

گزارش ششمین

همایش فرهنگ و مدیریت جهادی



**حوزه نمایندگی ولی فقیه**

**در وزارت جهاد کشاورزی**

**تهران – 27 خرداد 1391**اعضای شورای سسیاستگذاری

حضرت آیت .... عالمی رئیس شورا

دکتر سید علی صدر السادات عضو شورا

مهندس تقی امانپور عضو شورا

محمد علی همایونی عضو شورا

دکتر امیر حاجی احمدی عضو شورا

دکتر مهدی مرتضوی عضو شورا

علی­اصغرهدایت­نژاد عضوودبیرشورا

دکتر جهانگیر پرهمت عضو شورا

مهندس خداکرم جلالی عضو شورا

مهندس حسینعلی عظیمی عضو شورا

مهندس محمد وحید قلفی عضو شورا

دکتر صمد رحیمی سوره عضو شورا

دکتر صمدی عضو شورا

رضا زهدی عضو شورا

حمید طاهری عضو شورا

اعضای کمیته علمی همایش

حجت الاسلام والمسلمین محمد باقر لیاقتی عضو کمیته

حجت الاسلام والمسلمین رضا میقانی عضو کمیته

دکتر امیر حاجی احمدی رئیس کمیته

علی اصغر هدایت نژاد عضو کمیته

دکتر سید داود حاجی میر رحیمی عضو کمیته

دکتر صمد رحیمی سوره عضو کمیته

رضا زهدی عضو کمیته

دکتر مجتبی رجب بیگی عضو کمیته

حمید طاهری عضوودبیرکمیته

عبداله مخبر عضو کمیته

مرتضی مهدویان عضو کمیته

دکتر مهدی مرتضوی عضو کمیته

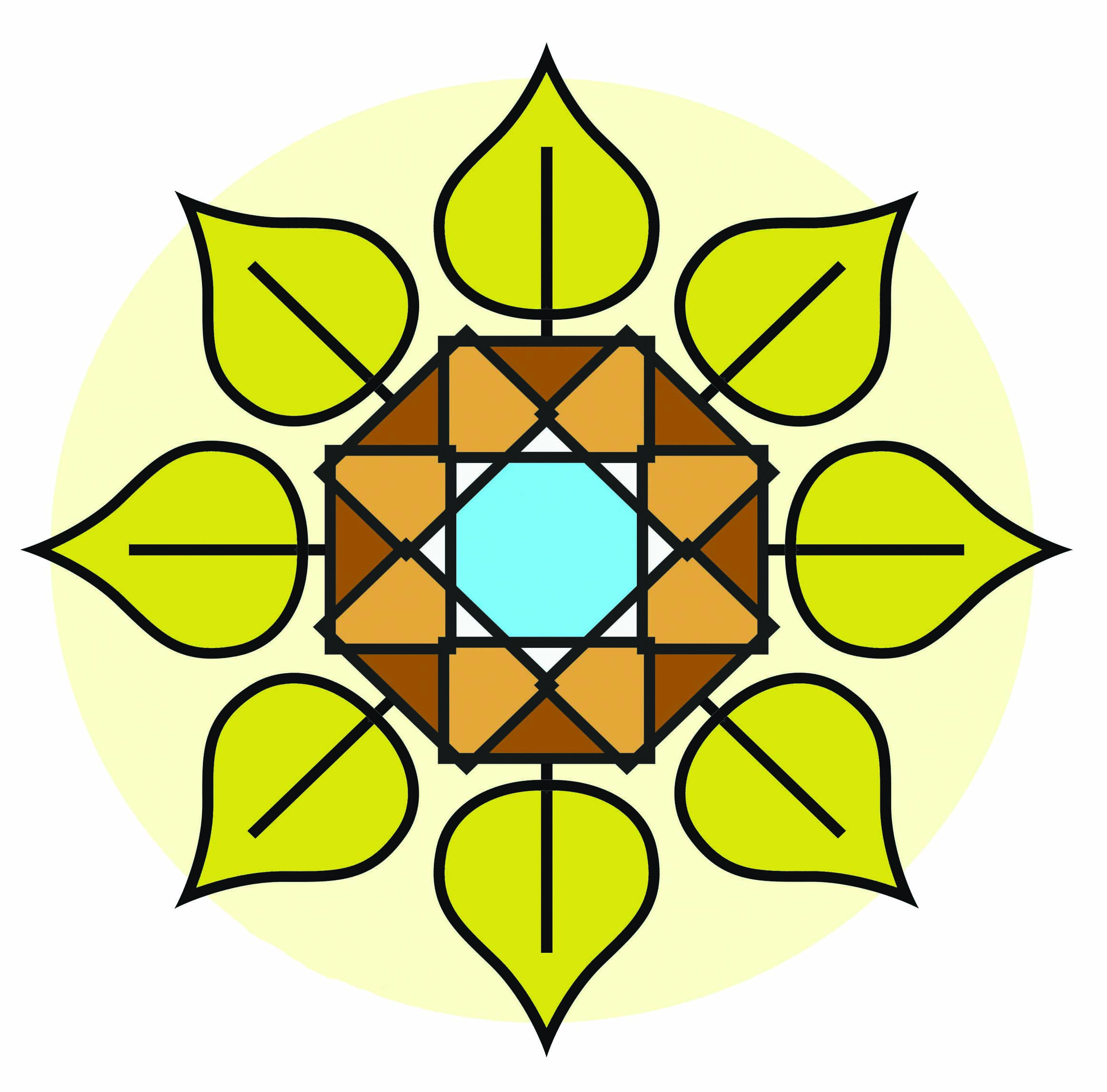
دکتر محمد حسین کمالی نژاد عضو کمیته

عبدالوهاب عبدالهادیان عضو کمیته

*سال 1391*

*سال تولید ملی حمایت از کار وسرمایه ایرانی*

*گرامی باد*

**

**مهمترین کار جهاد این بود که چشمها و نگاهها و توجهات را به اعماق معطوف کرد. خیلی هم کار کردند.**

مقام معظم رهبری

برگزار کننده : وزارت جهاد کشاورزی

دبیرخانه حوزه نمایندگی ولی فقیه

سایت همایش :

WWW.velayat.agri jahad.ir

فهرست مندرجات

مقدمه :

گزارش دبیرخانه از ششمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی

فصل اول : مجموعه سخنرانیهای همایش

سخنرانی آقای دکتر حاجی احمدی رئیس کمیته علمی

سخنرانی آیه الله عالمی

سخنرانی آقای دکتر خلیلیان مقام عالی وزارت

سخنرانی حجت الاسلام والمسلمین ابوترابی فرد

فصل دوم : مجموعه مقالات

ارائه گزارش پروژه تحقیقاتی توسط سرکار خانم فاضیه حسنی

ارائه گزارش پروژه تحقیقاتی توسط آقای دکتر ابراهیم جعفری

ارائه گزارش پروژه تحقیقاتی توسط سرکار خانم مهندس میرزایی

ارائه مقاله آقای دکتر عفتی

فصل سوم : ضمائم

خلاصه گزارش همایشهای استانی فرهنگ ومدیریت جهادی تاسال 1391

نظر سنجی به عمل آمده از مدعوین همایش

**بسمه تعالی**

**مقدمه**

سی و سه سال از صدور فرمان تاریخی امام خمینی (ره) برای تاسیس نهاد انقلابی "جهاد سازندگی" می­گذرد. جهاد سازندگی در طول مدت عمر پربار خود با تغییر و تحولات و افت و خیزهای فراوانی مواجه بوده است، اما آنچه از این نهال سرسبز و پرثمر به یادگار مانده فرهنگ کار و تلاش مجاهدانه و مخلصانه در راه خدا (قیام لله) است که نام زیبای «فرهنگ جهادی» بر آن نهاد شده است.

فرهنگ جهادی فرهنگ عشق است، فرهنگ ایثار و فداکاری است، فرهنگ مردم داری و مردم دوستی است، فرهنگ اخلاق و محبت و مهربانی و خلاصه فرهنگ همه خوبیها و همه زیبایی­ها است.

خالقان و الگوها و اسوه­های این فرهنگ ناب، که همه شاگردان و پیروان راستین خمینی کبیر بودند، در مدت حیات و حضور خود، اعم از عرصه جهاد، تلاش و سازندگی و عرصه دفاع مقدس و مبارزه با دشمنان خدا، نمونه­های ماندگار و فراموش ناشدنی از رفتار و کردار انسانهای مخلص و مجاهد فی سبیل ا... را به نمایش گذاشتند که درسهای علمی از اخلاق اسلامی و دینداری، دین مداری و خدامحوری است و آثار و جلوه های آن برای همیشه در دلها باقی است و از ذهنها محو نخواهد شد.

امروز پس از گذشت سا لها از آن دوران ماندگار، نیاز ما به احیا و تقویت آن فرهنگ ناب بیش از پیش احساس می شود. تردیدی نباید داشت که لازمه پیشرفت ما در همه عرصه ها و توانمندی ما در مقابله با توطئه های دشمنان، برخورداری از آن فضا و آن فرهنگ و آن انسانهای خداجوست که نمونه های آنها امروز نیز درجامعه اسلامی ما کم نیستند که اگر حرکتهای شتابانی در سالهای گذشته و سا لهای اخیر در جمهوری اسلامی ایران رخ داده است حاصل فداکاریهای این عزیزان است.

حوزه نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی برای حفظ، تقویت، ترویج و گسترش فرهنگ و مدیریت جهادی برنامه های مختلفی را در دست اجرا دارد که یکی از شاخصترین آنها برگزاری سلسله همایشهای ملی و استانی فرهنگ و مدیریت جهادی است که امسال ششمین همایش ملی در 27 خرداد ماه روز تاسیس جهاد، در تهران برگزار می گردد. امید که با تلاش جمعی و با استفاده از شیوه های ابداعی جدید بتوان گامهای موثری در جهت ترویج و توسعه فرهنگ عشق برداشت . انشا الله

**متن سخنرانی های ارائه شده در**

**ششمین همایش فرهنگ**

**و مدیریت جهادی**

**متن سخنرانی آقای دکتر حاجی احمدی**

**رئیس کمیته علمی همایش فرهنگ و مدیریت جهادی**

**بسم الله الرحمن الرحیم**

با عرض سلام و خیر مقدم خدمت میهمانان عزیز بویژه مقام محترم وزارت جناب آقای خلیلیان و همینطور آیت الله عالمی نماینده محترم مقام معظم رهبری ، معاونین محترم وزارت ، مدیران کل ، روسای محترم سازمانهای جهاد کشاورزی ، دفاتر محترم نمایندگی ولی فقیه در استانها و عزیزان و برادران و خواهران گرامی از وزارت جهاد کشاورزی .

و صمیمانه تقدیر و تشکر می کنم از نماینده محترم مجلس شورای اسلامی حجت الاسلام والمسلمین آقای ابوترابی که به ما خواهند پیوست.

ابتدا لازم می دانم چند نکته را بصورت مقدمه عرض و بعد وارد مباحث اصلی شوم. ابتدا بنوبه خود سالروز شهادت امام موسی کاظم (ع) را خدمت همه عزیزان تسلیت عرض می کنم ، عرض تبریک دارم بمناسبت هفته جهاد کشاورزی و سالروز تشکیل جهاد سازندگی به فرمان بنیانگذار جمهوری اسلامی و همینطور عرض تبریک دارم در آستانه عید مبعث رسول اکرم (ص).

ششمین همایش فرهنگ ومدیریت جهادی رادر حالی برگزارمی کنیم که امروز با افتخار می توانیم بیان کنیم موضوعی که از 6 سال قبل و چراغی که به دست مبارک آیت الله عالمی و پشتوانه ی مقام عالی وزارت روشن شد امروز ثمره ی پر ارزش خودش را در بستر کشور و در سرتاسر این کشور شاهد هستیم.

در اولین همایشی که تحت عنوان فرهنگ ومدیریت جهادی برگزار شد برخی براین عتقاد بودند که امروز شرایط و زمان حرکت وفرهنگ جهادی سپری شده است . برخی دیگر براین باور بودند که عنوان هفته ی جهاد و برگزاری چنین همایش هایی می تواند مایه تفرقه باشد. بعضی براین اعتقاد بودند که عرصه و زمان امروز و مقتضیات زمان ومکان بگونه ای است که نمی توان چنین حرکت ها یی را باور کرد وبه ثمرنشاند. امروزپس از گذشت شش همایش و مقاومت و استواری و پشتکار جمعی از عزیزان در جهادکشاورزی شاهد هستیم که این حرکت به ثمرنشسته و در وزارت جهادکشاورزی و در دانشگاه ها طرح هایی تحت عنوان اردوهای جهادی ، طرح های عمرانی با عنوان طرح جهادی و همچنین حرکت هایی در سایر وزارت خانه ها تحت عنوان مدیریت جهادی و در نهایت برگزاری همایش مدیریت جهادی در دانشگاه تهران که با همکاری وزراتخانه ی ما درحال برگزاری است .

من لازم میدانم یک سیر مقدماتی از همایش ها داشته باشم و بعد به بطور اختصار گزار بر ششمین همایش فرهنگ ومدیرت جهادی داشته باشم.

همایش های فرهنگ ومدیریت جهادی در سیر تکاملی و تحول خود و تطور در بستر زمان در چهار گام از ابتدا تا به امروز حرکت خودش را دنبال کرده است:

اولین هدف و اولین گامی که در این همایش ها برداشته شد بحث تبیین و تئوریزه کردن اندیشه های فرهنگ ومدیریت جهادی بود که خوشبختانه این تئوریزه کردن با کتاب و جزوات و مقالات بسیار زیادی که همراه بود امروز می توانیم بگوئیم یک دستاورد بسیار خوبی را به همراه داشته است .

گام دوم و مرحله ی دوم همایش آسیب شناسی و دلایل افول فرهنگ ومدیریت جهادی در چرخه ی حیات فرهنگ ومدیریت جهادی بود که همایش بعدی به این مساله اختصاص داده شد .

در سومین گام بحث راهکارهای ترویج وپیاده سازی فرهنگ ومدیریت جهادی بود .

و در مرحله ی چهارم بحث برگزاری و عینیت بخشی به مدیریت جهادی در قالب پایلوت ها و بصورت الگوهای نمونه به مرحله اجرا درآمد.

وامروز در چهارمین مرحله و فرایند از این سیر تکاملی می توانیم با افتخار بگوییم که در چند بعد از ابعاد در واقع اجرایی وارد این عرصه شدیم . یکی از این کار های مهمی که در راستای پیاده سازی بود ایجاد پایلوت هایی بود که نمونه موفقش در حساس ترین بخشی که در وزارتخانه هستیم انجام شد و آن هم یکپارچه سازی اراضی بود ، موضوعی که برای وزارتخانه ازاهمیت خاصی برخوردار بود وبستر وزمان و شرایط خوبی برای پیاده سازی چنین موضوع حیاتی را ما در دستور کارهمایش قرار دادیم . خوشبختانه این فرهنگ و روحیه جهادی که در قالب پایلوت دریک استانی که زمینه ی مساعدی برای ما فراهم شد ، امروز ما می توانیم بگوییم با افتخار در این طرح موفقیتهای بسیار چشمگیری را شاهد بودیم و امیدواریم که بتواند بعنوان یک الگو در سایر استانها پیاده بشود .

بحث بعدی اینکه چرا فرهنگ ومدیریت جهادی؟ لازم است من به دو نکته اشاره کنم بحثی را در محضر آیت الله عالمی داشتیم همین الآن که چرا فرهنگ و مدیریت جهادی ؟ ایشان فرمودند که اگر فرهنگ و مدیریت جهادی در دستور کار ما نباشد ما عقب خواهیم ماند . امروز بدون فرهنگ و مدیریت جهادی تحقق آرمانهای نظام جمهوری اسلامی ، منویات مقام معظم رهبری و برنامه های پنج ساله تحقق نخواهد یافت . روحیه ی کار دسته جمعی ، روحیه تلاش خستگی ناپذیر، روحیه ی اعتماد ، روحیه ی همکاری متقابل ، جایگزینی فرهنگ جهادی به جای فرهنگ بروکراتیک لازمه وپیش مقدمه ی تحقق اهداف و منویات مقام معظم رهبری و سند چشم انداز است . مقام معظم رهبری در جمله ای می فرمایند : انجام جهاد اقتصادی مستلزم روحیه ی جهادی است. امروز تب مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی و عطر این فرهنگ در سرتاسر کشور پراکنده شده و امروز به عنوان یک الزام به این بحث نگاه می شود . امروز دیگر فرهنگ و مدیریت جهادی یک شعار نیست یک الزام است الزامی نیست که امروز ما برآن تاکید داشته باشیم الزامی است که مقام معظم رهبری بر آن تاکید دارند . شعف وخوشحالی مقام معظم رهبری در برگزاری همایش های فرهنگ و مدیریت جهادی مهر تائیدی است براین حرکت . ایشان درجای دیگری می فرمایند : مجاهدت اقتصادی و حضور جهادگونه در عرصه های اقتصادی برای ملت ایران یک ضرورت است . گویا این که بدون رفتار وحرکت جهادگونه وفرهنگ جهادی تحقق آرمانها میسر نخواهد شد . اگرچه این فرهنگ متعلق به یک جمعی به نام جهاد کشاورزی است اما این مساله منحصر برای همین محدوده نخواهدبود. درهمه عرصه های اقتصادی ودرهمه عرصه ها ما نیاز به چنین فرهنگ وبازآفرینی آن داریم .

نکته دوم که ضرورت ترویج این فرهنگ ومدیریت جهادی را وضرورت پرداختن به آن را درعرصه ی کنونی یک امر ضروری ولازم می دانیم این است که درشرایط کنونی تحریم های اقتصادی وفشارهای بیرونی به گونه ای است که جز با تکیه بر نیروی کار داخلی و بدور از وابستگی به کشورهای بیگانه ما باید با حمایت از تولید ملی ، سرمایه ی ایرانی وتکیه برکار ایرانی بتوانیم کشوررا بسازیم . ساختن کشور و پیشرفت جز با تکیه بر فرهنگ و مدیریت جهادی میسر نخواهد شد . امید وار هستیم چراغی که برافروخته شده هرروز و هرلحظه روشن تر شده وبا گامهای استوارتر بتوانیم درتحقق اهداف و منویات مقام معظم رهبری درتلاش وتوسعه و پایه داری این فرهنگ کوشا وموفق باشیم .

درانتهای عرایضم عنوان می کنم فرهنگ ومدیریت جهادی یک امر مقطعی نیست بلکه یک امر مستمر ودائمی است . اگرچه درطول سال گذشته دوازده جلسه کمتیه ی علمی درراستای هدایت جهت و بعد علمی فرهنگ ومدیریت جهادی برگزار شده است اما یک شورای سیاست گذاری و کمیته راهبری فرهنگ ومدیریت جهادی دروزارت جهادکشاورزی تحت مدیریت حضرت آیت الله عالمی بطور تمام وقت ودر طول سال در راستای تحقق این شعار باهمت زیاد برای توفیق روزافزون این فرهنگ و پیاده شدن اهداف و منویات واین اراده ای که در این وزارتخانه شکل گرفته تلاش می کنند .امید وارهستیم خداوند توفیق بدهد تا همگی درراستای این فرهنگ و مدیریت جهادی کوشا وموفق باشیم .

**والسلام**

**سخنرانی آیت الله عالمی نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی**

**بسم الله الرحمن الرحیم**

الحمد لله رب العالمین و صلی الله علی سیدنا و نبینا محمد .

در ابتدای عرضم خدمت شما عزیزان تسلیت عرض می کنم سالروز شهادت حضرت موسی بن جعفر علیه و علی آبائه و علی اولاده المعصومین آلاف التحیه والثناء، که امیدوارم خداوند عالم این دلهای ما را متوجه به ساحت قدس ولایتش کرده و این توجه را سبب نیل به شفاعتش قرار بدهد . و تبریک هم عرض می کنم پیشاپیش روز بعثت رسول گرامی اسلام را که از فردا شب سروع می شود . 27 رجب روز بعثت نبی گرامی اسلام است و تقدیر و تشکر می کنم از همه عزیزان بخصوص عزیزانی که در تدارک علمی و در تدارک فرهنگی و در تدارک اجرائی این همایش تلاش کردند و سعی کردند " شکرالله سعیکم " خاصا تقدیر و تشکر می کنم از وزیر محترم جهاد کشاورزی برادر بسیار عزیزمان جناب آقای دکتر خلیلیان که در همه دوره ماموریت ایشان و در همه دوره وزارتشان در این بخش همراه و مشوق بودند و بنده هم حقیقتا از صمیم دل برایشان دعا می کنم که انشاءالله خداوند عالم توفیقات بیشتری را بدست ایشان جاری کند و همه ما به معنا و مفهوم واقعی جهادگر در راه خدا باشیم برای سرافرازی کشورمان و برای سرافرازی نسل قبل از ما که در این عرصه تلاش کردند و کار کردند . جهادگرانی که چه به درجه رفیع شهادت نائل شدند و چه جهادگرانی که به افتخار بازنشستگی نائل آمدند که بخش عظیمی از این دوستان در برگزاری این همایش به جد ما را یاری می کنند چه افراد و اشخاصشان و 3 تشکلی که این جمع در آن 3 تشکل حضور دارند.

