	وسيط
Consultant	خبير
Intermediary	حكم
Listener	مصغ
Advocate	مدافع ، نصير
Arbitrator	حكم في نزاع
Catalyst	محفز نشط
Friend	صديق
Stimulator	حاث

الأدوار المحتملة للمرشد الزراعي في عملية التنمية الريفية

وتُظهر القائمة السابقة مدى تباين الأدوار التي يمكن للمرشد أن يتولاها، وينبغي على المرشد إدراك أن أهم ما يتعين عليه هو :

- دراسة الواقع الذي يعمل ضمنه بموضوعية .
- تحليل المشكلات حسب أولوياتها .
- تبني الموقف الأكثر ملاءمةً لحل المشكلات تحت المعالجة .
- أن لا ينخرط في أية حالة ما لم يفكر ملياً بكيفية المساعدة على تغييرها .

### الصفات والمهارات اللازمة للمرشد كي يكون فاعلاً في عملية التنمية

تتطلب التنمية الريفية مرشداً يتمتع بمرونة كافية تؤهله أن يطوع نفسه وعمله مع ما يتوافر له من إمكانيات وتسهيلات في منطقة عمله ، بحيث يتم تسخير الطاقات الكامنة لفئات المجتمع الريفي وتفعيلها لخدمة العملية التنموية ، وبما أن طبيعة عمل المرشد تواصلية في المقام الأول ، فإن نجاحه يتوقف على قدرته على الاختلاط مع فئات وشرائح مختلفة من المجتمع الريفي المحلي ، وخلق علاقات ناجحة معهم وتبادل الخبرات والمعارف مع المحاولة المستمرة لإشباع حاجاتهم ، وكي ينجح المرشد في عمله مع المزارعين من الضروري أن يؤمن بأنهم يمتلكون الطاقة الكامنة الكافية للقيام بالفعل اللازم لتطوير أنفسهم بمعنى أن يُكنّ لهم الاحترام ويؤمن بجدوى العمل معهم ، كما يتعين عليه في هذا المجال أن يتعامل مع المجتمع الريفي كمتعلم وليس فقط كمعلم؛ بمعنى أن عليه أن يسهل أكثر من أن يقود ويوجه ، وأن يصغي أكثر مما يتكلم ، لذا يلزمه أن يطور مهارة الإصغاء لتصبح عادة ، لأن هذه المهارة تساعده على اتخاذ قرارات تتصف بالروية والحكمة، كما تمنحه ثقة أكبر بالنفس وتتيح له إقناع الآخرين بإمكاناته .

ويتعين على المرشد كي تكون عملية التواصل الذي يشارك بها ذات توجه محلي ، أن يعتمد استراتيجية تواصل تعكس معرفته بالفئات المستهدفة والظروف المختلفة لكل منها؛ بمعنى أن يعمل على تخطيط الأنشطة الإرشادية بما يتلاءم مع ظروف المزارعين الذين يعمل معهم لا أن يجعل المزارعين يتكيفون ليصبحوا مناسبين للرسالة الإرشادية التي أعدها لهم ، كما يتعين عليه أن يؤمن بمقدرة المزارعين على اقتراح ما يناسبهم من خطط وأنشطة ، مما يتطلب منه العيش مع مستهدفيه والانخراط في شؤونهم واستشاراتهم فيما يتعلق بالأمر الخاصة بتحسين أحوالهم ، مستفيداً من الحكمة الصينية التي تقول : " اذهب إلى الناس ، عش بينهم ، تعلم منهم ، ابدأ من حيث يعرفون ، وابن على ما يملكون ."

ويحتاج المرشد كي يكون ميسراً ومتعلماً فاعلاً أن يساهم في تحديد واكتشاف المعارف والتقنيات المحلية لذا ينبغي أن تكون لديه المقدرة على الاستفادة من هذه المعارف ولفت انتباه أفراد المجتمع الريفي والباحثين إلى أهميتها .

كما ينبغي على المرشد أن يمتلك مقدرة التعرف على الناس وتحليل المشاكل معهم واقتراح الحلول الملائمة لها ، إضافةً امتلاك المقدرة على نشر وتفسير وتبرير المعارف للآخرين ، مع مقدرة على اقتراح حلول بديلة، وتعد هذه المهام جزءاً من دوره كميسر ، ويتطلب القيام بهذا الدور إضافة للمهارات المذكورة معرفة جيدة بالناس وظروفهم المختلفة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو ثقافية ، إضافة إلى إلمام كامل بالموارد المادية والطاقات الزراعية في منطقة عمله ، كما يتطلب الدور التيسيري أن يكون المرشد قادراً على خلق علاقات حميمة مع مختلف فئات المجتمع الريفي من ناحية ، ومع المؤسسات والهيئات المتواجدة على المستوى المحلي من ناحية أخرى . ويتوجب عليه كي يضمن قبولاً اجتماعياً في منطقة عمله أن يراعي المعتقدات والمواقف والأعراف وقواعد السلوك الخاصة بالمجتمع الذي يعمل فيه وأن لا يقلل من أهمية مجارة المجتمع في أساليب التحية والترحيب مع كل فئة من فئاته ، والمشاركة في الأفراح والأتراح ، واستقبال الزوار بأسلوب مقبول، وهذه الأمور ذات أهمية قصوى من أجل علاقة حميمة ، ومن أجل تقبل المرشد من قبل المجتمع الذي يعمل معه ، بخاصة إذا كان ينحدر من خارج هذا المجتمع أصلاً، ويفيد المرشد في هذا السياق التعرف على بعض الأسس العامة في التعامل مع الناس :

