

المحاضرة السابعة

مؤهلات المرشد الزراعي وتدريبه

لعل اول ما يجد توفيره في المرشد الزراعي ، معرفة المرشد الزراعي للريف العربي معرفة تجعله يعتز به ، ويتطلع الى السبل الممكنة لرفع شأنه وتطوره، بالاضافة الى ذلك لابد من تدريب المرشد ليتمكن من القيام بالدور البناء الذي تعقد الامل عليه . وقد اصبح متفقاً عليه ضرورة مرور المرشد بثلاث مراحل تدريبية تمكنه من القيام بالدور المطلوب وهي :-

١- التدريب المدرسي (قبل الخدمة)

يختلف مستوى التدريب والاعداد في هذه المرحلة حسب الدولة والحاجة الى المرشدين ، كما يختلف باختلاف سوية المزارعين من بلد الى اخر ، فكلما ارتفعت سوية المزارعين وتطورت مستويات معيشتهم و كلما كانت هناك ضرورة ملحة لتحسين التدريب في هذه المرحلة

ففي الدول الاوربية الشرقية والغربية مثلاً يعتبر التدريب الجامعي امراً ضرورياً ز بينما بدأت بعض الولايات الامريكية تتطلب دراسات وشهادات متخصصة عالية بالاضافة الى التدريب الجامعي كشرط مؤهل اساسي لعمل المرشد الزراعي . ويعود ذلك التدريب العالي للأسباب التالية : التخصص في الانتاج واعتماد الزراعة على الالة اعتماداً كلياً. ونظرة خاطفة الى الاعمال التي يقوم بها المرشد الزراعي تعطينا فكرة واضحة عن نوع التدريب الذي يحتاج اليه . لهذا يمكننا القول ان تدريب المرشد الزراعي ليعمل في القرى العربية يتطلب اوبلّ تحديد نوع المسؤوليات والنشاطات الي يجب ان يمارسها المرشد في ميدان عمله وهذه خطوة اساسية اذا اردنا للارشاد النجاح وللريف الازدهار . وفي العراق وبعض البلدان العربية الاخرى يقوم حالياً بالارشاد خريجو المدارس والاعداديات الزراعية ، لكن العمل اليوم يتجه نحو اعداد طلبة الكليات الزراعية للقيام بالارشاد بعد ان تم اعداد الكثير منهم . ويشمل التدريب الجامعي دراسة العلوم الاساسية والاسس النظرية للعلوم الزراعية وعلوم الاقتصاد والتعاون والاجتماع وادارة المزارع والتسويق الزراعي واسس الارشاد وتطبيقاته .

٢- التدريب التأهيلي (بعد التخرج)

يبدأ هذا النوع من التدريب مجرد الانتهاء من المرحلة الأولى السابقة ز ويمكن تعريف هذه المرحلة التدريبية بأنها الفترة التي يستطيع

خلاله المرشدون الجدد من اكتساب معلومات ومهارات وميول وخبرات جديدة يحتاجون اليها في عملهم . وهي فترة لتأهيل المرشد لتطبيق معلوماته النظرية التي حصل عليها اثناء تدريبه الجامعي . ولم تأخذ بعد الدول النامية بهذه المرحلة من التدريب بل تركز اهميتها على المرحلة الاولى لصعوبة تامين المدربين والاختصاصيين الذين يستطيعون الاشراف على المرشدين الجدد ووضع برامج توجيهية لهم ينير طريق عملهم . اذ يتطلب التدريب في هذه المرحلة وضع المرشد تحت رعاية من سبقهم بالخبرة والمعرفة في الارشاد او الذين لمسوا الصعوبات الي تتعرض وضع او تنفيذ البرامج الارشادية . ويختلف طول مدة هذه المرحلة من دولة الى اخرى يقوم اثنائها المسؤولون عن الارشاد بوضع برامج ارشادية فردية او جماعية لتعريف المرشدين الجدد على اشياء وموضوعات لم تتناولها تدريباتهم ما قبل الخدمة واهم ما تشمله الدراسة في هذه المرحلة : منظمات الارشاد ، الجمعيات والهيئات التي تتعاون مع المرشد، والاعمال المكتبية والادارية ، والتنظيمات الادارية في مختلف المستويات، والاطلاع على واجبات واعمال محطات الارشاد والمراكز الزراعية والمكاتب الارشادية .