من برای اینکه مطالبی که قرار است انشاء الله در این همایش مطرح شود و از سخنان دوستانمان خصوصا وزیر محترم بیشتر استفاده کنیم کلامم را کوتاه می کنم ولو گاهی برای یک سخنرانی 24 ساعت مطالعه می کنم در حدی که برای انتخاب قسمتهائی از آنها برای ارائه در سخنانم عاجز هستم. اجمالا آیات و روایت فراوانی را تدارک دیده ام در این خصوص که حقیقتا فرهنگ و مدیریت جهادی یک پدیده ی بدیعی نیست . فرهنگ و مدیریت جهادی یک پدیده موجود در امتداد مکتب توحید است . یعنی مکتب توحید در رسالت همه ی انبیاء اصل و ریشه عصب اصلی تلاش همه ی انبیاء بوده است و این موضوع در حقیقت جهادی کار کردن و تلاش کردن وبرای خدا کارکردن و بندگان خدا را مخاطب خدمت قراردادن حقیقتی است که در مکتب همه ی انبیاء و اولیاء الهی بوده است . و این حقیقت منتقل شده است بصورت جامعش و کامل شده است در فرهنگ دین و در فرهنگ اسلام . امام امت رضوان الله تعالی علیه کسی که این انقلاب اسلامی را بوجود آورد و جهاد سازندگی را در بدنه ی این انقلاب اسلامی به عنوان شجره ی پر ثمر ، نهال کاری کرد و امام رضوان الله تعالی علیه در حقیقت این امر حقیقی که در مکتب همه ی انبیاء بود در مکتب اسلام هم که کاملترش بود آنرا در بدنه ی انقلاب در شکل اجرائی آن که در حقیقت به ظاهر و به شکل اجرائی بود و فی الواقع معنوی و فرهنگی بود بنا نهاد . شما توجه کنید به این شعاری که از سخنان امام امت (ره) به جهادگران است به جهادگران توصیه می کند که شما به فکر پایه های اسلام ناب رسول خدا باشید و من اینجا نقل به مضمون می کنم . خب این یک حقیقت و یک واژه ی معنوی است ، این یک واژه ی اجرائی نیست ، این یک واژه زود گذر نیست این اختصاص به یک قرن و دو قرن ندارد . در همه ی قرون گذشته بوده و در قرون آینده هم باید باشد و در حقیقت چشم انداز نهائی شکل گیری جهاد سازندگی در وضعیت آن روز و جهاد کشاورزی در وضعیت امروز همان چیزی است که امام امت این چشم انداز بلند نظرانه را در این شعار فرموده است . در اینجا من اجمالا به ذکر چند آیه و حدیث اکتفا می کنم که برمی گزینم از آن فرازهائی از قرآن مجید و روایات اهل بیت عصمت و طهارت(ع) و اکتفا می کنم .

خداوند تبارک و تعالی در آیه 26سوره آل عمران می فرمایند: قل اللهم مالک الملک توتی الملک من تشاء و تنزع الملک لمن تشاء و تعز من تشاء و تذل من تشاء بیدک الخیر انک علی کل شیء قدیر .من بصورت فراز از ترجمه آیه برداشت می کنم و مراجعه به ترجمه کامل بعهده شماست . خداوند به پیامبرش اینطور می فرماید : که ای پیغمبر به مردم اینطور بگو که ملک اصلی و در حقیقت مالک اصلی و حکمروای اصلی خداست و به هر که بخواهد این ملک و حکمروائی را عطا می کند و از هر که بخواهد باز می ستاند و این نکته در این قضیه است که خداوند عالم عزیز می کند آنکه را که بخواهد چه در قالب ملک دادن و حکومت دادن و چه در قالب اینکه ملک را از او بستاند . بعد هم فرمود " بیدک الخیر" در این عبارت یک لطیفه ی بسیار ظریفی در آن نهفته است . در سیاق قبلی آیه شریفه عبارات عموما بصورت مغایب بود یعنی کلمات بصورت غایب آمده بود اما به اینجا که می رسد می فرماید " بیدک الخیر " و بصورت خطاب می آورد . ما در ادبیات یک اصطلاحی داریم به اسم التفات . این التفات را در این آیه شریفه ما باید به دقت توجه کنیم که چه در حین ملک چه در حین داشتن مسئولیت و داشتن مثلا یک جایگاه و مقام و چه در حال نداشتن آن ، این را ما باید بدانیم که بدست اوست و ما در همه جا چه مدیر باشیم و چه مدیر نباشیم ، چه مسئول باشیم و چه مسئول نباشیم ، چه شاغل باشیم و چه بازنشسته بدست او خیر است . او هرکجا بخواهد خیر را می نهد . این معنا و مفهوم و حقیقت و جوهره ی ذات فرهنگ جهادی است ."انک علی کل شیء قدیر" خدا از هیچ چیزی عاجز نیست و بر همه چیز قادر است .

در آیه 140 سوره آل عمران خداوند می فرماید که " ان یمسسکم قرح فقد مس القوم قرح مثله و تلک الایام نداولها بین الناس ......این آیه شریفه دشواری هائی که در مسیر اجرای وظایف الهی برای انسان ها بوجود می آید تحمل دشواری ها برای انسان و برای هدف بزرگ آسان است ولو مصیبت ها و سختی ها و دشواری ها بسیار باشد اما اگر هدف بزرگ باشد تحمل آنها آسان است . و از طرفی دیگر آنچه انسان از این سختی ها انسان بدست می آورد این است که کسی که این سختی ها را تحمیل کرده است خود نیز سختی هائی را تحمل کرده است . بنابر این وقتی این نگاه را ما داشته باشیم بالاخره آن پایداری و استواری ها قوی تر می شود بعد هم خداوند عالم می فرماید : و لیعلم الله الذین آمنوا و یتخذ منکم شهدا والله لا یحب الظالمین که خداوند عالم آنهائی را مومن شده اند ایمان آورده اند به عنوان شاهد انتخاب کرده است و در حقیقت به نوعی باید بگویم برای دستگاههائی که در خدمت مردم هستند اگر در خدمت رسانی به مردم اهمال و کوتاهی کنند یا خدائی ناکرده خیانت کنند خداوند عالم بندگان صالح و خوب و خدمتگذاری که تمام توان خود را در راستای خدمتگذاری بندگان خدا و شکوفائی استعدادهای اسلامی و دینی بکار گرفته اند ، اینها را برآنها شاهد قرار می دهد و یا به تعبیری دیگر اینها را بر آنها حجت قرار می دهد و در حقیقت جهادیان و جهادگران باید آنچنان کار کنند و تلاش کنند که حجت باشند بر دیگران .

این حدیث شریف را هم من از پیغمبر بزرگوار اسلام می خوانم و به عرایضم خاتمه می دهم . شاید چند برابر آنچه که صحبت کردم باز مطالبی را یادداشت کرده بودم که بواسطه ضییق وقت در فرصتهای بعدی خدمتتان ارائه می کنم.تا بتوانیم در ادامه از فرمایشات وزیر محترم و سایر دوستان استفاده کنیم . رسول خدا می فرمایند " من ولی امرا من امور الناس فعدل و فتح بابه و رفع شره و نظر فی امور الناس کان حقا علی الله عز و جل ان یومن روئته یوم القیامه و یدخله الجنه " کسی که مسئولیتی را بر عهده می گیرد ، کسی که جایگاهی دارد که باید بر امور زندگی مردم ، بر امور درآمد مردم ، بر امور مربوط به تنظیم و شکل دهی به زندگی عمومی مردم انتخاب می شود و بالاخره ماموریت پیدا می کند و تولی پیدا می کند بر امور مردم بعد این آدم در کارش به عدالت رفتار می کند و همیشه تلاش می کند که این عدالت مداری را بصورت الگو برای دیگران قرار دهد ( یا به عبارتی دیگر این نکته را در اینجا اضافه کنیم اینکه انسان را در یک جائی که مامورش می کنند و به او کار می سپارند در آنجا بدرستی عمل کند و درست عمل کردن را در بین مردم بصورت فرهنگ در بیاورد و فتح بابه معنایش این است که بگونه ای عمل کند که برای بعدی ها هم الگو باشد ) ورفع شره یعنی هرگز از او شری برنخیزد و ضرری بر مردم وارد نکند ، ضرری بر حکومت وارد نکند و ضرری بر امت وارد نکند ، نگاهش به امور مردم باشد ،نگاهش به شئون زندگی مردم باشد ، اگر اینگونه باشد وعده ای که خداوند عالم می دهد این است : این حقی است که بر گردن پروردگار عالم است که او را در روز قیامت که همه هراسانند ، هراس او را برطرف کند و ترس او را برطرف کند و او را وارد بهشت کند.

انشاء الله خداوند عالم به همه ی شما توفیق عنایت کند و همه ی شمار را به آنچه که پروردگار عالم از آن راضی است به آن هدایت و در آن مستقر فرماید ،انشاءالله . والسلام علیکم و رحمه الله و برکاته

**سخنرانی آقای دکتر خلیلیان**

**وزیر محترم جهادکشاورزی**

**بسم الله الرحمن الرحیم**

**و به نستعین انه خیر ناصر و معین**

خدمت کلیه سروران عزیز سلام عرض می کنم .

بنده هم به سهم خودم در هفته جهاد کشاورزی یاد و خاطره تلاشها ، مجاهدتها و ایثارگریهای جهادگران عزیز را در زمینه های سازندگی و دفاع مقدس گرامی می دارم با ذکر صلوات بر محمد و آل محمد . و سالروز شهادت امام موسی کاظم (ع) را هم تسلیت عرض نموده و عید مبعث را پیشاپیش تبریک عرض می کنم .

انقلاب اسلامی ایران یکی از رویدادهای بزگ و مهم وسرنوشت ساز در اواخر قرق بیستم بود که زمینه ساز حرکت های بزرگی شدکه ما در اوایل قرق بیست ویکم آثار آن را مشاهده می کنیم . آن حرکت بزرگ منشاء بسیاری از خیرات و برکات در ایران و سایر نقاط جهان شده است. یکی از اقدامات بسیار مهم که ناشی از دوراندیشی و درایت خاص امام راحل بود ، این مطلب بود که بلافاصله بعد از پیروزی انقلاب این نظام را بصورت نهادینه مستقرکردند و حاکمیت قانون را برقرار کردند ،ابتدا رفراندوم برگزار کردند ، بعد قانون اساسی و یک یک نهادهایی را که در یک نظام باید مستقر باشند را مستقر کردند. واین یکی از ویژه گی های انقلاب اسلامی ایران است. برای اینکه این انقلاب بیمه بشود یک سری نهادهائی را که نیازمند بودتا مستقر بشوند برای تداوم انقلاب آن ها را هم سازماندهی کردند و مستقر کردند ، سپاه پاسداران ، بسیج مستضعفین ، جهادسازندگی ، کمیته های انقلاب اسلامی وبرخی نهادهای دیگر. و آن دوراندیشی و درایت آثار خودش رادراستحکام پایه های نظام مقدس جمهوری اسلامی وتداوم این انقلاب نشان داد .انقلابی که در مسیر حرکت خودش مستحکم تر می شود علیرغم همه توطئه هایی که بر علیه آن طراحی شده است ومی شود . جهادسازندگی درچند جبهه خدمات شایانی را برای انقلاب انجام داد . ابتدا در زمینه ی توسعه و عمران روستایی ، کارهای بسیار بزرگی درکشورما انجام شد و تحول اساسی در روستا ها بوجود آمد. روستاهایی که اکثرا ازنعمت آب وبرق و راه و بسیاری از مسائل محروم بودند ، یکی پس از دیگری بهره مند شدند وما در سال 89 آخرین روستایی که بالای 20 خانوار بود و برق دارشد را جشن برق دارشدنش را گرفتیم . در حالی که قبل از انقلاب بسیاری از شهرهای ما هم با مشکل برق دچارمشکل برق بودند و دربحث های مختلف عمران و توسعه روستایی کارهای بسیاربزرگی انجام شد .این یکی از خدمات جهادسازندگی است . با حمله ی صدام ملعون به کشورما با پشتیبانی قدرت های استکباری در بعد دیگری هم جهادسازندگی منشاء خدمت شد. پشتیبانی و مهندسی جنگ جهاد که یکی از سه رکن اساسی ما در دفاع مقدس و پیروزی در جنگ بود "ارتش ، سپاه و بسیج و پشتیبانی مهندسی جنگ جهاد "که امام لقب سنگرسازان بی سنگر را به آنها عطاکرد . چرا ؟ چون وقتی نیروهای ما حرکت می کردند به سمت جلو ، بچه های جهاد بایستی علیرغم نداشتن سنگر، آن سنگرها را احداث می کردندو در معرض تیر و ترکش دشمن بودند تابعد نیروهای نظامی مستقر شوند. که البته این فقط یکی از خدمات آنها بود . خدمات زیادی در بحث مهندسی جنگ انجام شد .که این بعد از خدمات جهاد هم کمتر به آن پرداخته شده است .

یکی دیگر از اقدامات و بخش هایی که جهاد منشاء خدمت شد ، چه در بحث جهادسازندگی و یا وزارت کشاورزی که بعداز ادغام شد جهاد کشاورزی ، بحث تامین غذاو رسیدن به خودکفایی بود . بسیاری از محصولات وکالاهایی که مورد نیاز کشور مابود ما از خارج وارد می کردیم اما با اقدامات بسیار شایسته ای که عزیزان ما در وزارت جهادکشاورزی اعم از جهادسازندگی و وزرات کشاورزی انجام دادند در بسیاری از این محصولات به خودکفایی دست پیدا کردیم و ازاین بعد و جهت هم نظام ما سرافراز بیرون آمد . ما الآن تقریبا تا نزدیک 95% نیازکشورمان را از داخل تامین می کنیم . برخی محصولات را حتی اضافه داریم در برخی از محصولات هم بخشی را وارد می کنیم اما در مجموع 95% نیاز کشور را از داخل تامین می کنیم .ما اوایل پیروزی انقلاب حدود 25 میلیون تن انواع محصولات کشاورزی تولید می کردیم سال گذشته به حدود 110 میلیون تن رسید. یعنی علیرغم اینکه جمعیت کشور اندکی بیش از 2 برابر افزایش پیدا کرد اما محصولات کشاورزی بیش از 4 برابر افزایش پیداکرده است . ممکن است در مقابل آن یک مقداری هم واردات داشته باشیم که معادل همان از محصولات دیگر صادرمی کنیم . در مجموع ما به یک خودکفایی قابل قبولی دست یا فتیم که اگر این نبود چه بسا الان در شرایط موجود ممکن بود ما شرایط سخت تری را تحمل کنیم چرا که الان تحریم هایی را ازدیدخودشان سخت به ما تحمیل کردند اما ما آندکی از نیاز ها یمان را نیاز داریم از خارج وارد می کنیم واگر قراربود 110 میلیون تن یا نیمی از آن را ویا یک چهارم از آن را از خارج وارد بکنیم می دیدید چقدر باید سختی می کشیدیم . همین یک پشتوانه ای شده است برای ما در این شرایط که حداقل در بخش قابل توجهی از مسائل دچارمشکل نشویم .و این خدماتی که جهادکشاورزی چه در قالب جهادسازندگی و چه در قالب کشاورزی انجام داده قابل تقدیراست و توسط جهادگرانی صورت گرفته است که بخشی از آنها دربین ما هستند ، بخشی به فیض بازنشستگی رسیده اند و بخشی هم به فیض شهادت ، و این وظیفه ی ما راسنگین می کند در تداوم بخشی راهی که امام راحل ترسیم کرد و در آن راه ما شهدایی را تقدیم کردیم . هر حرکتی ، هر تمدنی و هرانقلابی اگر بخواهد تداوم پیدا کند بایستی عواملی که درشکل گیری آن و درپیروزی آن تاثیرداشتند این عوامل موثرومثبت را همچنان حفظ کند و تقویت کند تا بتواند سرزنده تداوم داشته باشد . و هیچ انقلابی ، هیچ تمدنی ، هیچ حرکتی ، هیچ نهضتی و هیچ حکومتی مضمحل نشد الا اینکه آن عوامل اصلی شکل گیرنده خودش را ازدست داد و یا تضعیف شدند . به همین خاطر بحث پاسداشت از فرهنگ ومدیریت جهادی و تقویت آن برای ما در این شرایط بسیار ضروری است ، چراکه انقلاب ما مسیر رو به رشدی را دارد طی می کند. 25 سال و 30 سال و 35 سال در تاریخ عدد بزرگی محسوب نمی شود ،سالهای اولیه یک حرکت محسوب می شود و این حرکت بزرگ انشاءالله تداوم پیدا خواهد کرد و به دست صاحبش خواهد رسید انشاء... .

برای همگی آرزی سلامت و تندرستی و پیروزی دارم . انشاءلله که موفق و موید باشید .

والسلام علیکم و رحمه الله و برکاته

**متن سخنرانی حجت الاسلام والمسلمین آقای ابوترابی فرد**

**نایب رئیس اول مجلس شورای اسلامی**

**بسم الله الرحمن الرحیم**

عرض ادب دارم به محضر یکایک سروران عزیز ، علمای بزرگوار ، مدیران و مسئولین محترم وزارت جهادکشاورزی خصوصا برادر ارجمندم جناب آقای دکتر خلیلیان وزیر محترم ومتعهد این دستگاه وبرادر بزرگوارم حضرت آیت الله عالمی نماینده محترم ومعزز مقام معظم رهبری در این نهاد اجرائی وعلمی .

ازاین که افتخار عرض ادب یافتم خداوند متعال را شاکر وسپاسگذارم .

اشتیاقم این بود که دقایقی زودتر عرض ادب را داشته باشم اما به علت شهادت یکی از سرداران سرافراز سپاه اسلام سردار قدیریان که عمری را در راه انقلاب و دفاع مقدس سپری کردند و بواسطه حضور درمراسم تشییع پیکرایشان لذا با تاخیر به این مجلس رسیدم .

بحث مدیریت جهادی را می توان گفت یکی از مهمترین آموزه های قرآن کریم ودین مبین اسلام است . اصولا هرانسان مومنی یک انسان مجاهد است ، هرانسان مجاهدی یک انسان مهاجراست (ان الذین امنوا والذین هاجروا وجاهدوا فی سبیل الله اولیک یرجون رحمه الله ) درحقیقت ایمان ، هجرت وجهاد سه مقوله ی باهم گره خورده اند ، انسان به میزان مرتبه ی ایمان خویش مهاجراست ، به میزان مرتبه ی هجرت خویش مجاهد است وبه میزان مرتبه ی جهاد خویش شایستگی انتظار رحمت خدارا دارد . بنابراین با آن که باب رحمت الهی به سوی همه گشوده است ، با آنکه یاس از رحمت الهی گناه بزرگی است اما هرکسی شایستگی انتظار وامید رحمت الهی را ندارد . همانطور که هرکسی شایستگی استفاده از هدایت الهی را ندارد . باب هدایت الهی به سوی همه ی انسانها گشوده است . خداوند متعال تکوینا وتشریعا هدایت ما را اراده نموده است ، این اراده ی الهی است . خداوند ما را برای هدایت و معرفت وکمال خلق کرده است وهمه ی ابزار لازم برای هدایت را دراختیار ما نهاده و انبیاء را هادی ما قرار داده است اما با همه ی این ظرفیتها هر کسی شایسته ی هدایت الهی نیست. کسانی شایسته هدایت الهی هستند که از هدایت فطری خویش بهره بگیرند ، هدایت فطرت را چراغی فرا روی خود قرار دهند " و نفس و ما سویها ، فالهمها فجورها و تقویها " وقتی انسان راه فجور و تقوی را شناخت ، کسی شایسته دریافت هدایت الهی است تکوینا و رسیدن به کمال که راه تقوی را بپیماید ، کسی که راه فجور را انتخاب کرد شایسته هدایت الهی نیست و نباید انتظار هدایت داشته باشد . لذا قرآن هم که برای هدایت ما نازل شده است ، تنها کسانی کلید استفاده از هدایت قرآن را دارند که از هدایت فطرت بهره بگیرند و در مسیر تقوی قدم بردارند ، هدی للمتقین است لذا کسانی باید انتظار دریافت رحمت خدا را داشته باشند که مومنند و مجاهدند و مهاجرند " اولئک یرجون رحمه الله " . خداوند در جای دیگری می فرمایند " ان رحمت الله قریب من المحسنین " رحمت خداوند نزدیک است اما به چه کسی ، به محسنین . این است که هر جا ایمان وهجرت وجهاد حضور یافت رحمت خدا نازل می شود .