أ - يتعلم الفرد معظم القيم والمواقف التي يحملها من الناس الذين يحيطون به ، وفي حين يكون للأقارب والأصدقاء أكبر الأثر في مراحل الحياة الأولى ، ويزداد تأثير فئات ثانوية مثل زملاء الدراسة والعمل والجيران في مراحل الحياة التالية .

ب- يتعلم الكبار بسهولة من خلال النقاش مع أقرانهم، وتتأثر رغبتهم في التغيير بشكل كبير بآراء أفراد الفئة الاجتماعية التي ينتمون إليها .

ج- يتعلم الأفراد من خلال تراكم الخبرات السابقة ، لذا فإن ربط المعلومات الجديدة بمعلومات سابقة لديهم يعطي المعلومات معنىً ويساعد على فهمها وتقبلها .

د- يعتز كل فرد بخبراته في الحياة وبخبرات أفراد أسرته وأصدقائه وبالأحداث المهمة والمؤثرة في حياته لأن أفكاره ومعتقداته مبنية على هذه الخبرات، لذا فإن أي تجاهل لأهمية هذه الخبرات أو المعتقدات المبنية عليها قد يعني لدى الفرد تهجماً عليه أو انتقاصاً لكيونته .

هـ - لدى الأفراد دافع قوي لتدعيم ذاتهم والحفاظ عليها، ولن يلجؤوا لتبني تغيير مُقترح ما لم يساهم في زيادة شعور الرضى لديهم ، وإلا فإنهم سيتجنبونه .

و - تتغير المشاعر والمواقف ببطء شديد، ونادراً ما يتم تغييرها بالإلزام والتعليم، ويساعد الاحتكاك مع الآخرين والتفاعل معهم على إقناع الناس تدريجياً بمميزات الأساليب الجديدة .

ز- لا يمكن ضمان التعاون الحقيقي مع الناس إلا من خلال سيادة مبدأ " التأثير المتبادل أو المشترك " بين جميع المعنيين بعملية التواصل، وسيزيد احتمال إنجاز المستهدفين للأعمال المرغوبة إذا كانوا قد ساهموا أو شاركوا أصلاً في تخطيطها، لذا كثيراً ما تكون سبل إحرار التعاون مع المستهدفين أكثر أهمية من اتخاذ القرار بحد ذاته، وينبغي أن تتسم كل من لغة التخاطب ومحتوى التواصل بالبساطة وسهولة الفهم وانتقاء الألفاظ الملائمة .

وبالمجمل ينبغي أن يكون المرشد حساساً لظروف القرية وسكانها ، ولإمكانيات فقراء الريف وعاداتهم ، كما ينبغي عليه أن يمتلك معرفة تقنية واقتصادية واجتماعية وتواصلية واسعة ، إضافة إلى معرفة معقولة بإدارة أنظمة مزرعية مختلفة، ولضمان كل ذلك هناك ضرورة لأن يتلقى المرشد توجيهاً مستمراً حول كيفية العمل مع الفلاحين ذوي الموارد المحدودة خاصة في مجال تمييز طاقاتهم الكامنة ومساعدتهم كي ينتظموا في مجموعات ، وإمكانية التواصل مع فئات اجتماعية مختلفة، وتستلزم هذه المهارات والكفاءات إضافة للمعارف والمؤهلات الفنية الزراعية مهارات في كل من العلاقات والاجتماعية والتواصل .

### ظروف العمل وتضارب الدور

## Working Environment & Role Conflict

مهما يكن توجه النظام الإرشادي فإن المرشد الزراعي عرضة لبعض الضغوط وللتضارب في دوره، وذلك بسبب موضعه بين نظامين مختلفين في الأهداف والمعايير، ويطلب من المرشد عادةً ( كمبدأ إرشادي ) أن يلتزم بالمجتمع الريفي الذي قد تختلف مواقفه ومعتقداته عما يملكه هو من مواقف ومعتقدات

إضافةً إلى اختلاف مستواه الثقافي عن مستوى المجتمع الذي يعمل معه ، لذا تكون أهدافه في كثير من الأحيان مختلفة عن تلك الخاصة بالمزارعين الذين يعمل معهم، على الأقل من منظور أن أهدافه يجب أن تُرضي مستواه المهني ومتطلبات المؤسسة الإرشادية التي يتبع لها التي قد يصبح إرضاءها أكثر أهمية له من مهماته الحقلية .