كما يتيح له في هذه المرحلة التعرف برؤسائه ، وبقية العاملين في مضمار اعمار الريف واصلاحه و فباشراف مدربين يعرف المرشد على منطقة عمله ان كان غريباً عنها ويطلع على عاداتها وتقاليدها ومستواها الاجتماعي والثقافي وظروفها الطبيعية والزراعية ومشاكلها العامة فيتكون عند المرشد عند اذ المخطط الارشادي الذي يبدأ بمناقشته مع المدربين ، ويقدم على عمله بعد تبصر واطلاع وتخطيط.

ويعتبر من اهم مميزات هذه المرحلة تخصيص بعض الوقت لعقد سلسلة من المحاضرات والندوات يشترك فيها المدبرون والمتدربون ، ويناقشون فيها السياسة الزراعية لاقاليمهم . ويستفاد من هذه الندوات والمحاضرات لتعريف المرشدين الجدد بالتشريعات والانظمة والبلاغات ، وكل ما يتعلق بالتوجيه الارشادي . وبذلك يدخل المرشد منطقته للعمل بها وقد تكون عنده من الافكار والمعلومات الاساسية ما يساعده على نجاحه بعمله .

يعتبر من المتفوق عليه بين رجال الترية ، ان تصميم اي برنامج تعليمي لتدريب الافراد الذين يهتمهم يطوّر مهنهم او عملهم ، يطلق عليه اسم برنامج تدريب اثناء الخدمة . فيواجه المرشد الزراعي بعد ان يستلم مهام عمله مشاكل يومية من طبيعت مختلفة ، وهذه المشاكل وليدة تنوع رغبات وحاجات الناس التي يتعامل معها وهي باشكالها تعكس صور التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الي تحدث في المنطقة وفي البلاد بصورة عامة .

فتدريب المرشدين القائمين بالعمل وبشكل مستمر كي يلم كل منهم باسباب ومسببات هذه التغيرات والاطلاع على ما يستحدث في المحيط الزراعي والاجتماعي والعلمي ، يساعد المرشد نفسه على النمو كما يساعده على تحديد معلوماته ، فاذا كانت مرحلة التدريب المدرسي تطلعه على اساسيات الارشاد ونظرياته ومبادئه ، ومرحلة التاهيل لتعريفه بطبيعة عمله . فان هذه المرحلة الثالثة تجعل منه مرشداً ممتازاً يجاري التطور ويساهم في بنائه . لذلك فالاقرار باهمية التدريب اثناء الخدمة ما هو الا خطوة اولى يتلوها خطوات اخرى اهم واعظم تتلخص في وضع اهداف هذا التدريب وطرقه واساليبه .

اهداف التدريب اثناء الخدمة :-

- ١- يتاح للمرشد فرصاً متعددة يبحث خلالها مشاكله وحاجاته مع المشرفين على الارشاد .
- ٢- يبقى المرشد على اتصال دائم بالجديد من الابحاث الزراعية والتطورات الفنية والعلمية التي تشمل الانتاج والتسويق . وما يستجد من مشاريع وانظمة محلية وقومية .
- ٣- يتاح للمرشد فرص لمقارنة نشاطه بنشاط الاخرين من زملائه وتقييم مراحل تدريبهم السابقة والوصول الى توصيات لتحسين مراحل هذا التدريب
- ٤- يمنح للمرشد الوقت لخلق جو من التفاهم وحسن الصلة بينه وبين رؤسائه الاداريين والاختصاصيين والفنيين .
- ٥- يستطيع المرشد الحصول على المكافآت او الترقية كما يسمح له تدريبه بمتابعة دراسته العالية في الجامعات المحلية والعالمية .

لما كانت فكرت التدريب اثناء الخدمة فكرة حديثة ولا يوجد لها بعد الجهازين الفني والاداري اللذين يستطيعان تحقيق الاهداف السابقة و لا بد من عرض بعض

التوصيات المتعلقة بهذا الخصوص والاساليب الممكن اتباعها لالارتقاء بهذه المرحلة التدريبيه الهامة .