درجبهه های جنگ چرا رحمت خدا نازل شد ؟ چرا درصفین علیرغم حضور امام علی (ع) و فرمانده سلحشور اسلام یعنی مالک اشتر رحمت خدا نازل نشد ؟ چون مجاهد فی سبیل الله نبودند .اما دردفاع مقدس، فرزندان مالک اشتر وشاگردان مکتب امام علی (ع) آنچه را که بستر نزول رحمت خدا را فراهم کردند و فراهم کردند چون مجاهد بودند . در دوران اسارت در چنگال دژخیمی به نام صدام جهنمی را که نمونه ی آن را در دنیا نمی توان یافت ، به واسطه ی ایمان وهجرت و جهاد فرزندان امام ، آن جهنم به بهشت مبدل شد . اخوی اینجانب می فرمودند اسارت قطعه ای از بهشت بود . من به تازگی به ذهنم رسیده که اگر خداوند از اخوی بزرگوار سوال نماید چه آرزویی داری ؟ یکی از آرزوهایشان آن است که اگر امکان دارد به دنیا برگردیم و یک بار دیگر آن دهه ی اسارت را تجربه کنیم . می شود ؟ بهشت دنیا را ببینیم . رحمت خدا در اسارت نازل شد چون اهل ایمان و هجرت وجهاد بودند . جهد یعنی نهایت سعی و تلاش . مجاهد آن انسانی است که از همه ی ظرفیت و توان خودش استفاده می کند منتها از همه ی ظرفیت وتوان با پشتوانه ی ایمانی و معرفتی (ان الذین آمنوا ... ) اول مومن است یعنی اهل معرفت ، اهل شناخت و اهل علم است . خواجه طوسی وقتی می خواهد ان الذین آمنوا را تفسیر کند از آنجا که از مردان هوشمند بود یک معنایی برای آن آورده است در اوج زیبائی دنیا ببیند که عقلانیت در کجاست به معنی الکاملون فی العقل این بندگان از نظر شیخ طوسی کسانی هستند که به کمال عقلانی رسیده اند ، به کمال معرفتی رسیده اند و در باره ی عملوا الصالحات می فرماید الکاملون فی العمل . آقایان و خانمها اسلام به دنبال ساختن چنین انسان ، جامعه و چنین دستگاه مدیریتی است .کمال عقلانی وکمال رفتاری (الکاملون فی العقل ، الکاملون فی العلم ، الکاملون فی العمل، الکاملون فی التدبیر والکاملون فی التصمیم ) این یعنی مدیریت جهادی ، پشتوانه ی علمی در عالی ترین سطح و رفتار و تصمیم در عالی ترین جایگاه ومنزلت . این یعنی مدیریت جهادی که نمونه اش در قرآن کریم فراوان است یکی ازآنها که متناسب با این دستگاه است مدیریت حضرت یوسف است . مدیریت جهادی یعنی مدیریت حضرت یوسف . ایشان چه کرد ؟ حوزه ی کارش هم حوزه ی کشاورزی بود . اولا دارای برنامه بود . حضرت یوسف چون دارای عقل است ، دارای علم ومعرفت است یک شناخت روشنی ازمصر ومنطقه دارد .تحلیل دارد ارزیابی دارد ، در فضای تاریک حرکت نمی کند حضرت یوسف . در یک فضای روشن حرکت می کند میداند چه افقی فراروی اوست بیست وچند سال آینده را میداند . حضرت یوسف یک استثناء نیست آقایان خانمها حضرت یوسف یک انسان عالم ومومن است پیام قرآن این است که اگر اهل ایمان بشوید افق فرارو را می بینید .حضرت آیه الله بهجت (قدس سره) که افقهای دور را میدید می فرمودند که کسروی در تبریز در آغاز تحصیل در یکی از مدارس با یکی از طلاب در آن مدرسه حضور داشت مباحثه ای شد بین کسروی جوان که ظواهر همه اهل اسلام و ایمان با آن عالم ، در مکاتبه ی دوم این عالم روشن بین وآینده نگر خطاب به کسروی نوشته ( بسم الله الرحمن الرحیم ، قل یا ایهاالکافرون ، لا اعبد ما تعبدون ، ولا انتم عابدون ما اعبد ) کسروی ربع قرن آینده را امروز می شناسد . ما باید ازهمه توان علمی خود برای شناخت آینده استفاده کنیم که استفاده نمی کنیم .از همه توان خود برای ظرفیت هایمان باید استفاده کنیم . واگر از همه توانمان استفاده کردیم خدا به کمک ما می شتابد (( الذین جاهدوا فینا لنهدینهم سبلنا)) با تاکید قرآن می گوید ، اگر شما از همه ی توانتان برای شناخت راه استفاده کردید خدا به کمک شما می آید راه را به شما نشان می دهد ، این اراده الهی است . بنا براین مدیریت جهادی مدیریت با عالی ترین سطح از علم ودانش است . با یک نگاه روشن از آینده و با یک دریافت روشن از شرایط مصر که این کشور و سرزمین ظرفیت کشاورزی برتری دارد بر نامه ریزی کرد – هفت سال پی در پی بکارید بدون وقفه بدون درنگ، کار مدام .آقایان وخانمها شعار امروز دنیا برای توسعه ی اقتصادی غیراز کار مداوم و بی وقفه ی مبتنی بر علم و دانش است ؟ آیا این کار مبتنی بر علم و دانش در کشور ما شکل گرفته ؟ چقدر باآن فاصله داریم ؟ تا نفت هست خیلی . بنده فکر می کنم یکی از برکاتی که خداوند در این شرایط بر ما نازل خواهد کرد اینکه بر خلاف میل و اراده ی ما با اکراه مانند فرزندی که از شیر می گیرند ، نه مادر میل دارد اورا از شیر جدا کند نه فرزند . مادر قطرات اشک فرزند را میبیند و رنج می برد اما خداوند تحریم کرده است . حرام است بیش از دو سال شیر نوشیدن فرزند از مادرش . این شیر نوشانیدن موجب بیماری فرزند وتحلیل قوای او می شود . ما یک قرن است با سیر تساعدی از نفت تغذیه می کنیم امروز اگر نفت و انرژی را از اقتصاد ایران حذف کنند موتور کشاورزی و دامداری و همه چیز ایران خاموش میشود . همه داد آقایان این است که به داد ما برسید ، انرژی ارزان به ما بدهید تا مایک کشت داشته باشیم . این یک بیماری است این همان فرزندی است که هر چه بر عمرش افزوده شده است شیر بیشتری از نفت نوشیده است و میل ندارد از نفت قطع رابطه کند . هدفمند سازی یارانه ها و انرژی یعنی مرگ اقتصاد کشاورزی ، قطع رابطه فرزند با شیر مادر یعنی مرگ او . ما که اهلش نبودیم اراده ای هم نداشتیم . خدا دشمنان مارا مایه اقتدار ما قرار می دهد . مگر آنها باعث شوند ما این رابطه را قطع کنیم . وراهی هم جز این نیست . هفت سال پی در پی کار، بعد هرچه کاشتیم درو کنیم و تناول کنیم و بخوریم .

خانمها وآقایان متاسفانه ما مدیران کشور تقصیر اول را داریم اصلا می توان گفت همه تقصیرها با مدیران کشور است والا اگر درست نقشه راه را نشان می دادند تا بعنوان مثال مردم مصرف درست و صحیح از گاز را داشته باشند یک دهم مصرف فعلی را داشتند . ما به مردم عزیزمان اعلالم کردیم که ملت ایران ذخائر عظیم گاز کشور را ما استخراج می کنیم و با یک شبکه قوی و گسترده در تمام نقاط ایران به شما می دهیم مجانی و رایگان و شما هم تا می توانید مصرف کنید . شما را به خدا قسم می دهم آیا این کار ما پیامش غیر از این بوده است ؟ اگر غیر این بوده بگویید . من کسی را میشناسم که فکر می کرد اگر این گاز را مصرف نکند آنرا باید در جنوب بسوزانند پس هر چه مصرف کنیم تا آنجا سوزانده نشود. روزا نه ششصد میلیون متر مکعب گاز استخراج و تمامی آن مصرف می شود . میدانید اگر نصف این را به اروپا صادر کرده بودیم الان اروپا در برابر ما تسلیم بود ، یک تصمیم بدون اراده ی ما نمیتوانست بگیرد . گاز مانند نفت نیست که بگوید نفت ایران را نمی خریم واز جای دیگر نفت وارد می کنیم . اگر گاز ایران در آن حالت قطع می شد اقتصاد اروپا فلج بود . ما بجای اینکه اروپارا به گاز خودمان معتاد کنیم روستاها وشهرهای خودمان را به گاز معتاد کردیم ، الحمد لله کار خوبی است . اروپا داد میزد از این گاز به ما بدهید ، گفتیم ما خودمان نیاز داریم . اما حضرت یوسف چه فرمود ؟ هرچه کاشتید و درو کردید مبادا از خوشه ها جداکنید آنها را در خوشه های خودش نگهدارید و حفظ کنید . نفذمو آن مقدار که نمی خورید فرمود بسیار کم بخورید فقط آن اندکی که برای خوراک نیاز است استثناء می باشد بقیه را همه را ذخیره سازی کنید . اما ما چه کردیم ؟ ما هرچه تولید کردیم مصرف کردیم . آیا این مدیریت جهادی و قرآنی است ؟ این مدیریت مبتنی بر اسراف است ، مدیریت شیطانی است . لذا حضرت یوسف نماد یک مدیریت جهادی است دارای برنامه ، دارای نقشه ، دارای راهبرد و با تعریف دقیق هدف . کاملا حضرت یوسف را عزیز مصر می توانست بعد از این هفت سال مورد مواخذه قرار دهد . بگوید آقا شما فرمودید بعد از هفت سال اینطور می شود پس چرا نشد ؟ اما وقتی نقشه راه مبتنی بر علم و دانش است نتیجه هم کاملا طبق برنامه بدست می آید ، طبق برنامه به هدف رسسیدند . این یک مدیریت جهادی است ما باید به این سمت حرکت کنیم . انشاء الله امیدوارم جهاد کشاورزی با حضور علما و انمدیشمندان ، مدیران هوشمند و توانا و روحامیون با این برنامه و نقشه راه مسیر را هموار کنند تا یک اقتصاد قدرتمند بویژه در عرصه های کشاورزی و دامداری که ظرفیتهای خوبی هم در کشور داریم که شما از آن آگاه هستید ، امیدوارم از این ذخایر عظیم و ارزشمند بهره را ببریم . تقریبا می توان گفت که کلید یک حرکت مبتنی بر این اصول بدست سروران عزیز زده شده است و

انشاء الله دهه چهارم انقلاب همانطور که رهبر معظم انقلاب اسلامی اشاره فرمودند ، دهه پیشرفت وبسط عدالت با یک مدیریت مبتنی بر علم ، دانش وجهاد به معنای واقعی کلمه و مبتنی بر ایمان ومعرفت خواهد بود انشاء . الله . از اینکه افتخار عرض ادب یافتم خدای متعال را شاکرم . از زحمات شما سروران عزیز که انصافا کارهای بزرگی در این سالهای اخیر شده بنوبه خودم تشکر و تقدیر می کنم . یکی از عرصه های مهم ارزشمندی که در این سالهای اخیر دولت محترم و مجلس دست در دست هم قدمهای یلندی را برداشتند حوزه مدیریت شایسته مصرف آب بود و حرکت به سمت آبیاری تحت فشار و قطره ای . که اگر ما به این سمت قدم برداریم کشور را نجات داده ایم . یک نیاز ضروری اجتناب ناپذیر است. اولا این کار یعنی ارتقاء دانش و علم . یک کشاورزی که آبیاری قطره ای را فرا می گیرد و از آن پاسداری و نگهداری می کند یعنی یک کشاورزی مبتنی بر دانش و تکنیک یعنی سطح علمی و کارشناسی کشاورزی را ارتقاء می بخشد .ثانیا کشور ما از حوزه های کم آب است ، قطعا آبیاری تحت فشار ، آبیاری بارانی و قطره ای امکان توسعه کشاورزی را در در تمام اراضی قابل کشت ایران فراهم می کند و این کار خیلی بسیار بزرگی است . خوشبختانه وزارت جهاد کشاورزی در این عرصه کار بزرگی را انجام داده است . بنده بنوبه خود تشکر و تقدیر می کنم. در گزارشی که اخیرا وزیر محترم در مجلس داشتند و باید روی این حوزه سرمایه گذاری جدی کرد و باید دانش و علم را به بدنه کشاورزی کشور انتقال داد. امیدوارم که دانشمندان ، کارشناسان و صاحبنظران این مجموعه در انتقال دانش و ارتقاء سطح دانش کشاورزان و دامداران کشور با تمام وجود تلاش کنند . امروز عصر اقتصاد و توسعه مبتنی بر دانش و دانائی است و ما بدون این مبنا و اصول قطعا به جائی نمی رسیم و خوشبختانه مدیران کشور و بویژه رهبر معظم انقلاب این راه را درست تشخیص داده اند و برآن تاکید کردند. ما امروز یک جامعه بشدت به سمت رشد و به سمت درجات بالای دانائی و علم هستیم منتهی تا رسیدن به دانش و علم کار بزرگی است که کاروان حرکت می کند اما انتقال دانش و علم به بدنه جامعه کار بزرگتری است که زمان بر است. تزریق دانش به فناوری کار سختی است که آغاز شده است اما تبدیل فناوری به یک فناوری مولد ثروت کار سخت تری است که الحمد لله در دستور کار کشور قرار گرفته است و ما در این راه پیش می رویم . انشاء الله . امیدوارم در آینده نزدیکی کشاورزی و دامداری ما به معنای واقعی کلمه مبتنی بر علم و دانش و با استفاده از پیشرفته ترین و مدرنترین فناوری روز باشد و آنوقت در این شرایط بتوانیم گوی سبقت را از کشورهای پیشرفته در عرصه مدیریت انرزی بربائیم و انشاءالله به عنوان یک کشور دارای انرژی به درجه ای برسیم که کمترین مصرف انرژی را تجربه بنمائیم .

برای همه شما آرزوی موفقیت دارم .

**والسلام علیکم و رحمه الله و برکاته**

مجموعه مقالات

ششمین همایش فرهنگ ومدیریت جهادی

**بسمه تعالي**

**نقش زنان**

**در توسعه فرهنگ و مديريت جهادي**

**ششمين همايش فرهنگ و مديريت جهادي**

**فاضيه حسني**

**خرداد 91**

**بسم الله الرحمن الرحيم**

اگر چه پس از پیروزی انقلاب اسلامی, کار کمک به روستائیان، به طور خود جوش و پراکنده در سراسر کشور انجام می شد ,اما با فرمان تاریخی امام خمینی (ره) مبنی بر جهاد سازندگی ، سیل زنان و مردان، پیر و جوان ، از هر قشر و تحصیلاتی راهی روستاها و مناطق محروم کشور شدند.

جهاد سازندگی، نهادی است كه نطفه آن درانقلاب بسته شد ، در بستر انقلاب رشد كرد و همراه با نهال نوخاسته انقلاب به ثمر رسید . دست پرتوان جهادگران ، بذر انقلاب را در دل محرومترین و مستضعف ترین قشر جامعه ، كاشت و تیرآنان قلب بزرگترین دشمنان را نشانه گرفت.

كارها در آغاز به صورت دسته جمعی و در حد کمک به فعالیت های روزمره کشاورزان بود ، اما کم کم با گذشت زمان ، این کارها جای خود را به فعالیت های تخصصی عمراني , آموزشی و فرهنگی داد و به تدریج هر فرد بنا بر توان ، تحصیلات و علاقه در یکی از بخش های سازندگی ، آموزشی ...جای مناسب خود را پیدا کرد. مردان جهادی بیشتر در رده های سازندگی - عمرانی و زنان جهادی نیز بیشتر در فعالیت های فرهنگی ، ترویجی و آموزشی جای گرفتند .

چرا روستا ؟ چرا زنان روستائي؟

روستا ،به عنوان اولين هدف كاري جهادگران انتخاب شد ؛ چراكه روستائيان در ميان اقشار، كشور محرومترين بودند و جهادگران كه به نداي رهبر خود لبيك گفته و كمر همت براي زدودن اثار رژيم ستم شاهي بسته بودند عازم مناطق محروم روستائي شدند.

پيش از انفلاب اسلامي جمعیت بزرگ روستایی در فقر و فلاکت به سر می‌بردند." در سال 1357، تنها 1500 واحدمركز بهداشتي و2500 خانه هاي بهداشت وجودداشته است .تعداد روستاهايي كه از نعمت برق برخوار دار بوده اند 4327 روستا بوده و در 312 روستا تلفن و در 180 روستا مركز پست وجود داشته است. همچنين در كشوري به وسعت ايران تنها 80000 كيلومتر راه روستائي احداث شده بود "[[1]](#footnote-1). ، روستاییان که اکثریت جمعیت کشور را تشکیل می‌دادند، به سوی شهرها که احتمال داشتن درآمد بیشتري در آن وجود داشت، سرازیر می‌شوند. و در اين بين زنان روستائي ،كه محرومترين محرومان بودند،ازهمان حداقل ها نيز بي بهره بودند.. آمارهای سالهای 45تا 55 نشانگر وضعیت اسفبار روستائیان به ویژه زنان روستایی است [[2]](#footnote-2). دربرخی ازمناطق روستایی ،زنان از ساده ترین حقوق زندگی همچون برخوداری ازسواد ، بهداشت و تصمیم گیری هامحروم بوده وبا آنان همچون ابزار رفتار می شد .از سوي ديگر " زنان به عنوان نیمی از جامعه روستائی که بین 30تا 70درصد در مراحل کاشت ،داشت،برداشت محصولات کشاورزی و دامداری نقش دارند "[[3]](#footnote-3)، دركنار نقش هاي اقتصادي خود داراي نقش تربيتي و خانه داري هستند.همچنين در اوائل انفلاب اسلامي، زنان روستائي علاوه بر محروميت امكانات، از فقر فكري نيز رنج مي بردند ." دراقتصادهای درحال رشد یا عقب مانده میزان مشارکت اقتصادی زنان زیاد نبوده وگذشته از عوامل اقتصادی ، عرف ، عادت و هنجارهای اجتماعی نادرست مانع بسط و گسترش اشتغال زنان می شود".[[4]](#footnote-4)

**توسعه روستائي**

از سوي ديگر، سالیان متمادی است که صرف تغییر در ساختار فیزیکی روستا ، دیگر به عنوان توسعه تلقی نمی شود . مهم ترین عامل توسعه روستایی ، از دیدگاه نظریه پردازان علوم اجتماعی ، رشدابعاد انسانی وارتقاءآگاهی های جمعیتی است .