وتختلف درجة تضارب الدور الذي يعاني منه المرشد تبعاً لطبيعة المؤسسة الإرشادية والمجتمع الريفي المحلي، ويزداد تعرض المرشد الزراعي لتضارب الدور كلما ازداد التباين بين معايير وأهداف كل من المؤسسة الإرشادية من ناحية، وبين المجتمع المحلي من ناحية ثانية، حيث أن أي ميل من قبل المرشد للاندماج الزائد مع أي من النظامين المذكورين سيؤثر سلباً في النظام الآخر، وهناك اتفاق بين خبراء الإرشاد على أنه لنجاح المرشد في عمله أو حتى لمجرد قبول المجتمع المحلي به لا غنى له عن تكريس نفسه لتلبية حاجات فئات المجتمع المحلي المختلفة ، وتفعيل إمكاناته الكامنة، ولا يمكن للمرشد أن يقوم بذلك إلا ضمن مجال الصلاحيات الممنوحة له في النظام البيروقراطي للمؤسسة الإرشادية فكثيراً ما تتم صياغة معظم الأمور في المركز وليس على المرشد سوى التنفيذ ضمن مرونة محدودة وكثيراً ما يختار المرشد في اختيار المهمات من حيث أيها أكثر جدوى إذا نفذ أو أهمل ، وقد تتراقب حيرته وعدم وضوح دوره مع قلق وإرهاق الأعصاب ، مما يؤثر سلباً على إنجازهِ .

هذا التضارب في الدور يجعل المرشد يقع تحت ضغوط إضافية، فهو يعمل بشكل مستقل عن التواصل المنتظم مع رئيسه المباشر، ونتيجة نقص الدعم فهو عرضة للضغط المحلي ، إذ يتوجب عليه أن يتعامل مع شرائح مختلفة من المجتمع بأساليب مختلفة، ويُطلب منه أن يتعامل مع مجال واسع من المشكلات التي قد تلقى عليها تدريباً ضئيلاً أو معدوماً ، مما يضعه في موقف صعب لا يحسد عليه ليس لأنه تلقى تدريباً ضعيفاً أو غير مناسب فحسب بل لعدم قدرته على التأثير في كثير من العوامل المحددة للتغيير المطلوب، فهو لا يستطيع على سبيل المثال أن يتدخل في السياسة السعرية للمدخلات والمنتجات الزراعية ، ولا في الحالة الاجتماعية \_ الاقتصادية ، ولم تتم استشارته بخصوص الوسائل والإمكانات المتوفرة لديه وليس في إمكانه تغيير التركيب المؤسسي غير الملائم سواء تعلق الأمر بنظام تزويد المعلومات أم بالتسهيلات الخدمية ، كذلك لا تتم استشارة المرشد في أغلب الأحيان في المكان الذي سيعمل به .

ويعتقد كثير من باحثي الإرشاد والتنمية الريفية المعاصرين أن مشاركة المزارعين في الأنشطة الإرشادية كفيلاً بالحد من عدم التوافق بين المرشد والمزارعين، وتستلزم مثل هذه المشاركة من المرشدين أن يكونوا أكثر تفهماً لمعاونة المزارعين وظروفهم التي يعملون ضمنها ، وأن يكونوا على استعداد للاندماج معهم خلال العملية الإرشادية في مختلف أنشطتها، وفي هذا المجال هناك إجماع على أن التواصل يكون أسهل وأكثر فاعلية إذا تم بين أفراد متجانسين لديهم بعض التشابه في خصائصهم، وقد وُجد في عديد من البلدان النامية أن المرشدين الزراعيين ذوي المستوى التعليمي المنخفض كانوا أكثر كفاءة في تغطية قسم أكبر من المجتمع الريفي مقارنة بأولئك الذين يحملون الثانوية وما فوقها من شهادات، ويساعد الاعتماد على كادر حقلي عناصره ضمن المجتمع الريفي المحلي على تقليص فجوة عدم التجانس بين الكادر الإرشادي وبين المجتمع المحلي الذي يعمل ضمنه، ومن الأساليب الفعالة في تقليص فجوة عدم التجانس بين المرشدين الميدانيين ورؤسائهم اتباع أسلوب إشراف غير مباشر، كما أن التدريب الملائم والكافي والمستمر مع نظام حوافز موضوعي ، وتوفير تسهيلات ومستلزمات عمل كافية ، كلها أمور أساسية لرفع كفاءة المرشد وزيادة ثقته بنفسه .

### **المرجع والمصدر**

1- ناجي، رياض أحمد ( 1995 ) - أساسيات الإرشاد الزراعي الحديث ( القسم النظري ) . كلية الزراعة، جامعة دمشق، 267 صفحة . ( اقتباس ص 169 - ص 184 )