"فردریک هاریسون" صاحب نظرو کارشناس نامدار معاصر علوم اجتماعی معتقد است : "منابع انسانی پایه های اصلی ثروت ملت ها را تشکیل می دهند . سرمایه ومنابع طبیعی عوامل تبعی هستند . درحالی که انسانهاعوامل فعالی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند . ازمنابع طبیعی بهره برداری می کنند ، سازمانهای اجتماعی ، اقتصادی و سیاسی را می سازند ، توسعه ملی را به جلومی برند و اگر کشوری نتواند مهارت ها و دانش مردم اش را توسعه دهد وازآن در اقتصادملی بهره برداری کند قادر نیست هیچ چیزدیگری را توسعه بخشد . " [[5]](#footnote-5)

باهمین رویکرداسلامی – انسانی بودکه جهادسازندگی ضمن عمران و آبادانی ورفع محرومیت روستاها ، بیشترین هدف کاری خود را برروی پرورش ابعاد انسانی روستائیان و سپردن امور به خودآنها قرارمی دهد و کمک می کند تا از روستائیان فراموش شده قبل از انقلاب اسلامی ، انسان هایی باسوادومتخصص درحرفه و پیشه خود که در تصمیم گیری دخالت دارند ،بسازند**.**

**نكته بي مقدمه**

**در آغاز كار ،‌ قرار بر اين بود كه تنها مطلبي تحليلي پيرامون نقش و تاثير حضور خواهران جهادي بر توسعه زنان روستايي نگاشته شود؛‌ اما در جريان تهيه مطلب مشخص شد كه تقريبا در جايي نوشته اي پبرامون نقش زنان جهادي وجود ندارد و جستجو در ميان مطالب فضاي مجازي و مقالات چاپ شده در چند همايش فرهنگ و مديريت جهادي نيز بي نتيجه بود. و اگر هم مطلبي هم ديده مي شد پيرامون فعاليت هاي جهاد سازتدگي در خصوص زنان روستائي بود؛ گويي كه هيچ گاه هيچ زني در جهادسازندگي در روستاها حضور نداشته است.**

**به همين دليل ضروري به نظر مي رسيد كه قبل از پرداختن به مطلب اصلي، اشاره اي به حضور خواهران در جهادسازندگي و نوع فعاليت هاي آنان داشته باشيم و از آنجايي كه اين اطلاعات در هيچ منبع مكتوبي وجود نداشت،روش گرد آوري اين قسمت از راه هاي زيربوده است:**

* **تجربيات نگارنده به عنوان يك جهادگر از ابتداي تاسيس جهاد سازندگي**
* **تجربيات نگارنده در زمان تصدي مسئوليت دفتر امورزنان روستايي و عشايري و مشاهدات فعاليت هاي خواهران جهادي و زنان روستايي**
* **اظهارات جمع آوري شده از طريق پرسشنامه توزيع شده در ميان جهادگران قديمي ستاد مركزي و استان ها .**
* **گزارشات چاپ شده در مجلات جهاد و جهادروستا**

**بدين ترتيب اين مطلب تقريبا به دو قسمت اصلي : معرفي فعاليت هاي خواهران در جهادسازندگي و در قسمت دوم تاثير اين فعاليت ها در روي رشد و توسعه فرهنگي زنان روستائي بطور اختصار پرداخته شده است**

**خواهران جهادي در كلام امام خميني (ره) و رهبر معظم انفلاب اسلامي**

**در ابتدا نگاهي داريم به ديدگاه هاي امام خميني (ره) بنيانگذار جهادسازندگي و نقش خواهران**

**شیرزنان جهادی**

**جهادگران سربازان جان برکف امام خمینی (ره) ، بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی بودند که با پیام مقتدای خود ، فعالیت های خود را در روستاها شروع و بعدها در جبهه ها ادامه دادند.زنان و مردان جهادی,اولین سفیران و نمایندگان انقلاب اسلامی در روستا ها بودند که با خود پیام عدالت ، محبت و سازندگی را به روستاها بردند.**

**امام خمینی (ره) نیز در سخنرانی های خود به مناسبت های مختلف,به فعالیتهای جهادگران از جمله کارهای خواهران جهادی اشاره داشته وهمواره از آنان به نیکی یاد می کردند. ایشان در قسمتی از اولین پیام خود می فرمایند :" ... باید ما بگوئیم یک جهاد سازندگی ،موسوم کنبم این جهاد را به جهاد سازندگی که همه قشرهای ملت، زن و مرد ، پیر و جوان ، دانشگاهی و دانشجو ، مهندسین و متخصصین ، شهری و دهاتی ، همه باید تشریک مساعی کنند و این ایران را که خراب شده است بسازند ."**[[6]](#footnote-6) **و یا در جای دیگر می فرمایند :" ... ما دستمان را پیش ملت دراز می کنیم و از ملت میخواهیم که همه در این نهضت شرکت کنند و همه دست برادری به هم بدهند و این سازندگی و جهاد سازندگی را شروع کنند . "**[[7]](#footnote-7)

**امام خمینی (ره) در پیامی دیگر که به مناسبت سالروز تشکیل جهاد سازندگی صادر شد ، ضمن تبریک به تمامی تلاش گران متعهد و مومن در راه تحقق آرمانهای ملت مسلمان می فرمایند: " به راستی فرزندان اسلام** *،* **خواهران و برادران ایثارگر با عضویت در این نهاد انقلابی با فداکاری بی نظیر خود در دشوارترین شرایط زندگی و سخت ترین مناطق جغرافیائی کشور توانستند در مدتی کوتاه ، این همه آثار ارزنده را در تمام ابعاد برای مردم ستمدیده ایران به ارمغان آورند و کم نیستند..."** [[8]](#footnote-8)

**امام خمینی (ره) در قسمتی از آخرین پیام خود به سمینار مسئولین جهاد سازندگی می فرمایند " ...شجاعت دلیرمردان و شیر زنان جهادی مان ، در جهاد علیه کفر و بیداد ،زبان زد خاص و عام است . وسعت دامنه گذشت و ایثار مردان و زنان جهاد ، جنگ و صلح ، بزرگ و کوچک ، فقیر و غنی این مرز و بوم را فرا گرفته است."** [[9]](#footnote-9)

**دیدگاههای حضرت آیت الله خامنه ای رهبر معظم انقلاب اسلامی**

**رهبر معظم انقلاب اسلامی در زمان ریاست جمهوری خود که مقارن با اوج فعالیت های جهاد سازندگی بود به کرات در مصاحبه های خود ، دیدگاه خود را نسبت به فعالیتهای جهاد سازندگی بیان نموده و همواره از خدمات آنان به بزرگی و نیکی یاد کرده و می کنند و جهاد سازندگی را معجزه انقلاب اسلامی به حساب می آورند. ایشان در جائی می فرمایند " در سراسرکشور ، جهاد سازندگی به دست جوانان انقلابی این کشور و *برادران و خواهران* مسلمانی که از عمق روح و جانشان به اسلام و انقلاب اسلامی ایران ایمان داشتند توانست بسیاری از مشکلات مردم را برطرف کنند ."**[[10]](#footnote-10)

**ایشان در یکی از مصاحبه های خود ضمن برشمردن فعالیت های رزمی ، مهندسی و همچنین فعالیت های فرهنگی خود در جبهه می فرمایند: " اگر بخواهم کارهای پشت جبهه شان (جهادگران)را بگوئیم به درازا کشیده می شود و لذا سهم این برادران و خواهران جهادگر(که البته عمده ی آنها برادران هستند) در جهاد سازندگی در رابطه با میدان های جنگ یک سهم قابل توجهی است که متاسفانه مردم ما به آن توجه نکرده اند. و اینکه مردم کارهایشان را ندانند اشکال ندارد ، چون کار این ‌‌عزیزان برای خداست."**[[11]](#footnote-11)

**و خواهران عضو نهادی بنام جهاد سازندگی بودند که رهبر فرزانه انقلاب در باره آنان مي‌ فرمایند:" جهاد سازندگی یکی از پدیده های زیبای انقلاب است که واقعا " گل خوش رنگ و بوئی است" که بر بدنه ی این نهاد روئیده و نه فقط کسانی را که با آن سرو کار دارند را سرمست ‌ مي كند ، بلکه درخت انقلاب را هم زینت مي دهد."**

**فضای کاری وزندگی خواهران جهادی در روستا**

**فضای کار وزندگی خواهران جهادی , تنها مقوله ای است نمی توان تعریفی برای آن داشت. هرجایی در روستا.در اوایل انقلاب در بسیاری ازروستاها ، نه مدرسه ای بود ونه اتاق اداری و یا محلی برای کار وزندگی ، خواهران باید در هر جایی که امکان آن بود, استقرار می یافتند .بخشی از اتاق بهداشت ,اتاقی درمنزل روستائیان و یا در نهایت در مسجد . کار باید انجام می شد حتی اگر مکانی,تخته ای ,میزی ویا امکاناتی هم نباشد .**

**به مرور زمان وبا سامان گرفتن ساختار تشکیلاتی جهاد سازندگی و تعیین بودجه, بتدریج امکاناتی هرچند ساده, فراهم شد تا جایی که در اکثر روستاها یی که ساکنیین قابل توجهی داشتند، فضاهای آموزشی ، فرهنگی چون کلاس درس ,مراکز تفریحی ، کتابخانه .....بوجود آمد. محل اسکان خواهران نیز وضعیت بهتری نداشت ودر روستاهایی که امکان رفت وآمد وجود نداشت ,خواهران در جایی که امن بود ، اسکان می یافتند و این مکان در درجه اول مکان های دولتی چون مدرسه, خانه بهداشت و ... بود .**

**پس از تامین امنیت ، محرومیت از امکانات اولیه زندگی , چون ّآب و حمام وبهداشتی،تامین گرما یا سرما .. .مسایلی بود که معمولا خواهران در طول اسکان خود تحمل‌ مي کردند.همچنبن دوری از خانواده, محرومیت از ارتباطات دوستانه ,رادیو وتلویزیون, غذاهای ساده و تکراری ، شستشوی لباس با دست و آب سرد وبسیارمسائل ریز دیگری که معمولا دیده نمی شد .**

***رفت و آمد در راه های کوهستانی و کویری***

**رفت وآمد خواهران جهادی معمولا بر اساس دوری ویا نزدیکی روستا ها متغیر بود. برخی هرروز به روستا ایاب وذهاب داشتند, برخی هفته ای دوبار, بعضی دیگرهر هفته یک بار و یا درروستاهای دور هر دوهفته یک باربه خانه باز می گشتند**

**وسائل نقلیه نیز متفاوت بود از ماشین های دسته چندم جهاد گرفته تاوسائل نقلیه عمومی به ویژه مینی بوس های روستایی که امیدی به سالم رسیدن آنها نبود. به طور معمول ماشین, آنها را به روستا می رساند و چند روز بعد می آمد و آنهارا برمی گرداند و بسیار شده بود که خواهران در این چند روز بیمار می شدنداما باید بی هیچ دارو و درمانی تحمل می کردند تا ماشین برسد وآنها را بر گرداند. اما از همه بدتر راههای پرپیچ وخم کوهستانی و جاده ای و کویری روستاها بود . در سالهای 65 – 58 راهای روستائی از پرخطر ترین راههای کشور بودند که دراین راهها ,تصادفهای جاده ای متعدد و گرفتاریهای دیگری برای خواهران جهادی پیش می آمد . همچنین پیاده روی های چندین کیلومتری, بخشی از کارهای روزمره خواهران جهادی بود. چرا که معمولا این خواهران در یک روستا اسکان می یافتند و خدمات آموزشی خود را به روستاهای اقماری ارائه می کردند . خود روستائیان این مسافتها را با حیوانات و یا موتور سیکلت طی می کردند که معمولا خواهران جهادی از این دو وسیله نقلیه استفاده نمی کردند.**

**البته کارهای دسته جمعی چون برداشت محصول,که با حضور تعداد زیادی از جهاد گران انجام می شد, معمولا صبع تا شب بود و همه با اتوبوس می رفتند و بر می گشتند.**

**انواع فعالیت های خواهران جهادی در روستاها**

**بیان و تعریف نوع فعالیت های خواهران جهادی ، به لحاظ تعدد و تنوع کاری بنابر شرایط زمانی ، مکانی و جغرافیائی روستاهای هر استان بسیار زیاد می باشدو شاید نتوان از عهده آن برآمد، اما در اینجا به فعالیتهائی اشاره می شود که در بیشتر استانها انجام می گرفت.**

**فعالیت های آموزشی**

**از مهم ترین فعالیت های خواهران جهادی ، آموزش زنان ، دختران و پسر بچه های روستائی بود.**

**روزهای اول ورود به جمع زنان روستائی، بیشتر به روشنگری پیرامون مسائل مختلف ظلم و جنایات رژیم ستم شاهی و پیروزی انقلاب اسلامی پرداختند و معمولا دراین جلسات سعی می شد تا انگیزش کافی در مخاطبین, جهت حضور در کلاسهای آموزشی و پس از آن به کار بستن آموخته و تغییر در روشهای اشتباه زندگی ایجاد شود و در همین جلسات بود که اولویت نیازهای آموزش آنان روشن می گشت و معمولا در سالهای اولیه انقلاب اسلامی ، زنان و دختران روستائی به انواع آموزشهای چه عمومی و چه تخصصی و کاری نیاز داشتند به همين دليل بسياري از آموزش ها بنابر شرايط استاني و يا علائق فراگيران متنوع بود اما بطور عمده می توان آموزش های ارائه شده را در چند بند دسته بندی کرد:**

**آموزش های مذهبی و عقیدتی**

**فقر فرهنگی و دوری از مراکز آموزشی- فرهنگی، سبب رواج دین به شکل غلط در میان روستائیان در قبل از پیروزی انقلاب گردیده بود . به بیانی دیگر روستائیان با وجود اعتقاد خالصانه به خدا و دین ،از بسیاری از احکام دینی ، یا آگاهی نداشتند و یا اینکه آن را به غلط از پدران و مادران خود آموخته بودند . بسیاری از خرافات دینی سینه به سینه منتقل گشته بود و بسیار دیده می شد افراد پیری که ساده ترین اعمال عبادی خود را بدرستی انجام نمی دادند.**

**بنابر این بسیار طبیعی بود كه با تشکیل کلاس های آموزش مذهبی ، روستائیان پاک فطرت خیلی زود جذب این کلاسها شوند و خواهران جهادی که اکثریت قریب به اتفاق آنان ، مطالعات بسياري در مباحث دینی و اعتقادی داشتند، برای روستائیان خداشناسی، آموزش احکام ، اموزش های روخوانی، تفسیر قرآن ، احادیث و روایات و سرگذشت انبیاء و ائمه راتدریس می کردند و با استقبال روستائیان روز به روز به تعداد این آموزشها افزوده می شد. این اموزشها تا زمان وزارتخانه شدن جهاد سازندگی و انتقال بسياري از وظایف اموزشي ،به نهادها و وزارتخانه های دیگر ادامه داشت .**

**آموزش های سواد آموزی**

**اگر چه نهضت سوادآموزی نیز مدتی بعد از تشکیل جهاد سازندگی کار خود را آغاز نمود اما تا زمان استقرار آموزشیاران نهضت سوادآموزی و یا نبود آنها ، خواهران جهادی کار سوادآموزی ابتدايي را برای روستائیان برعهده داشتند و بسیاری از روستائیانی که دوره های ابتدائی را با جهادی ها گذرانده بودند با استقرارآاموزشیاران نهضت سوادآموزي جذب کلاسهای مراحل بالاترآنان می شدند.**

**البته با رشد سواد آموزي در بين زنان روستائي ،كلاس هاي تقويتي بطور غيررسمي در تابستان ها براي دانش آموزان، توسط دانشجوياني كه به طور داوطلب به روستاها مي رفتند ترتيب داده مي شد.**

***آموزش های بهداشتی***

**بعد از آموزشهای مذهبی بیشترین حجم فعالیتهای آموزشی خواهران، پیرامون مسائل بهداشتی بود. علاوه بر نبود امکانات بهداشتی چون آب ، توالت و حمام بهداشتی، فقر فرهنگ رعایت بهداشت نیز مزید بر علت بود . آموزش بهداشت فردی حفظ بهداشت محیط، بهداشت باروری و تنظیم خانواده ،آموزش روشهای صحيح درمان درمقابل روش هاي غلط درمانی رایج در بین روستائیان و.... از جمله موضوعات آموزشهای عمومی بهداشت بود . ارتقاء فرهنگ و تغییر نگرش رعایت بهداشت ، چه در زمینه فردی و محیطی از جمله دشوار ترین کارهای خواهران جهادی بود . هر چند که در صورت علاقه روستائیان به رعایت بهداشت ،کمبود آب بهداشتي و یا حمام و یا پراکنده بودن زباله ها در محیط روستا و... کار را بسیار دشوار می کرد اماخوشبختانه هم زمان با این آموزش ها ، به تدریج احداث شبكه آب رساني سالم و حمام بهداشتی نیز تا حدودزیادی به روستاها و همین مساله کمک کرد تا روستائیان ، سالم تر بوده و مرگ و میرهای کمتری را داشته باشندو همين اينكه با انجام آسانتر و سريعتر فعاليت هاي خانه داري،فرصت بيشتري براي انجام مورد نياز و علاقه خويش داشته باشند.**

***تربيت ماما روستائي***

**همانطور که گفته شد پس از آموزش های اولیه بهداشتی ، کم کم نیاز به داشتن افراد مجرب بیشتر احساس می شد که پس از چند سال طرح پرورش ماما روستائی که با تربیت دختران روستائی و آموزش مسائل بهداشني در زایمانهای طبیعی به اجرا درآمد دراین طرح دختران با سواد وبا استعداد روستائی، طی دوره های چند ماهه در مراکز استانها ، دوره هاي آموزشي های لازم را جهت ترویج مسائل بهداشتی در دوران بارداری وکمک به زایمان طبیعی زنان روستايي گذرانده و،در محل زندگی خود مشغول خدمت می شدند ."كميته بهداشت و درمان جهادسازندگي در روستاهاي 11 استان افدام به جذب و تربيت خواهران ماما روستا كرد به نحوي كه اين واجد تا پايان فعاليت خود 1183 نفر ماما روستا تربيت كرد كه در سال 1369 اسامي اين افراد همراه با مشخصاتشان به وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشكي منتفل گرديد"**[[12]](#footnote-12)

**فعالیت های فرهنگی و هنری**

**یکی از موثرترین فعالیت های خواهران جهادی ، اجراي برنامه هاي فرهنگی ، هنری با مشاركت خود دختران روستایی بود، برگزاری مراسم جشن به مناسبت هاي اعیاد ومراسم سوگواري در ایام عزاداری ، اجرای برنامه سخنرانی، سرود ، تواشیح و تئاتر و تزئین صحنه و .... همه از جمله فعالیت های هنری بود که با هدایت و مدیریت خواهران جهادی و با همکاری دختران روستائی برای زنان روستائی اجرا مي شد و همچنین با ایجاد کتابخانه های روستایی و اختصاص وقت ومکان برای دختران روستائی ، فرهنگ حضور در مجامع فرهنگي وکتابخوانی، تهیه روزنامه دیواری و... رونق گرفت .**

**فعاليت هاي كوير زدائي**

**دراستان هاي حاشيه كوير كه همواره با خطر حركت شن هاي روان و هواي غبار آلود مواجه هستند ، فعاليت هاي كوير زدائي توسط جهادسازندگي انجام مي گرفت .كار كاشت ، پرورش و تكثير نهال ها توسط زنان انجام مي گرفت و زماني كه نهال ها به رشد مناسبي مي رسيد، در يك روز با همكاري همه زنان و مردان داوطلب جهادي و خود روستائيان ، در يك اقدام همگاني در حاشيه شهر ها و روستاها كاشته مي شد كه استان يزد نمودار بارز اين حركت بود كه هرساله مساحت زيادي از حاشيه شهر ها و روستاها رابا نهال هايي كه توسط زنان داوظلب جهادي پرورش داده شده بود ، كوير زدائي مي شد.**

**آموزش های تخصصی وحرفه ای**

**بنابرآمارهای ملی و بین الملی بیشترین فعالیت توليدي در روستاها برعهد ه زنان و دختران روستايي می باشدو شاید کاری در روستا نباشد که زنان مشارکتی در ّآن نداشته باشند .زنان روستائی علاوه برفعالیت های خانه داری ( که با توجه به امکانات کم روستا زحمت بیشتری را می طلبد ) سهم چشمگیري در انجام فعالیت های کشاورزی ، دام پروری و پرورش طیور ،فرآوري محصولات لبني، صنایع دستی ... داشته و دارند.**

**با شکل گیری و قوام تشکیلات جهاد سازندگی سر فصلهای آموزش های تخصصی در حیطه فعالیت زنان روستائی طراحی و تدوین گردید و مطالب كاربردي، توسط افراد دوره دیده همراه با آموزش های عملی به روستائیان ازجمله زنان روستائی آموخته مي شد ."وبراين اساس (در سال هاي قبل از ادغام) هر استان تعهد كرده بود حداقل 30%از كل دوره هاي آموزشي خود را به زنان روستائي اختصاص دهد."**[[13]](#footnote-13)

**این آموزش ها شامل:**

***آموزش های تخصصي حوزه کشاورزی :***

* **آموزش مراحل بهینه کاشت ، داشت ، برداشت .**
* **روش های مبارزه با آفات محصولات کشاورزی .**
* **روش های نگهداری و جمع آوری محصولات کشاورزی .**
* **روش های بسته بندی محصولات کشاورزی .**

***آموزشهای تخصصی حوزه دام ، طیور* :**

* **آموزش بیماری های مشترک بین انسان و دام .**
* **آموزش مبارزه با انگل و بهداشت محل نگهداری دام .**
* **واکسناسیون طیور**
* **آموزش فراوري محصولات لبني.**
* **و....**

***آموزش صنایع دستی :***

**- اموزش نواموزی قالی بافی**

* **آموزش فرش بافی با شیوه های نوین**
* **اموزش جاجیم و گلیم بافی**
* **آموزش حصیر بافی و سوزن دوزی**[[14]](#footnote-14) **.**

**.طرح بقا**

**استفاده از دارهاي زميني ،شرايط نامناسب كارگاه هاي قالي بافي ،نداشتن نور ، هواي مناسب و... همه و همه باعث شده بود تاقالي بافي به عنوان مادرتمامي بيماري ها و درد هاي بي درمان زنان روستائي چون سل و ديگر نارحتي هاي ريوي و عضلاني گردد." به همين دليل جهاد سازندگي با همكاري وزارت بهداشت در اقدامي گسترده و در طول برنامه 5ساله دوم ،كار بهداشتي كردن 35000 كارگاه قالي بافي را آغاز نمود. در اين طرح تمامي كارگاه ها از نظر بهسازي،داشتن نور مناسب ، تهويه هوا ، محل نشستن و كارقاليباف ، نحوه قرار گرفتن دارهاي قالي ودارهاي غير اصولي و... مورد بررسي و دقت قرار گرفته و اصلاحات لازم انجام مي گرفت."**[[15]](#footnote-15)

**نقش زنان جهادي در پشتیبانی از رزمندگان اسلام**

**با شروع جنگ تحمیلی تعداد بسیاری از نیروهای فعال جهادی در روستاها، جهت پشتیبانی جبهه های جنگ و حمایت از رزمندگان اسلام به سوی جبهه های جنگ روی آوردند .ساخت سنگر ، خاكريز، پناهگاه، سوله، پل هاي ارتباطي و... از جمله فعاليت ها ي بسياري است كه جهادگران درجبهه هاي جنگ انجام مي دادند تا جائي كه سنگرسازان بي سنگر لفب گرفتند ، اما از آنجائی که زنان جهادی نمی توانستند در خطوط مقدم جبهه، حضور یابند ، ضمن ادامه فعالیت های خود در روستاها ، جهاد جدید دیگری با تأسي به حضرت زهرا (ع) و زنان مسلمان صدر اسلام در حمایت از جبهه های جنگ را شروع کردند .البته بجاست قبل از بیان فعالیت های زنان در پشتیبانی جنگ تحمیلی، نگاهی داشته باشيم به نقش زنان درپشت جبهه و خط مقدم جنگ های صدر اسلام.**

**نقش زنان در پشتيباني رزمندگان صدر اسلام**

**اساسا فلسفه حضور زنان در جنگهای صدراسلام، حضوری حمایتی بود. به ویژه در جنگ‌هایی که دور از مدینه رخ می داد, زنان بیشتر درنقش پشتیبانی, کمک رسانی و مراقبت از مجرومین ظاهر می شدند. هرچند در مواردی هم دیده شد که خود زنان سلاح به دست گرفته و به رویارویی مستقیم با دشمن پرداخته اند .**

**" درجنگ خیبر و خندق،زنان نقش موثرتری نسبت به سایر جنگها داشته و نوشته شده که در غزوه خندق بیش از 20 تن از بانوان مسلمان از جمله ام سلمه همسر پبامبر(ص)، صفیه دخترعبدالمطلب ، ام ایمن ، سلمی و....حضور داشته اند. حتی دختر عاصم یکی از یاران پیامبر نیزدر خیبر متولد شد.ام عماره دختر کعب ، ام منبع، کعبیه ، ام قناع ، ام سلیم ، ام ضحاک ، ام علاء و...ازجمله کسانی بودند که درجنگ ها ازآنان نام برده شده است.**

**زنان مسلمان در جنگهای صدراسلام فعالیتهای زیادی انجام می دادند که می توان به بهترین آنها اشاره کرد:**

* **آبرسانی**
* **رسیدگی به امور مجرومین**
* **تدارک وپشتیبانی جبهه های جنگ**
* **آشپزی و تامین غذا ی رزمندگان**
* **تهیه دارو**
* **رسانیدن مهمات به رزمندگان**
* **تعمیر و تجهز ادوات آسیب دیده**
* **انتقال مجرومان و شهدابه پشت جبهه**
* **تهییج و تشویق رزمندگان به جنگ**

**علاوه بر زنانی همراه رزمندگان صدراسلام در جبهه شرکت می کردند ، زنان مسلمان دیگر ، که هردلیلی نتوانسته بودند درجبهه های مقدم شرکت نمایند ، درپشت جبهه هرآّن چه که نیاز بود راانجام می دادند فعالیت هایی چون :**

* **تهیه تدارک و پوشاک وخوراک ودیگرمایحتاج نیرو وارسال آن به جبهه ها**
* **کنترل وحفاظت از شهر و نگهبانی و مراقبت از خانه هایی که به خاطرشرکت صاحبان آن در جبهه ها خالی از سکنه بود.**
* **تشکیل ستادهای کمک رسانی در مساجد و معابر به منظور جمع آوری و ارسال کمک های نقدی وجنسی مردمی به جبهه ها**
* **تشکیل مراکزدرمانی وبهداشتی جهت مداوای سربازانی که به خاطر جراحات عمیق به شهر ها برمی گشتند .**
* **سرکشی ومراقبت دائم از خانواده های شهدا و تامین نیازهای ضروری آنان**
* **صبر وشکیبایی درمقابل شهادت مردان وپسران شان و تشویق دیگر فرزندان خود جهت شرکت در جنگ**
* **برگزاری مراسم عزاداری به منظور تجلیل از مقام شهدا و زنده نگه داشتن هدف آنان**
* **تبلیغات فرهنگی و مقابله جدی با شایعات دشمن خصوصا منافقین و یهودیان**
* **همكاري در تحويل غنائم و اسراي جنگي، تدارك محل اسكان و تهيه غذاي اسيران**
* **تحويل و تدفين شهداي اسلام**
* **استقبال از بازگشت رزمندگان ، خواندن سرود ها وشعارهای تحسین برانگيزوفراهم کردن تسهیلات استراحت و تجدید قوای ّآنان "**[[16]](#footnote-16)

**نقش زنان جهادی در پشتیبانی جبهه های جنگ :**

**زنان جهادي نيز هر آنچه از نيرو و امكانات لازم بود براي رزمندگان جبهه هاي جنگ تحميلي از جان و دل آماده وبراي خطوط مقدم نبرد ارسال مي كردند. كه البته حيطه فعاليت زنان جهادي بيشتر در روستاها و در جهت پشتيباني از نيروهاي اعزامي از سوي جهادسازندگي بود. از جمله كارهاي:**

**- جمع آوری کمک های نقدی و غیر نقدی اهدائی روستائیان**

* **تهیه مواد غذائی مورد نیاز رزمندگان، چون پخت نان ، تهیه خشکبار ، آجیل ، ترشی ، مربا ، رب ، آبغوره ، کلوچه ، شیرینی و ...**
* **فعالیت هايی چون پاک کردن برنج وگوشت – حبوبات و.....**
* **دوخت انواع لباس غیرنظامی و بافت لباس های گرم؛ شال گردن، دستکش و ...**
* **فعالیت وکمک در تولید بیشتر کارخانه های تهیه مواد غذائی ، کمپوت و کنسروجهت ارسال به جبهه های جنگ**
* **سرويس و نظافت برخی از لوازم مورد نياز رزمندگان جهت استفاده دوباره در جبهه**
* **سرکشی به خانواده های رزمندگان ، جانبازان ، شهدا وسعی در رسیدگی به مشکلات آنها**
* **انجام فعالیت های فرهنگی چون تهیه تنظیم و بروشور ، روزنامه دیواری ، مجله ، کتاب و ...برای رزمندگان**[[17]](#footnote-17)

**ساير فعاليت هاي زنان جهادي**

**البته دركنار صدها جهادگري كه در روستاها و يا جبهه ها تلاش مي كردند، خواهران ديگري نيز در ستاد و ادارات شهر ها، مشغول خدمت بودندو آنان در نبود همكاران خود ،به رتق و فتق امور كه باعث تسهيل كارهاي ديگر جهادگران مي شدند ، مي پرداختند.**

**انجام امور اداري ،تهيه و تنظيم گزارشات، مطالب، مقالات و انتشار در مجلات جهاد و جهادروستا،آموزش كاركنان،رسيدگي به امور خانواده هاي جهادگراني كه در جبهه ها ي نبرد بودند،سركشي و انجام امور خانواده هاي جانبازان و شهدا،و ...بخشي از كارهاي آنان بود كه اگرچه در ظاهر مهم به نظرنمي آمد، اما در صورت هرگونه نقصي، مي توانست كار سازمان را مختل نمايد.**

**مادران و همسران جهادی**

**به طور حتم پشت سر هر مرد جهادی موفق و فعال در روستا و یا جبهه ، یک شیر زن جهادی ابستاده بود. بسیاری از این زنان و مادران،خود یک رزمنده بودند که علاوه بر فعالیت در عرصه های اجتماعی و اقتصادی به تنهایی تمامی مسئولیت امور زندگی و خانواده ، تربیت فرزندان را مدیریت می کردند واجازه می دادند تا مردان شان باخیالی آسوده به خدمت و فعالیت بپردازند و ای بسا با تهییج و تشویق ،خود زمینه حضور بیش از پیش مردان خودرا فراهم می کردند .**

**در تمامی سالیانی که رزمندگان در جبهه های مشغول دفاع ازكشور بودند، زنان و مادران جهادی علاوه بر انجام كارهاي زيادو سنگین در پشت جبهه ،همواره دلهره شنیدن اخبار ناخوشایند از عزیزان خود را در قلب هاشان داشتند و بسياري نيز با شهادت و یا جانبازی فرزندان و همسران خود یک عمر ، با فلبی مالامال از اندوه وغم،به انجام مسئولیت های خانواده و زندگی ادامه مي دادند و با گذشت سالها از اتمام جنگ هنوز که هنوز است به این مجاهدت در حفظ کیان خانواده ادامه می‌دهند .**

**ارزش هايي كه نمي توان با ارقام و اعداد نشان داد**

**آنچه به فعاليت هاي خواهران جهادي ارزش داده و آن را از سايركارها متمايز مي كرد ،ويژگي ها و شاخص هايي بود كه خود به نوعي فرهنگي راشكل و اشاعه مي داد به عنوان فرهنگ جهادي كه اين فرهنگ مبتني بر ارزش هاي زير بود:**

***دين محوري :*، حاكميت اسلام وانقلاب اسلامي بر فعاليت هاي خواهران جهادي، از مهم ترين ويژگي هاي كاري آنان بود. اسلام گرايي نه تنها در رفتار و گفتارشان هويدا بود،بلكه عملا ان را نيز به منصه ظهور مي رساندند : آموزش روخواني ، تجويد قرآن،احكام ديني و اعتقادي، برگزاري مراسم جشن و عزا به مناسبت هاي ديني و انقلابي و... از جمله كارهاي خواهران جهادي بود و از سوي ديگر به دليل درستي ، متانت و مسلماني آنان بود كه نفس حضور آنان در جوامع روستائي ، موجب تسريع روند رشد فرهنگي زنان روستائي شد و كم كم راه هاي حضور زنان روستائي در مجامع** آموزشي، اجتماعي **،فرهنگي**و...هموار گرديد

***ارزش مداري:*توجه به روستاو روستائيان به عنوان ولي نعمتان انقلاب اسلامي ،توجه به زنان روستائي به عنوان محرومترين محرومان،بي توجهي به زور مداران روستا، همه نشان از ارزش گرايي جهادگران داشته است در بسياري از مناطق روستائي در سال هاي پس از انقلاب باقيمانده هاي خوانين و هواداران رژيم ستمشاهي مزاحمت هاي فراواني را براي جهادگران ايجاد مي كردند كه بعضا منجر به ضرب و جرح جهادگران نيز مي شد.**

***مردم گرائي:* احترام به نظرات روستائيان و رفتار محبت آميز باآنان ،در نظر گرفتن شرايط زماني و مكاني ، احترام گذاشتن به آداب و رسوم سنتي، قوميتي و ملاحظات خانوادگي و... به منظور بالا بردن بهره وري در اجراي پروژه ها، همه و همه نشان از توجه جهادگران به ارزش ها بوده است و اينكه در هنگام كار، نگاه آنان از بالا به پائين نبوده و سعي مي شد برنامه ها متناسب با نياز و شرايط زنان روستائي، طوري اجرا شود كه زنان روستائي بيشترين بهره را ببرند.**[[18]](#footnote-18)

***كار هاي ابتكاري با حداقل ها در سخت ترين شرايط: فرهنگ جهادي با سختي و تلاش عجين شده و اين يكي از ويژگي هاي كار خواهران جهادي نيز بود. كار با دست خالي و اكتفا به امكانات ناچيز روستاهاي آن زمان،اتفاقي بود كه تنها به دست خواهران و برادران جهادي ممكن شد.***

**زنان جهادي شهيد**

**كم نبودند خواهراني كه در حين ماموريت ويا كار دچار حادثه شدند كه از تعدادمجروحين و كساني كه در راه ماموريت ها مصدوم و يا جان خود را از دست داده اند، آمار ي در دست نيست.و تنها سه تن از خواهران جهادي كه در حين كمك رساني به رزمندگان و محرومين به درجه رفيع شهادت رسيده اند ثبت شده است**: شهيد صديقه رود باري ، شهيد مرضيه كلانتر و شهيد شهناز حاجي شاه .

**شهيد صديقه رودباري درحين آموزش اسلحه ، در مرداد سال 59 ، مورد اصابت گلوله واقع شد. شهيد شهناز حاجي شاه در حين كمك رساني به محرومين در جهادسازندگي خرمشهر با خمپاره دشمن بعثي به شهادت رسيد و شهيد مرضبه كلانتر در شهر دزفول مورد اصابت موشك قرار گرفت**[[19]](#footnote-19)

**حضور خواهران جهادي با زبان آمارو ارقام**

**از سال هاي 58 تا 65 يعني از اول سال تشكيل جهاد سازندگي تا زمان تشكيل وزارت جهاد سازندگي كه دوران طلائي فعاليت زنان جهادي محسوب مي شود، متاسفانه هيچ اطلاعاتي در دست نيست و تمام آمارها در خصوص هزاران خواهري كه در روستاها و مراكز جهاد سازندگي كار مي كرده اند ، از بين رفته و از آن مجاهدان گمنام ،تنها يادي مبهم در ذهن ها باقي مانده است.برطبق آمارهاي شفاهي از جهادگران ، تقريبا در تمامي استان ها بنا بر بزرگي و كوچكي استان ها بين 80 تا 120 خواهر مشغول به كار بودند.**[[20]](#footnote-20)

**زماني كه جهادسازندگي كم كم ازسال64 در قالب يك وزارتخانه درآمد، بسياري از فعاليت هايش در عرصه روستا از آن منتزع شده و تعداد زيادي از اين نيروها ي خواهر ،موضوعيت كاري خود را از دست دادند .در اين دوران شاهد انتقال صدها خواهرجهادي به سائر وزارتخانه ها به ويژه وزارت آموزش وپرورش هستيم و در وزارتخانه خلائي به وجود آمد كه تاكنون نيز هيچ گاه پر نشده است.**

**اولين آمار مكتوبي كه از تعداد آمار پرسنل جهاد سازندگي به طور رسمي باقي مانده ،مربوط به سال 74 است كه درآنجاهم فقط تعداد كل نيروها ذكر شده و متاسفانه هيچ تفكيك جنسيتي از كل 46695 نفري شاغل در جهاد ، صورت نگرفته است و معلوم نيست كه چه تعداد زن و چه تعداد مرد در ستاد و استان ها كار مي كرده اند**[[21]](#footnote-21)**.**

**خلاصه آمار موجود در منابع رسمي اموراداري نشان مي دهد كه پس از ادغام دو وزارتخانه ،تعداد نيروهاي شاغل در وزارتخانه كم و كمتر شده است. بر طبق آمار در سال 81 نيروهاي شاغل در وزارتخانه 22296 نفر بوده، در سال 82 تعداد 117847 كارمند در جهاد كشاورزي مشغول به كار بوده اند كه اين تعداد در سال 83 به 110306 نفر رسيده است.**[[22]](#footnote-22) **البته اين آمار هم به تفكيك جنستي و تعداد زن و مرد شاغل اشاره نكرده است .**

**آمار رسمي بعدي در باره تعداد شاغلين در وزارت جهاد كشاورزي مربوط به سال 85 است. برطيق اين آمار از 105382 نفر شاغل در وزارتخانه ، حدود 5593 نفر يعني حدود 3/5% خانم بوده است. از تعداد كل خانم هاي شاغل 136 نفرمدرك دكترا و 552نفر مدرك فوق ليسانس داشته و 2212 نفر داراي مدرك ليسانس ،420 نفر نيز داراي مدرك فوق ديپلم بوده و در نهايت از اين تعداد 2273 نيز تحصيلات ديپلم و زير ديپلم دارند. متوسط سن خانم ها در سال 84 نبزحدود 38 سال بوده است. بر طبق همين آمار از كل 2260نفر هيات علمي شاغل در وزارت جهاد كشاورزي تنها 158 نفر خانم بوده اند.**

**اماطبق آمار سال 91 تعداد7089خانم در وزارت جهاد كشاورزي مشغول به كار هستند كه از نظر مدرك تحصيلي 196 نفر داراي مدرك دكترا ،879 مدرك فوق ليسانس،2219 نفر مدرك ليسانس بوده و مدرك825 نفر فوق ديپلم و 2154 نفر ديپلم و زير ديپلم مي باشد.**

**براساس آخرين آمار، بيشترين تعداد خانم هاي شاغل يعني6492 نفر كارمند بوده،444 در پست معاون اداره و همتراز آن،135 نفر در پست رئيس اداره و همتراز آن مشغول خدمت مي باشند .همچنين از اين تعداد فقط 14 خانم معاون مديركل و تنها 4 نفر در پست مدير كلي مي باشند.**[[23]](#footnote-23)

**مقايسه كلي بين تحصيلات، محل خدمت و پست هاي خواهران شاغل در سالهاي اوليه جهادسازندگي با نيروهاي خانم وزارت جهادكشاورزي فعلي، نشان دهنده تغييرات محسوس در تعداد نيرو، تحصيلات و پست هاي آنان مي باشد.**

**توزيع پست هاي سازماني زنان شاغل در وزارت جهاد كشاورزي سال90**

**در بدو تشكيل جهادسازندگي، نيروهاي خواهر به لحاظ جوان بودن يا وارد دانشگاه نشده بودند و يا به دليل انقلاب فرهنگي و تعطيلي دانشگاه ها، بيشتر آن ها دانشجو بودند. بازگشايي دانشگاه ها از يك سو و همچنين منتزع شدن وظايف فرهنگي – آموزشي از وزارت جديد جهادسازندگي از سوي ديگر، باعث خروج تعداد زيادي از جهادگران خانم شد .همچنين تمام شدن جنگ، باز شدن فضاي فرهنگي كشورو تقويت آموزش كاركنان ، نمودار ميزان تحصيلي زنان شاغل در وزارتخانه رشد صعودي داشته است . اگر چه رشد منحني ميزان تحصيلات خواهران شاغل در وزارت جهاد كشاورزي از نقاط قوت اين مقايسه است، اما اداره نشيني و اشتغال به كارهاي اداري و كارشناسي صرف، از نقاط ضعف و قابل تامل وضعيت كنوني است.**

**تاثیرحضور خواهران جهادی دررشد اقتصادی و اجتماعی زنان روستایی**

**\_نمونه هايی از رشد و توسعه اجتماعی زنان روستایی**

**،نفس حضورزنان جهادي در عرصه های اجتماعی روستائي که به تنهایی رفت ، آمد و فعالیت داشتند ، تاثیرمثبتی در نگرش مردان روستایی و شکستن طلسم محرومیت زنان داشت . زنان و دختران روستایی به تدریج اجازه حضور در کلاسهای ترویجی \_ آموزشی و سایر برنامه ها را پیدا کردند و کم کم سواد آموزی،آموزش های مهارتی و شرکت در برنامه های فرهنگی - ترویجی را تجربه کردند .**

**شاخص های توسعه فرهنگی \_ اجتماعی زنان روستایی**

**در ارزیابی میزان رشد توسعه فرهنگی – اجتماعی جوامع به ویژه جوامع روستایی معمولا پارامترهای زیادی را مدنظر قرارمی دهندبراساس تعریف UNDP سه پارامتر زیر جزءشاخص های اصلی توسعه است:**

* **آموزش**
* **امید به زندگی و میزان مرگ ومیر**
* **درآمد و سطح رفاه اجتماعي**[[24]](#footnote-24)

***علاوه بر شاخص هاي اصلي مي توان به ساخص هاي زير به عنوان زير مجموعه نيز اشاره كرد :***

* ***کسب درآمد بیشتر ازطریق تعاونی های تولیدی ومشاغل خانگی***
* ***عضویت درتشکلهای اقتصادی نظیر صندوق های اعتباری خرد و...***
* ***عضویت درتشکل های اجتماعی نظیر شورای اسلامی روستا***
* ***فعاليت هاي فرهنگي***

**درجریان بررسی وضعیت رشد اقتصادی- اجتماعی زنان روستایی نگاهی داریم به رشد این شاخص ها:**

**آموزش : آموزش ازپایه های اصلی ورکن اساسی هرتوسعه اجتماعی است . به عبارت دیگر آموزش هم خود شاخص توسعه است و هم اینکه کانالی است برای رسیدن به شاخص های دیگر توسعه چون عضویت درتشکل های اقتصادی ، اجتماعی واعتباری .**

**تقسم بندی های زیر دربحث آموزش مطرح است :**

**1-آموزش هاي رسمي(سواد آموزي مدرسه اي)**

**2-آموزش هاي غيررسمي زنان روستائي:**

**الف:اموزش هاي ترويجي :-آموزش هاي نيمه كلاسيك**

**-آموزش هاي ترويجي صرف**

**ب:آموزش هاي غيررسمي مهارتي**[[25]](#footnote-25)

**1: آموزش های رسمی :**

**آموزش هاي رسمي (كه در مدارس و توسط معلمين آموزش و پرورش انجام مي گيرد)و هم چنين آموزش هاي غير رسمي سواداموزي( كه توسط آموزشياران نهضت سواد آموزي انجام ُ مي گيرد)جزء فعاليت هاي حواهران جهادي نمي باشد ، اما از آنجايي كه در رشد و توسعه زنان روستائي نقش مهمي دارد ، در اين جا به آن اشاره اي مختصر خواهد شد:**

**همانطوری که بیان شد رسیدن موج انقلاب به روستاها ، تغییراتی را در روابط سنتی روستاها به وجودآورد و پس از فعاليت هاي اوليه جهادی ها و نهضتی‌ها ،مدارس در روستاها با حضور معلمین آموزش و پرروش تاسیس شد‍ و به دنبال آن دختران روستایی روانه مدارس شدندو همین امر باعث رشد شاخص سواد آموزی گردید . به طوری که طبق آمارگیری سال 55 تنها 2/17 % اززنان روستایی باسواد بودند. اما سرشماری سال 65 این عدد به 84/30% ودرسال 70 به 2/54% افزایش یافت .**[[26]](#footnote-26)

**3-1: آموزش های غیررسمی زنان روستایی**

**" آموزش غیررسمی به هر نوع کارآموزی و آموزشی اطلاق می شود که سازمان یافته در خارج ازنظام آموزشی رسمی کشور تحقق می پذیرد مانند دوره های آموزشی سیاسی ، بهداشتی کسب مهارت های حرفه ای وفنی در صنعت و غیره " که خود آموزشهای غیر رسمی به2 گروه آموزشهای ترویجی صرف و آموزشهای ترویجی نیمه کلاسیک (چون آموزشهای نهضت سواد آموزی ) تقسیم می شود.**[[27]](#footnote-27)

**به استناد آمارهای منتشره می توان به میزان استقبال بیشتر زنان روستائی نسبت به مردان روستائی از کلاسهای آموزشی پی برد. به عنوان مثال از کل نوآموزانی که در سال 69 کارنامه تحصیلی گرفته اند ،حدود 389/011/1 نفر یعنی 75% را زنان و تنها 312/336 نفر را مردان تشکیل داده اند** [[28]](#footnote-28) **از آنجائی که نزدیک به تمامی آموزش یاران نهضت سوادآموزی برای زنان روستائی ، زنان بوده اند می توان به میزان ، نوع فعالیت و نقش آنان در توسعه اجتماعی زنان پی برد.**

**آموزش های ترویجی**

**از دیگر آموزشهای غیررسمی ترویجی زنان روستائی، می باید از آموزشهای" ترویجی صرف" یاد کرد . در تعریف آموزشهای ترویجی آمده است :" ترویج نشر و اشاعه است . اصالتا یک فعالیت آموزشی به منظور انتقال دانش و مهارتهای تکامل یافته و مفید و موثر ، از منابع بررسی و تحقیق به مجامع روستائی ، عشایری ، کارگری و توسعه و تنفیذ آن به جهت افزایش کارآئی مولدان در جریان تولید است."**[[29]](#footnote-29) **این آموزش ها بیشتر در خصوص فعالیت های کاشت ، داشت و برداشت و دامداری و خانه داری و ... بوده ، مکان و زمان خاصی نداشته و سرفصلهای درسی نیز بنابر نیاز مخاطبین تعریف می شود و بیشتر به دنبال انتقال دانش و فرهنگ است.**

**امانکته مهم اینجاست که آموزش های ترویجی پیش زمینه و مقدمه ای ضروری برای اجرای مناسب آموزش های مهارتی است. در بحث تعداد کسانی که از آموزشهای ترویجی در سالهای 72- 57 بهره مند گردیده اند، آمارهای دقیقی در دست نیست. اما آنچه مسلم است قبل از تشکیل کلاس آموزش مهارتی می بایست چندین بار کلاسهای ترویجی جهت ترغیب و توجیه برگزار می شد .**

**- آموزشهای غیر رسمی مهارتی :**

**همانطور که قبلا گفته شد پس از گذر از آموزش های عمومی و ترویجی کم کم آموزش های مهارتی در رشته های تولیدی کشاورزی ، دامداری ، پرورش طیور ، صنایع دستی و تبدیلی و ... آغاز شدو علیرغم حضور فعال و تعیین کننده جهادگران در جبهه های جنگ تا سال 67- یعنی 10 سال پس از تشکیل جهاد سازندگی -،بالغ بر 3 میلیون نفر در 20رشته شغلی از زنان روستائي مورد آموزش قرار گرفته ودر طول 5 سال بعد در سالهای 72 – 68 اين تعداد به 921 /177/1نفررسيد".**[[30]](#footnote-30)**در اينجا به نمونه هائي از آموزش هاي ارائه شده اشاره مي شود :" در برنامه 5ساله اول تعداد 295829نفر-روزكلاس آموزشي در زمينه بهداشت دام و طيور ،7200نفر تحت آموزش هاي تبديل بهداشتي فرآورده هاي دامي،و561نفرآمورش حصير بافي،10500نقر آموزش پشم چيني و 18824نفر تحت آموزش هاي پرورش كرم ابريشم قرار گرفته اند"**[[31]](#footnote-31)**. همچنین " جهاد گران از سال 72 -63، حدود 180900نفر راآموزش خیاطی داده و باقی آموزش ها نیز در رشته های پرورش طیور ، جاجیم و گلیم بافی ، گونی بافی ، صابون سازی ، پنیر سازی ، رنگرزی و..... بوده است ."**[[32]](#footnote-32)

**در بحث آموزش های مهارتی ، آموزش های قالی بافی از اهمیت ویژهای برخوردار است. چرا که در سالهای 72- 68 حدود 80 % از کل بافندگان کشور را زنان تشکیل می دادند. طبق آمارهای ذکر شده در حدود 000/500/ 1نفر بطور مستقیم به 8000000 نفر به طور غیر مستقیم از این صنعت بهره مند می شدند**[[33]](#footnote-33)**.**

**طبق آمارهای آن دوره تولید فرش رشد قابل ملاحظه ای داشته و از صادرات 000/000/000/1متر مربع فرش در حدود 000/000/100متر مربع سهم بافندگان عضوتعاونی فرش جهاد سازندگی بوده است**

**در این سالها تعداد 300/105زن بافنده روستائی تحت آموزشهای نوآموزی و به آموزی و دوره پیشرفته قالیبافی قرار گرفته كه در نتیجه ،باعث بالا رفتن کیفیت کار بافندگان ، فروش بهتر محصولات با قیمت های بالاتری شده است** [[34]](#footnote-34)**.همچنين در آمار ديگري"از دوره هاي نوآموزي، به آموزي و دوره پيشرفته قالي بافي، با احتساب روزهاي آموزشي، اين آمار 523/346/1 نفر-روز بيان گرديده است"**[[35]](#footnote-35)

**يكي ديگر از فعاليت هاي مهم در بحث حمايت از صتعت فرش در سالهاي 70 تاسيس رشته آموزش فرش بافي در شاخه كارو دانش نظام آموزش رسمي كشور در مدارس بود" كه جهاد سازندگي با همكاري وزارت آموزش و پرورش در برنامه 5ساله دوم متعهد شده بودند كه تعداد 2550نفر از دختران روستائي با اين هنر آموزش داده و ديپلم دريافت كنند."**[[36]](#footnote-36)

**سازماندهي تعاوني هاي فرش دستباف و تشکیل تعاونی های تولیدی جديد**

**تاقبل ازسال 64 – سال واگذای تشکیل تعاونیهای فرش به جهادسازندگی – تنها 30 تعاونی فرش دستباف تشکیل شده بود . اما پس از آن تا پایان سال 72 ، تعداد تعاونی های فرش که توسط جهاد سازندگی تشکیل شده بود ،به 150عدد رسیدکه بیش از 90 هزار از اعضای آن را زنان تشکیل می داد.** [[37]](#footnote-37)

**درآمد زائي برخي از آموزش ها**

**بسياري از آموزش هائي كه به زنان روستائي داده مي شد، ضمن بهبود روش هاي توليد و افزابش ميزان بهره برداري و فروش محصولات، مي توانست به راه كسب درآمد ي براي زنان روستائي تبديل شود، به عنوان مثال كساني كه دوره پيشرفته قالي بافي را مي گذارندند،.خود به عنوان مربي قالي بافي مشغول به كار مي شدند و يا اينكه با گذراندن دوره هاي آموزشي واكسيناسيون ، طيورروستائبان را عليه بيماريها واكسيته كرده و از اين طريق درآمدي بدست مي آوردند**

**فعاليت هاي ترويجي - فرهنگي**

***كتابخانه هاي روستائي***

**معاونت تروبج و مشاركت هاي مردمي وزارت جهادسازندگي بيشترين فعاليت ها ي فرهنگي را در خصوص زنان روستائي انجام داده كه يكي از اين فعاليت ها ايجاد كتابخانه هاي روستائي بوده است. دختران روستائی با حضور در بيش از 1252کتابخانه روستايي از کتب و مجلات گوناگون استفاده می‌کردند و تقريبا در تمام موارد خوددختران روستائی ، مسئول اداره کتابخانه ، عضوگیری وامانت دادن کتب را بر عهده داشتند " از كل 500/182 نفراعضاي كتابخانه هاي روستائي حدود 46هزار نفر را دختران تشكيل مي داداندو آنان در فعاليت هاي كتابخواني ،مسابفات مخنلف خطاطي، نقاشي ، روزنامه ديواري مشاركت داشتند.**[[38]](#footnote-38)

***خانه هاي ترويج***

**پس از گذشت مدت ها از انجام فعاليت هاي ترويجي مراكزي در روستا تاسيس شد كه در آن تمامي فعاليت هاي ترويجي هم براي مردان و هم براي زنان روستائي انجام مي گرفت . حدود 350 خانه ترويج روستائي تشكيل شده بود كه 50%مسئولان آن را زنان تشكيل مي دادند.**[[39]](#footnote-39)

***تشكيل دفتر امور زنان روستائي و عشايري***

**ايده اوليه تشكيل دفتر امورزنان روستائي و عشايري جهادسازندگي به منظور برنامه ريزي متناسب با نيازهاي مخاطبين ، شناسائي الگوهاي موفق روستائي وطراحي فعاليت هاي نوين در راه رشدو توسعه زنان روستائي در سال هاي 70 تا 72 در معاونت ترويج و مشاركت هاي مردمي و توسط مرحوم مهندس اسحق حسيني، معاون وزير وقت، شكل گرفت و دفتري با چند كارشناس شروع به كار كرد و كم كم با جذب نيرو و بودجه، ساختار تشكيلاتي آن شكل گرفت و با توسعه كار به مراكز استان ها و سپس در شهرستان ها، توانست گام هاي خوبي براي زنان روستائي بردارد .**

***مروجان روستائي***

**سازماندهي 2 هزار مروج زن در امور اجتماعي به عنوان رابطين با جهادگران و همكاري در اجراي پروژه ها، از كارهاي برجسته جهادسازندگي بود و پيش بيني شده بود تا 4 هزار مروج خانه داري روستائي تربيت شود.**[[40]](#footnote-40)

**عضویت در تشکل های اجتماعی**

**"مشاركت هم به توسعه و هم به قدرت و اختيار دادن به مردم ارتباط دارد. .از اين رو، توسعه موثر، بايد به مشاركت همگاني متكي باشد و مردم از ثمرات آن نيز بهره مند گردند ،چرا كه حوزه و ميزان مشاركت مردم، تعيين كننده نحوه توزيع قدرت در جامعه است.توزيع قدرت، نشانه توانايي تاثير گذاري بر فرد،گروه يا حتي كل جامعه است.از اين رو مشاركت و توسعه دو چهره از يك واقعيت يا به عبارتي دو روی یک سکه اند. چرا كه تنها هدف مشاركت توسعه جامعه و تامين آينده آن نيست بلكه مي خواهد باعث توسعه كساني گردد كه با افزايش توانايي ها و ظرفيت ها و همينطور افزايش نقش موثر و عملي شان در فرايند توسعه مشاركت مي كنند."**[[41]](#footnote-41)

**برگزاری انتخابات شوراهای روستایی در سال 78 توسط جهاد سازندگي فرصت مناسبی بود تازنان روستایی نیز استعداد بالقوه خود را به منصه ظهور بکشاند. دراین انتخابات در برابر 120000 مرد روستایي ،تعداد 780 زن روستایی نيز به عضویت شوراهای روستایی در آمدند**[[42]](#footnote-42) **لازم به يادآوريست كه.در سالهاي اوليه انتخابات روستائي ، جهاد سازندگي متولي اين امربود و بعد از آن برگزاري انتخابات به وزارت كشور منتقل شد.**

**بازديد زنان نمونه روستائي از پروژه هاي موفق**

**همچنین طی برنامه دوم ( 78 – 73) به منظور بازديد و الگو برداري از پروژه هاي اشتغال زا و موفق روستائي تعداد 15 تن از زنان روستائی به خارج از كشور اعزام شده اند** [[43]](#footnote-43)**.اين زنان ضمن بازديد و گفتگو با مجريان پروژه ها از نزديك با مراحل انجام كار آشنا مي شدتد.**

**وزارت جهاد كشاورزي و زنان روستائي**

**پس از ادغام دو وزارت خانه فعال در حيطه روستا و تبديل آن به يك وزارتخانه جهاد كشاورزي و افت و خيزهاي فراواني كه در تشكيلات و سازمان كاري آن اتفاق افتاد، در حال حاضر فعاليت هائي در خصوص زنان روستائي با توجه به حيطه كاري وزارتخانه در حال انجام است كه مي توان به مهم ترين انها اشاره كرد:**

**ادامه فعاليت دفتر امور زنان روستائي**

**همانطور كه اشاره شد پس از ادغام دو وزارتخانه ، دفتر امور زنان روستائي و عشايري جهادسازندگي با دفتر امور زنان وزارت وزارت كشاورزي يكي شده و در حال حاضر اين دفتر با حدود 74 كارشناس در مركز و استان ها مشغول به كار است كه پرو‍‍ژه هاي زنان روستائي را پيگيري مي كنند**[[44]](#footnote-44)

**آموزش زنان روستائی و عشایری و توستعه اشتغال خانگی**

**با توجه به نقش بی بدیل زنان روستائی در امور اقتصادی روستا، معاونت ترویج و مشارکت در سال 79 موفق به اخذ ردیف اعتباری برای طرح آموزش زنان روستائی و عشایری و توسعه مشاغل خانگی شد.بنابراین زنان روستائی علاوه بر اینکه در طرح ها وپروژه ها معاونت ترویج مورد مخاطب بودند، به طور خاص نیز در این طرح مورد توجه قرارگرفتند**

**.عملکرد معاونت در سال های 83-79 در ایجاد و توسعه مشاغل خانگی 1593291 نفر-روز در مدیریت و اقتصاد خانه 734068 نفر-روز بوده است.**[[45]](#footnote-45)

**تعاوني ها ي توليدي – توزيعي**

**در سال 72 ،کم کم تعاونی های تولیدی- توزیعی ویژه زنان روستایی درسایربخش ها تولیدی توسط سازمان تعاون روستائي راه اندازی شد . تشكيل اين تعاوني ها بر اساس اهداف فرهنكي ، اجتماعي و اقتصادي بنيان گذاري شده است و تاسال 75 حدود 74 تعاونی تشکیل گردید هم چنين تعداد 115 تعاوني زنان روستائي تا سال 79 ، سال ادغام دو وزارتخانه تشكيل شده بود و تاپایان سال 90 تعداد تعاونی های زنان به 319 تعاونی با عضویت 65 هزارزن روستایی رسیده است**[[46]](#footnote-46)**.**

**آموزش اعضای تعاونی ها**

**یکی از انواع آموزش ها ،آموزش ارکان تعاونی های فرش دستباف بوده است ، در حدود 5797 نفر از مدیران عامل، اعضای هیئت مديره ،بازرسان وحسابداران تعاونی های فرش دراین سالها تحت آموزش قرار گرفته اند**[[47]](#footnote-47)

**صندوق اعتبارات خرد**

**عمليات اجرايي تشكيل صندوق اعتبارات خرد،از سال 79 آغاز گردیده است، در قالب این صندوق ها تعدادی از زنان روستائی گرد امده و با سرمایه های اندک خود و نیز تزریق کمک های بلاعوض (50%) به صورت زنجیره ای اقدام به ارائه وام به یکدیگر می نمایند. درحال حاضر حدود 570 صندوق اعتباري خرد با عضویت 20 هزار زن روستایی در حال فعالیت است**[[48]](#footnote-48)

**واحدهاي اعتباري خرد**

**همچنین در کنار هر تعاونی تولیدی یک واحد اعتباری خرد تشکیل شده است که تمامی اعضای تعاونی در آن سهیم می باشد و بدین ترتیب حدود 319 واحد اعتباری ديگر هم درکل کشور علاوه بر صندوق های اعتباری خرد فعالیت دارند**[[49]](#footnote-49)**.**

***انتخاب زنان نمونه روستائي***

**از سال 72 تاكنون، هرساله تعدادي از زنان نمونه روستائي در رشته هاي مختلف توليدي انتخاب و معرفي شده و از سوي بالاترين مقامات كشوري مورد تفدير قرار مي گيرند.**[[50]](#footnote-50)

**تسهیل گران روستایی**

**تسهیل گران روستایی ،زنان روستایی داوطلبی هستند که توسط روستائیان انتخاب شده و در یک ارتباط دوسویه، زمینه اجرای پروژه های توسعه روستایی را فراهم می کنند و در حقیقت زنان تسهیل گر روستایی ،بازوان دولت در روستا وزبان گویای روستائیان ، برای بیان خواسته های خود برای مسئولان می باشند .**

**درحال حاضر حدود 5201 نفر زن تسهیل گر روستایی انتخاب ، سازماندهی و مورد آموزش قرار گرفته اند.** [[51]](#footnote-51)

**حضور زنان در طرح بسيج سازندگي**

**شركت آحاد يك جامعه در كارهاي عام المنفعه ، بدون دريافت دستمزد و داوطلبانه، نشان از توسعه و پيشرفت اجتماعي و گذر انسانها از مرحله نيازهاي اوليه چون امنيت و غذا دارد .**

**شايد بتوان گفت كه بسيج سازئدگي ، طرح پيشرفته و تكامل يافته همان فعاليت هاي جهادي در سالهاي اوليه تشكيل جهادسازتدگي است. آن روزها افراد علاقمند از هر قشر و سني وارد روستامي شدند و هر كاري از دستشان برمي آمد ، انجام مي دادند كه اگر اين فعاليت ها از سال 63 بيشتر معطوف به جبهه هاي جنگ بود، از سال 68 دوباره به سمت محروميت زدايي روستايي سوق داده شد .اما در طرح بسيج سازندگي هدف،نوع و مراحل كار تعريف شده و اسباب و لوازم كار نيز فراهم مي باشد.اهداف اين طرح عبارتند از: ايجاد زمينه و عرصه مناسب جهت فعاليت اقشار مختلف،تسريع در روند اجراي طرح ها و توسعه روحيه مشاركت و توانا ساختن جوانان براي پذيرش مسئوليت هاي اجتماعي است و زمينه هاي اجتماعي اين طرح ها در زمينه ،آبخيزداري ،منابع طبيعي ، عمران ، شيلات ، زراعت و...بوده است**

**در اين طرح كه از سال 1379 به شكل كنوني اجرا مي شود تا سال89 تعداد 204/221 نفر از زنان و دختران روستايي وشهري شركت فعال داشته اند .**[[52]](#footnote-52)

**پيشنهاد و سخن پاياني**

**همانطور كه قبلا بيان شد در مقايسه بين وضعيت استخدامي نيروهاي خانم سال هاي شصت با سال نود ونودويك آنچه مسلم است اكثريت خواهران شاغل از عرصه روستا جدا گشته و بيشنر دركارهاي اداراي و كارشناسي مستقر شده اند.**

**جهادي شدن و جهادي ماندن اگر در اين زمان امري محال نباشد، كاري بسيار سخت و دشوار است و آن خيل عظيم نيروهاي مخلص، فعال ، بردبار و در يك كلمه جهادي ، ديگر يك اقليت به حساب مي آيند كه با بازنشستگي و خروج آن ها از جهاد، فقط نامي بر سردر وزارتخانه باقي خواهدماند.**

**طبق آخرين آمار رسمي منتشر شده حدود ده ميليون زن در مناطق روستائي در كشور وجود دارد يعني دست كم حدود 5ميليون زن روستائي فعال و در سنين يادگيري داريم. ازيك سو، دركشور تنها وزارت جهادكشاورزي به طور خاص براي روستائيان فعاليت مي كند و روستا در حيطه فعاليت هاي وزارتخانه هاي ديگر بسيار كمرنگ است و از سوي ديگر در وزارت جهادكشاورزي تعداد مديران زن بسياركم بوده(تنها 4 نفر) و در اكثراستان ها فقط يك كارشناس امور زنان فعاليت مي كند و اين يعني تقريبا هيچ. همچنين در بررسي هرم مديريتي تشكيلات وزارتخانه و دست اندركاران امور زنان روستائي، هيچ تناسبي بين تعداد مخاطيبن روستائي با مروجان ، كارشناسان و مديران امور زنان وجود ندارد. اگر قرار است با توجه به نقش هاي متعدد زنان روستائي و اهميت آن ها، بر روي رشد فرهنگي و كاري آنان سرمايه گذاري شود، مطمئنااين تعداد نيرو با اين بودجه و حيطه تصميم گيري، كارساز نخواهد بود .**

**پيشنهادهاي زير شايد تلاشي در جهت زنده كردن فرهنگ و مديريت جهادي با توجه به نقش زنان باشد كه به طور خلاصه و موجز به آن اشاره شده است:**

**1- تجديد نظر در هرم مديريتي و كارشناسي دست اندركاران زنان روستائي در وزارتخانه با توجه به تعداد زنان روستائي ازيك سو و تعداد كم مروجان ، كارشناسان و مديران زن از سوي ديگرو حمايت سازماني از نظر تشكيلات، بودجه ، نيرو**

**2- طراحي پروژه هاي نوين و متناسب با نيازهاي امروزه ي زنان روستايي و با ملاحظات روحيه كنوني همكاران جهادي**

**3- ترتيب بازديدهاي روستايي و حضور در ميان زنان روستايي براي شاغلين زن وزارتخانه و مسئولين سائر وزارتخانه ها به منظور آشنايي بيشتر و جلب نظرنسبت به مخاطبين روستائي**

**4- سازماندهي و برگزاري اردوهاي سازندگي همكاران به همراه همسران و فرزندانشان جهت كمك به مناطق محروم و انتقال فرهنگ جهادي به نسل هاي بعدي**

**5- جذب و اعزام زنان داوطلب به مناطق محروم همراه با نيروهاي جهادي پرسابقه**

**6- جلب مشاركت زنان تحصيل كرده روستايي در جهت استفاده از نظريات ،سرمايه و كار**

**آن ها در اجراي پروژه هاي روستايي با بهره وري بالا**

**سازمان جهادکشاورزی استان قزوین**

**مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی قزوین**

**تحلیل** **بکارگیری شاخص های مدیریت جهادی در اجرای پروژه یکپارچه سازی اراضی روستای حصارولیعصر شهرستان بوئین زهرا**

**مهرنوش میرزائی:**

عضو هیات علمی و رئیس بخش تحقیقات اقتصادی اجتماعی مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی قزوین

**مقدمه:**

در شرایط حاضر اقتصادی و اجتماعی بخصوص در کنار قانون هدفمند سازی یارانه ها و قانون افزایش بهره وری جهت گذر از پیچ و خمها و دشواریهای مختلف، نیاز به احیاء و گسترش فرهنگ جهادی در مدیریت پروژه های در دست اجرا است. مسلماً با انجام کارهای جهادی از حداقل امکانات، حداکثر کارآیی حاصل خواهد شد و این یعنی افزایش بهره وری، که اقتصاد ما در تمام بخشها به آن نیازمند است. امروز دیگر ما نمی توانیم با تکیه بر روشهای مدیریت سنتی از منابع موجود ،حداکثر بهره وری را بدست آوریم.

یکی از معضلات کلیدی بخش کشاورزی عدم یکپارجه بودن اراضی و قطعات بهره برداری وخردبودن مالکیتهاست و یکی از دشوارترین پروژه ها با هر شیوه مدیریتی همسو نمودن مردم در پذیرش یکجاکشتی و یکپارجه سازی است.بنظر می رسد با اعمال مدیریت به روش جهادی و نزدیکی کارشناسان با روستائیان و همسو نمودن تفکرات هر دو گروه می توان در کوتاهترین زمان ممکن به اهداف سازمانی دست یافت.

دلیل عمده انتخاب استان قزوین بعنوان پایلوت در سطح کشور، اجرای پروژه های موفق با روحیه جهادی و پیشینه 50 ساله این دشت حاصلخیز در برنامه ریزی کشت و افزایش بهره وری بوده است. شهرستان بویین زهرا در جنوب دشت قزوین و در فاصله پنجاه کیلو متری شهر قزوین قرار دارد . این شهرستان یکی از مناطقی در استان است که پروژه های مختلفی باموفقیت چشمگیر به اجرا درآمده و بهره برداران این منطقه جهت اجرای پروژه یکپارچه سازی مشارکت زیاد از خود نشان می دهند که در پیشبرد آن موثر است. بر این باوریم با اجرای پروژه یکپارچه سازی با شیوه مدیریت جهادی و خارج از روشهای دست و پاگیر اداری می توانیم باعث تحولی عظیم در استان، افزایش بهره وری و کاهش هزینه های تولید و جلب اعتماد بهره برداران شویم.

دهستان حصار ولیعصر به مركزيت روستاي حصار ولي عصر مشتمل بر 37 روستا، مزرعه و مكان می باشد. این دهستان در 140 کیلومتری مرکز استان قرار دارد و با استان زنجان و همدان هم مرز است. زبان مردم منطقه ترکی است. دلیل انتخاب این مکان درخواست روستائیان جهت اجرای پروژه یکپارچه سازی و مشارکت زیاد آنها جهت پیشبرد پروژه مذکور می باشد. در مرحله اول بیش 700هکتار اراضی آبی این دهستان یکپارچه سازی می شود. این منطقه یکی از محرومترین نقاط استان است.

**اهداف پروژه:**

* مدیریت پروژه یکپارچه سازی اراضی با اعمال شاخصهای مدیریت جهادی
* رسیدن به دستاوردهای شاخص در سطح مزارع مورد نظر با رویکرد جهادی و مقایسه آن با سایر روشهای مدیریتی
* ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در کلیه مراحل اجرای پروژه و تاثیر گذاری بر مراحل اجرای آن
* دستیابی به یک الگوی موفق در اجرای پروژه هائی که با روشهای معمول امکانپذیر نمی باشد

**روش تحقیق:**  
1- نحوه جمع آوری داده ها بصورت پیمایشی و تکمیل پرسشنامه بوده است. در این راستا یک پرسشنامه تهیه و کلیه متغیرهائی که بایستی توصیف و مقایسه شوند به این روش از کارشناسانی که به نوعی با این پروژه درگیر بوده اند و فعالیت مجریان را مشاهده نموده اند در دستگاههای مختلف پرسش گردید.  
2- پاسخ سوالات بصورت توصیفی و در 5 رتبه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تنظیم شد.  
3- سپس به هرکدام از این رتبه ها عدد داده می شود تا تحلیل انجام گیرد.  
4- تاثیر هرکدام از متغیرهای مدل که شامل شاخص های فرهنگ جهادی است ( میزان مشارکت مردم، تعاون و همکاری، پشتکار، صدق گفتار و امانت داری، سخن گفتن به زبان مردم، مشورت با مردم،، اعتماد اجتماعی، مقبولیت اجتماعی کارشناسان پروژه، ایثار و از خودگذشتگی، توجه به رضایت مردم، روحیه پذیرش انتقاد) در پیشبرد و تسریع عمل اجرای پروژه اندازه گیری شده است.

**نتایج :**

پروژه در 4 مرحله به شرح جدول شماره 1، شامل نیازسنجی و طراحی پروژه، اجرای پروژه، ارزیابی و اصلاح پروژه بر اساس شاخصهای شفافیت، مشارکت ذینفعان، هزینه، زمان، مستندسازی، انعطاف و مشتری گرائی مورد بررسی قرارگرفت.

جدول شماره 1: مراحل انجام پروژه و شاخصهای مورد ارزیابی

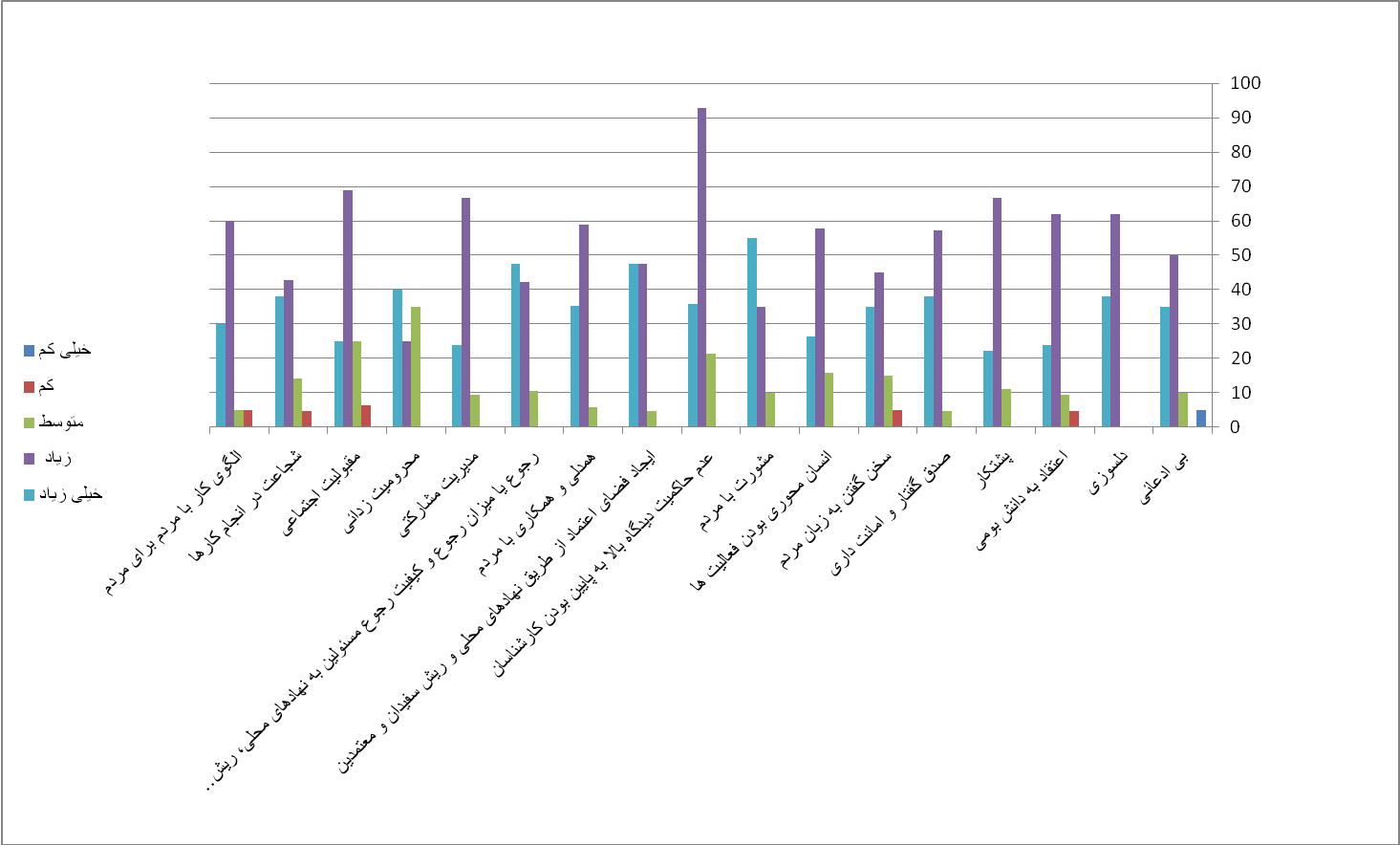
| **شاخص**  **مراحل پروژه** | **شفافیت** | **مشارکت ذینفعان** | **هزینه** | **زمان** | **مستندسازی** | **انعطاف** | **مشتری گرائی** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| نیاز سنجی و طراحی پروژه | 2 جلسه توجیهی و آموزش بهره برداران پیرامون اهمیت رفتار جهادی در یکپارچه سازی اراضی | 100 درصد بهره بردارن | کاهش هزینه ها بدلیل مشارکت بهره برداران در نیازسنجی به میزان 20 درصد | کاهش زمان بدلیل  حضور همه بهره برداران و کاهش فرایندهای اداری به میزان 80 درصد | تعهد محضری کلیه بهره برداران در زمینه رعایت شرایط پس از یکپارچه سازی | رفع اختلاف بین مخالفین و موافقین یکپارچه سازی در جلسات توجیهی و ایجاد وفاق جمعی در عملیاتی شدن پروژه | اعلام نیاز حداقل 3منطقه مهم استان شامل دشتابی، خیارج، طارم جهت جلسات توجیهی جهت یکپارچه سازی |
| اجرای پروژه | برگزاری حداقل 10 جلسه با گروههای مختلف مردم و مسئولین جهت چگونگی قطعه بندی و شروع عملیات | حضور 100 درصد بهره برداران در تصمیمات مربوط به قطعه بندی اراضی، نظام بهره برداری و الگوی کشت | عقد تفاهم نامه مطالعاتی به مبلغ 30 میلیون تومان-عقد قرارداد عملیات نقشه برداری به مبلغ 50 میلیون تومان | برنامه ریزی عقد تفاهم نامه های مذکور در کمتر از یکسال پس از درخواست مردم جهت یکپارچه سازی توسط سازمان جهادکشاورزی بدون هیچ مکاتبه اداری | نظر مردم و دست اندرکاران پروژه | حذف فرایندهای اداری و انجام بموقع تعهدات | برپایی همایش استانی یکپارچه سازی و تشویق سایر مناطق استان جهت یکپارچه سازی |
| ارزیابی پروژه | نظر 81 بهره بردار در این زمینه مثبت ارزیابی شده ست | 81 بهره بردار مشارکت صد در صد در کلیه مراحل اجرای پروژه داشته اند | بدلیل مشارکت مردم و مسئولین و کاهش فرایندهای اداری هزینه های مربوط به عملیات اجرائی تا 50 درصد کاهش یافت | با نظر مردم و حذف نقشه های کاداستر حداقل 4 ماه پروژه از نظر زمانی جلو افتاد | در این زمینه فیلم و عکس تهیه شده اس  کلیه صورتجلسات موجود می باشد. | کلیه تصمیمات مربوط به قطعه بندی، نحوه نقشه برداری، تعیین مالکیتها، نظام بهره برداری و الگوی کشت با نظر مردم در برنامه وارد شده است | با توجه به اعتماد مردم به مسئولین درخواست دهیاران و شورای سایر روستاهای استان برای یکپارچه سازی موجود می باشد. |
| اصلاح | کلیه مشکلات از جمله مسائل مربوط به اراضی ملی در جلسات متعدد با مردم و مسئولین ذیربط مورد پیگیری قرار گرفت | نمایندگان بهره برداران، شورای روستا و دهیار حصار ولیعصر گام به گام مجریان پروژه در آزاد سازی اراضی ملی نقش داشتند | کلیه پیگیریها و مشکلات بصورت تلفنی انجام شده و با حذف فرایندهای اداری 50 درصد کاهش هزینه ها داشته ایم. | بدلیل حذف مکاتبات اداری در اجرای این پروژه در حداقل زمان ممکن بیش از 200 هکتار اراضی ملی به شکل بی سابقه در محدوده طرح آزاد گردید. | اسناد مربوط به آزادسازی منابع ملی موجود است. | همگام با مسئولین اجرائی استان مسئولین قضائئ نیز با توجیهات لازم جهادگونه در رفع موانع مربوط به اراضی ملی گام برداشتند. | با رفع مشکل اراضی ملی روستائیان تشویق به تسرع در پیشبرد پروژه شدند |

جهت بررسی وجود و بروز شاخصهای فردی مدیریت جهادی در مورد کارشناسانی که درگیر با اجرای پروژه یکپارچه سازی بودند در 4 محور به شرح ذیل پرسشنامه هائی تکمیل و نتایج مورد ارزیابی قرار گرفت.

**الف- محور جلب نظر مالکین در اجرای پروژه یکپارچه سازی:**  
این سوال در پرسشنامه مطرح گردید: به چه میزان در اجرای پروژه یکپارچه سازی اراضی در راستای جلب رضایت و مشارکت مردم شاخص های مدیریت جهادی به شرح ذیل رعایت شده است؟

|  |
| --- |
| **عنوان شاخص** |
| بی ادعائی |
| دلسوزی |
| اعتقاد به دانش بومی |
| پشتکار |
| صدق گفتار و امانت داری |
| سخن گفتن به زبان مردم |
| انسان محوری بودن فعالیت ها |
| مشورت با مردم |
| عدم حاکمیت دیدگاه بالا به پایین بودن کارشناسان |
| ایجاد فضای اعتماد از طریق نهادهای محلی و ریش سفیدان و معتمدین |
| همدلی و همکاری با مردم |
| رجوع یا میزان رجوع و کیفیت رجوع مسئولین به نهادهای محلی، ریش سفیدان و معتمدین محلی |
| مدیریت مشارکتی |
| محرومیت زدائی |
| مقبولیت اجتماعی |
| شجاعت در انجام کارها |
| الگوی کار با مردم برای مردم |

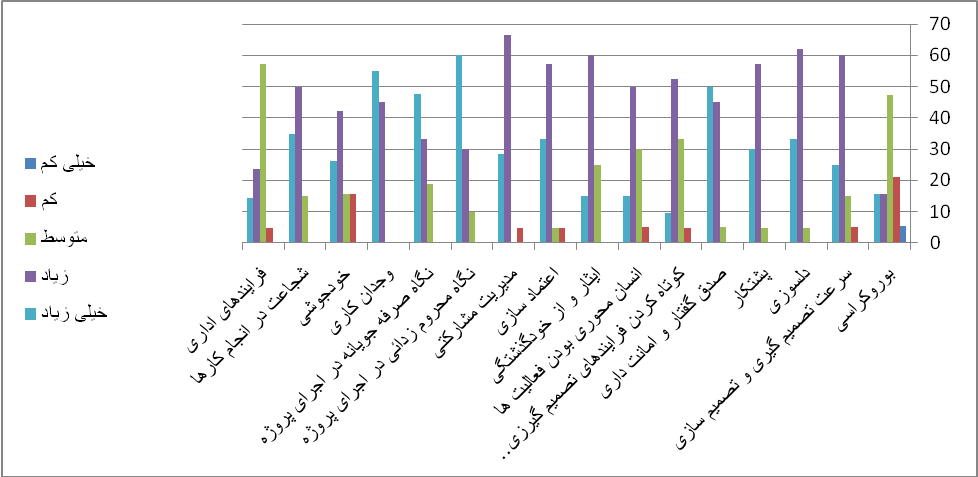
**نمودار شماره 1: درصد اعمال شاخص های فرهنگ جهادی در مرحله جلب مشارکت مردم**

****

* همانطور که ملاحظه می گردد، شاخص عدم حاکمیت دیدگاه بالا به پایین، مقبولیت اجتماعی، مدیریت مشارکتی، پشتکار، همدلی و همکاری با مردم و اعتقاد به دانش بومی منطقه در جلب نظر بهره برداران جهت یکپارچه سازی بیشترین در صد را به خود اختصاص داده است.

**ب- محور هماهنگی درون سازمانی**این سوال در پرسشنامه مطرح گردید: به چه میزان در اجرای پروژه یکپارچه سازی اراضی در هماهنگیهای درون سازمانی شاخص های مدیریت جهادی به شرح ذیل رعایت شده است؟

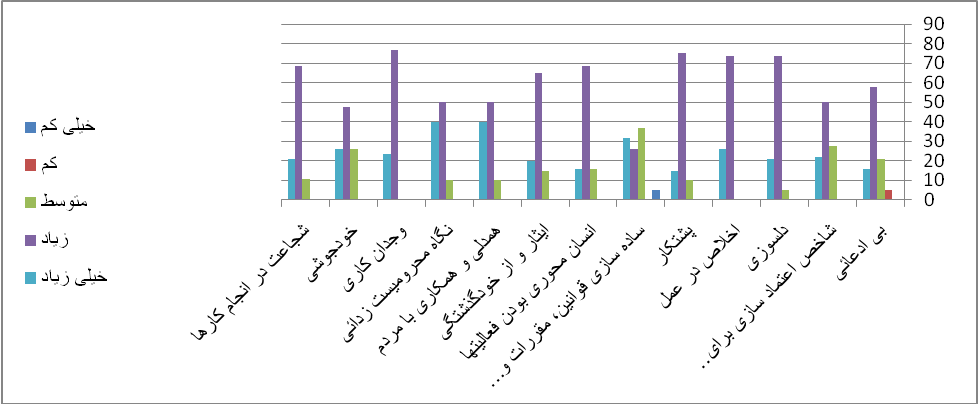
|  |
| --- |
| **عنوان شاخص** |
| بوروکراسی |
| سرعت تصمیم گیری و تصمیم سازی |
| دلسوزی |
| پشتکار |
| صدق گفتار و امانت داری |
| کوتاه کردن فرایندهای تصمیم گیرزی و تصمیم سازی |
| انسان محوری بودن فعالیت ها |
| ایثار و از خودگذشتگی |
| اعتماد سازی |
| مدیریت مشارکتی |
| نگاه محروم زدائی در اجرای پروژه |
| نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه |
| وجدان کاری |
| خودجوشی |
| شجاعت در انجام کارها |
| فرایندهای اداری |

**نمودار شماره 2: درصد اعمال شاخص های مدیریت جهادی محور هماهنگیهای درون سازمانی**

* پیرامون محور هماهنگیهای درون سازمانی با توجه به پرسشنامه های تکمیل شده، شاخص های مدیریت جهادی شامل، مدیریت مشارکتی، نگاه محرومیت زدائی، سرعت تصمیم گیری و تصمیم سازی، شجاعت در انجام کارها و اعتماد سازی بیشترین درصد را به خود اختصاص داده است.

**ج- محور اخذ موافقت مسئولین قضائی جهت آزادسازی اراضی منابع طبیعی**این سوال در پرسشنامه مطرح گردید: به چه میزان در اجرای پروژه یکپارچه سازی اراضی جهت آزادسازی اراضی ملی و منابع طبیعی شاخص های مدیریت جهادی به شرح ذیل رعایت شده است؟

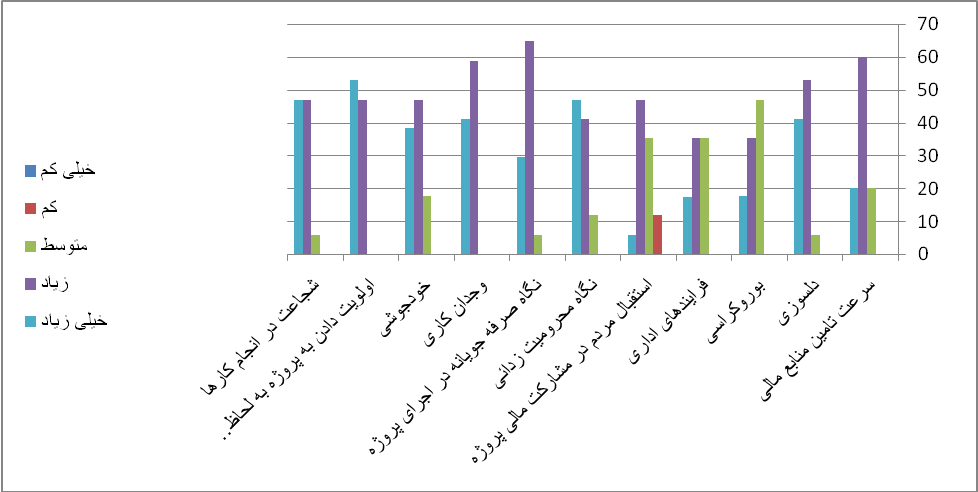
|  |
| --- |
| **عنوان شاخص** |
| بی ادعائی |
| شاخص اعتماد سازی برای مسئولین قضایی |
| دلسوزی |
| اخلاص در عمل |
| پشتکار |
| ساده سازی قوانین، مقررات و. ضوابط |
| انسان محوری بودن فعالیتها |
| ایثار و از خودگذشتگی |
| همدلی و همکاری با مردم |
| نگاه محرومیست زدائی |
| وجدان کاری |
| خودجوشی |
| شجاعت در انجام کارها |

**نمودار شماره 3: درصد اعمال شاخهای مدیریت جهادی در آزادسازی اراضی منابع طبیعی**

* در زمینه اخذ موافقت مسئولین قضائی استان شاخص های شجاعت در تصمیم گیری، پشتکار در آزادسازی منابع ملی، وجدان کاری و دلسوزی بیشترین درصد را به خود اختصاص داده است.

**د- محور تامین مالی پروژه** این سوال در پرسشنامه مطرح گردید: به چه میزان جهت تامین مالی پروژه در مراحل مختلف شاخص های مدیریت جهادی را مشاهده کرده اید؟

|  |
| --- |
| **عنوان شاخص** |
| سرعت تامین منابع مالی |
| دلسوزی |
| بوروکراسی |
| فرایندهای اداری |
| استقبال مردم در مشارکت مالی پروژه |
| نگاه محرومیت زدائی |
| نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه |
| وجدان کاری |
| خودجوشی |
| اولویت دادن به پروژه به لحاظ محرومیت زدائی |
| شجاعت در انجام کارها |

**نمودار شماره 4: درصد اعمال شاخصهای مدیریت جهادی در اخذ منابع مالی**

* در تامین مالی پروژه نگاه صرفه جویانه در اجرای طرح، وجدان کاری، سرعت در تامین منابع مالی و شجاعت در تامین اعتبار پروژه ای در این سطح بیشترین درصد را داشته است.

**در نهایت نتایج چشمگیر این مطالعه به شرح ذیل است:**

* آزادسازی اراضی ملی به میزان بیش از 200 هکتار در کمتر از 6ماه
* مشارکت صد در صدی مردم در عملیات یکپارچه سازی
* کوتاه شده عملیات نقشه برداری پروژه با حذف نقشه های کاداستر به مدت 4 ماه
* مهاجرت معکوس و تشویق روستائیان خارج از منطقه به استقرار در روستا و تولید کشاورزی
* تامین منابع مالی مطالعات و عملیات اجرائی در کمتر از 6 ماه
* تشویق سایر روستاهای استان و دعوت از مجریان پروژه جهت یکپارچه سازی در مناطق مختلف
* حذف مکاتبات اداری و سرعت در انعکاس مشکلات و حل آن از طریق برقراری ارتباط تلفنی و حضوری بهره برداران در هر زمان با مجریان پروژه

الگوی مدرسه در مزرعه کشاورزی

**بستری برای توسعه فرهنگ ومدیریت جهادی**

**ششمین همایش فرهنگ ومدیریت جهادی**

**ابراهیم جعفری**

**خرداد 1391**

مقدمه :

فرهنگ مديريت جهادی ازجمله ميراث‌های گران‌قدر رهبر کبير انقلاب حضرت امام خمينی(ره) می‌باشد روزهای آغازين تشکيل جهادسازندگی يادآور فداکاری، ايثار، همکاری‌های بی‌دريغ و ازهمه مهمتر پاسداری از ارزش‌های اسلامی و انسانی توسط جهادگران مشتاق فلاح بود.

به عبارت ديگر جهاد با انگيزه‌ای الهی که برخاسته ازمبارزات ملت ايران بود با قصد آبادانی روستاها و رفع محروميت از روستاييان آستين همت بالا زد و به ياری مستضعفان شتافت.

در حقيقت جهادسازندگی ظرفيتی برای شکوفايی استعدادها و ميدانی برای تلاش صادقانه ايجاد نمود. در تداوم فعاليت در روستاها، با شروع جنگ تحميلی جهادگران به ياری رزمندگان اسلام درجبهه‌های دفاع مقدس شتافتند و در عمليات مهندسی آن‌چنان درخشيدند که امام امت آنها را مفتخر به نام زيبای "سنگرسازان بی‌سنگر" نمود.

با پايان يافتن دفاع مقدس و قرار گرفتن سازندگی و خدمتگزاری در اشکال تازه، رفته‌رفته آن روحيه‌ها و انگيزه‌ها کم رنگ شد و دامنه آن تا حدی کاهش يافت که در مناسبت‌های مختلف از جمله هفته‌ي جهادکشاورزی، "جهادسازندگی اوليه" و جهادگران پرشور و نشاط به يک خاطره و نوستالوژی تبديل گرديده و همه در حسرت از دست دادن آن دوران به سر برده و مدام در پی آنند که متناسب با شرايط جهانی و ميدان‌دار شدن گفتمان‌های جديد، فرهنگ مديريت جهادی را باز توليد نمايند.

بديهی است که فرهنگ مديريت جهادی يک مکتب، بينش و تفکر است که می‌توان در اشکال و قالب‌های گوناگون و درهمه عصرها و در ميان همه نسل‌ها آن را شکوفا ساخت.

پس از سی‌ودو سال که ازحيات طيبه جهادسازندگی می‌گذرد، پديده‌ای در ترويج کشاورزی به نام مدرسه درمزرعه[[53]](#footnote-53)، (FFS) به وجود آمد.

با مطالعه و دقت در آثار درخشانی که "مدرسه در مزرعه" (FFS) طی چند سال گذشته از خود بر جا می‌گذارده، مشخص می‌گردد که مناسبات موجود در اين فضای آموزشی و ارتباطی با فرهنگ مديريت جهادی بسيار نزديک است.

نگارنده در سفر به 8 استان کشور و مشاهده ارتباطات و تعامل ذينفعان با يکديگر و نيز تسهيلگران با آنها به اين نتيجه رسيد که می‌توان فرهنگ مديريت جهادی در قالب مدرسه در مزرعه (FFS) تا حد قابل توجهی احيا نمود.

از اين رو برای تبيين موضوع پس از اشاره به فلسفه و تاريخچه مدرسه در مزرعه (FFS) و نقش تسهيلگران در آن و با يادآوری مبانی نظری كه از سوی انديشمندان حوزه ارتباطات اجتماعی مطرح گرديده، مشابهت‌های "فرهنگ مديريت جهادی" و "مدرسه در مزرعه" را خاطر نشان می‌سازد.

**مدرسه در مزرعه**

مدرسه در مزرعه شامل يك فصل كامل زراعي برنامه‌ريزي براي يادگيري در مزرعه و مديريت كليه فعاليت‌هايي است كه در هر يك از مراحل رشد محصول انجام مي‌شود. الگوهاي مختلفي براي مدرسه در مزرعه وجود دارد. اما فرآيند همه اين الگوها همواره بر مبناي تمركز بر يادگيرنده از طريق انجام آزمايش و تحقيق و با رويكرد مشاركتي است.

مدرسه در مزرعه اين فرصت را براي گروه‌هاي كشاورز فراهم مي‌كند تا در مورد شيوه كشاورزي پايدار آشنا گردند. كشاورزان با شيوه‌هاي كاملاً عملي، روابط بين مجموعه كشت بوم خود را آموزش مي‌بينند تا اين كه در سطح يك تصميم گيرنده در مديريت مزرعه بتوانند عمل كنند.

مفهوم "مدرسه در مزرعه" كه در اواخر دهه 1980 ميلادي، اولين بار از كشور اندونزي شروع شد، **از طريق فراهم كردن درك مشترك در مورد زيست بوم و رويكرد آموزش غيررسمي خاص بزرگسالان توسعه يافت.** در كشور اندونزي برنامه مديريت تلفيقي آفات، با آموزش كارشناسان دولتي شروع شد تا بتوانند توان لازم و كافي تسهيلگري را فراگيرند و از اين طريق كشاورزان را در مدارس مزرعه‌اي آموزش دهند و آنها را در شاليزارها سازماندهي كنند. چند سال بعد، كشورهاي زيادي در قاره آسيا رويكرد "مدرسه در مزرعه" را براي محصول برنج و ساير محصولات تطبيق دادند. سازمان خواربار كشاورزي ملل متحد (FAO) براي انجام اين اقدام حمايت خود را شروع كرد. نتايج به حدي موفقيت‌آميز بود كه در اواخر دهه 1990 ميلادي، رويكرد "مدرسه در مزرعه" توسط كشورهاي آفريقايي، آمريكاي لاتين و اروپاي شرقي به كار گرفته شد. (همان: 8)

بديهي است كه هر كشوري بايد اين الگو را براساس ساختارهاي اجتماعي- اقتصادي و شرايط فرهنگي خود تطبيق دهد، اما اساس تفكر در كليه كشورها مشابه است.

"مدرسه در مزرعه" فضاي يادگيري را در مورد اكولوژي و مديريت كشت بوم‌هاي زراعي، از طريق شيوه‌هاي كاملاً عملي براي كشاورزان فراهم مي‌كند. مديريت تلفيقي آفات مبتني بر درك و شناخت از كشت بوم‌هاي محلي است. كشاورزان براساس تجارب طولاني و دانش بومي، خود ساخته هستند. آنها دانش نوين را با دانش بومي و تجارب خود تلفيق كرده و در تصميم‌گيري‌هاي مديريت مزرعه لحاظ مي‌كنند. (همان: 8)

**اصول رهيافت مدرسه مزرعه‌اي**

هدف نهايي رهيافت FFS، توسعه ظرفيت كشاورزان براي تصميم آگاهانه و نيز تشويق آنها به ايجاد گروه‌هاي كاري و رفع نيازهايشان در قالب تشكل‌هاي گروهي مي‌باشد. براي رسيدن به اين هدف، اعتقاد و پاي‌بندي كشاورزان و كارگزاران توسعه به يك سري اصول مشترك، الزامي است. آنتونگ[[54]](#footnote-54) موارد زير را براي مدارس مزرعه‌اي به عنوان اصول بر شمرده است:

1. تمامي مشاركت كنندگان در اين فرآيندها، نقش فعال و مستمر دارند.
2. ياد دادن و ياد گرفتن كليد شناسايي مسائل و توسعه راه‌حل‌هاي مطلوب مي‌باشد.
3. انجام فعاليت‌ها به صورت گروهي مي‌باشد.
4. انعطاف‌پذيري لازم در برنامه‌هاي توسعه براي توانمندسازي كشاورزان لازم است.
5. فرآيند يادگيري، تدريجي و تكاملي است و راه‌حل‌هاي به دست آمده نتيجه يادگيري محلي و تجربي مي‌باشد (شريف زاده و لشگرآرا، 1382، 66).

**اهداف رهيافت مدرسه مزرعه‌اي**

مدارس مزرعه‌اي براي پيگيري مسايل و توانمندسازي كشاورزان در بلند مدت طراحي شده‌اند، به نحوي كه آنان قادر شوند بر تصميم‌گيران تأثير بگذارند. هدف عمده اين رهيافت، بهبود مهارت‌هاي تجزيه و تحليل موقعيت و تصميم‌گيري توسط كشاورزان مي‌باشد. ساير اهداف اين رهيافت به شرح زير مي‌باشد:

1)‌ افزايش ظرفيت كشاورزان براي تحقيق، فناوري و تصميم‌گيري‌هاي غيررسمي

2)‌ تشويق كشاورزان براي اينكه خود تسهيلگر فرايندهاي تحقيق و يادگيري خويش شوند

3)‌ افزايش احساس مسووليت در قبال مطالبات و نيازهاي مخاطبين از طريق سازمان‌هاي ديگر در نظام‌هاي محلي تحقيق، ترويج وتوسعه (همان، 66)

**ويژگي‌هاي رهيافت مدرسه مزرعه‌اي**

در اين رهيافت، كشاورزان همانند متخصصين عمل مي‌كنند. اساس اين رهيافت يادگيري از طريق عمل و تجربه است. عنصر كليدي در اين رهيافت اين است كه كشاورزان، خود، مطالعات مزرعه‌شان را هدايت مي‌كنند. بدين ترتيب كشاورزان بطور عملي در مورد فعاليت‌هاي مزارع‌شان خبره و صاحبنظر مي‌شوند. ساير ويژگي‌هاي مهم اين رهيافت عبارتند از:

1)‌ تمام يادگيري‌هاي اوليه در مزرعه كشاورز صورت مي‌گيرد: مزرعه جايي است كه كشاورزان همراه با كار كردن در گروه‌هاي كوچك ياد مي‌گيرند، همچنين اطلاعات مورد نياز را در مزرعه جمع‌آوري و تجزيه و تحليل نموده و تصميماتشان را به ديگر كشاورزان براي بحث و تبادل نظر بيشتر عرضه مي‌نمايند.

2)‌ كاركنان ترويج تسهيلگرند نه آموزشگر: در اين رهيافت، كاركنان ترويج در وظيفه‌شان يك گام به عقب مي‌گذارند و تنها زماني كه از آنها خواسته مي‌شود، كمك و راهنمايي ارائه مي‌دهند.

3)‌ برنامه‌هاي آموزشي، تلفيقي و يكپارچه‌اند: اين بدان معني است كه زراعت، دامداري، باغباني، اقتصاد، مديريت منابع و... همگي به صورت جامع در اين رهيافت مورد توجه قرار مي‌گيرند.

4)‌ آموزش‌ها، تابع چرخه فصلي محصولات زراعي مي‌باشد: براي محصولات زراعي، اين چرخه از تهيه بستر زمين تا برداشت محصول ادامه خواهد يافت.

5)‌ نشست‌هاي گروهي به صورت كاملاً منظم مي‌باشد: كشاورزان در فواصل منظم توافق شده با يكديگر ملاقات مي‌كنند.

6)‌ مواد يادگيري به وسيله خود فراگير تهيه مي‌شوند: كشاورزان مواد يادگيري خود را تهيه مي‌كنند و اين مواد هميشه با شرايط محلي سازگاري و همخواني دارد و براي توسعه كم خرج‌تر است.

7)‌‌ پويايي گروه و تشكيل تيم: اين فعاليت مستلزم اين مي‌باشد كه كشاورزان بتوانند مهارت‌هاي رهبري اثربخش را بكار گيرند و از توانايي انتقال يافته‌هايشان به ديگران نيز برخوردار باشند (شريف‌زاده و لشگرآرا، 1382، 65).

آنچه در "مدرسه در مزرعه کشاورز" حائز اهميت بوده و بدون آن فاقد اثربخشی است، وجود تسهيلگران است.

به عبارتی تسهيلگر[[55]](#footnote-55) محور و ستون اصلی فقرات "مدرسه در مزرعه" محسوب می‌شود از اين‌رو جا دارد که مفهوم تسهيلگری به صورت دقيق مورد واکاوی قرار گيرد.

**تسهيلگري**

**به همه گوش كن، از همه بياموز، هيچ كس همه چيز را نمي‌داند، اما هر كس چيزي مي‌داند** (Hough, in: Hogan, 2002:7)

تسهيلگري مفهومي است كه در قرن بيستم پس از جنگ جهاني دوم در زمينه‌ي مشاغل و توسعه شكل گرفته است. هدف از تسهيلگري، بهبود برقراري ارتباط در جهت برخورداري از زندگي بهتر است. مي‌توان گفت كه اگر همه مي‌توانستند مهارت‌هاي تسهيلگري را، خصوصاً در مراحل اوليه زندگي بياموزند، جهان مكاني صلح‌آميزتر براي كل بشريت مي‌شد. هوگان[[56]](#footnote-56) معتقد است كه تسهيلگري مي‌تواند زندگي بهتري را براي انسان نويد دهد و زمينه‌هاي مناسبي را براي درك پيچيدگي‌هاي روزافزون و هميشه در حال تغيير دهكده‌ي جهاني فراهم آورد. البته مفهوم تسهيلگري مانند بقيه مفاهيم توسعه از جمله مشاركت، توانمندي، خود اتكايي و ارتباط، به خودي خود مثبت نيست بلكه به كاربرد صحيح آن در عمل بستگي دارد؛ تسهيلگري ممكن است به افزايش توانمندي و يا وابستگي بيشتر منتهي شود. (Hogan, 2002: 1-2)

تعاريف متعددي از تسهيلگري ارائه شده است و هر كس بر حسب نگرش و دانش خود تسهيلگري را تعريف مي‌كند. براي نمونه، هارت[[57]](#footnote-57) تسهيل را به مفهوم آسان كردن و تسهيلگر را فردي مي‌نامد كه كار گروهي را آسان و روان مي‌نمايد. او معتقد است كه نقش تسهيلگر با مربي متفاوت است، زيرا اولي بر فرآيند تكيه دارد، در صورتي كه دومي بيشتر بر محتوا تأكيد مي‌كند. تسهيلگر هدف گروه را تعقيب مي‌نمايد و مي‌كوشد كه گروه را در رسيدن به هدف خود ياري دهد. بنابراين تسهيلگر هيچ هدف از قبل تعيين شده‌اي را دنبال نمي‌كند. در صورتي كه مربي در جريان آموزش براساس برنامه و محتواي از قبل تدوين شده عمل مي‌كند. هارت معتقد است كه نقش اصلي تسهيلگر، زمينه‌سازي و كمك به گروه است تا گروه بتواند انرژي خود را بر فعاليت‌هاي محوري متمركز نمايد. (كمالي، 229:1385)

بعضي معتقدند كه تسهيلگران كاتاليزورهاي تغيير هستند نه «محركان» آن. بنت‌لي[[58]](#footnote-58) بيشتر روي جنبه‌هاي فرآيندي و توانمندسازي تسهيلگري تأكيد دارد. تسهيلگري فرآيندي است كه شخص انجام مي‌دهد. تسهيلگري همچنين شامل سكوت و حتي عدم حضور تسهيلگر مي‌شود. تسهيلگري فرآيندي براي توانمندسازي است كه كمك مي‌كند افراد به اهداف خود نايل گردند. با اين همه، هوگان معتقد است كه اين امكان وجود ندارد كه تسهيلگران ديگران را توانمند سازند. تسهيلگران صرفاً شرايط مناسب را براي توانمند شدن ديگران فراهم مي‌آورند. تسهيلگران تعاون و فرآيند خود توسعه‌اي را تشويق مي‌نمايند و صرفاً از اختيارات مشروع و برخوردهاي جاذبه‌دار براي تسهيل اين فرآيند استفاده مي‌كنند. (Hogan, 2002: 50)

هانتر[[59]](#footnote-59) هم تسهيلگري را فرآيندي مي‌داند كه بيشتر بر چگونگي انجام كار تكيه دارد تا محتواي آن. تسهيلگر راهنماي فرآيند است و روند كار را آسان مي‌نمايد. تسهيلگري با حركت سر و كار دارد؛ از الف به ب. تسهيلگر اعضاي گروه را به طرف مقصد انتخاب شده‌ي آنها حركت مي‌دهد. به عبارتي، تسهيلگري روند رسيدن به هدف توافق شده‌ي گروه را آسان مي‌سازد. (Hunter, in: Hogan, 2002: 50-51)

تسهيلگر، مالكيت مردم و كنترل آنها بر امور را تسهيل مي‌كند. او كاتاليزور فكر، انگيزش، تعامل، عمل و عكس‌العمل است. چنانكه ملاحظه مي‌شود تسهيلگري نيازمند وجود قابليت‌هاي گوناگون در زمينه‌هاي نگرش، دانش و مهارت است. (White, 1999) در ارتباط با نگرش صحيح در تسهيلگري، وايت به موارد مهم زير اشاره مي‌كند:

* تنوع افراد و جامعه بايد به رسميت شناخته شود.
* تمام مردم حق روشنگري از طريق يادگيري آزمايشي را دارند.
* كارگزاران توسعه و ديگران بايد نسبت به رفاه محرومان احساس مسئوليت كنند.
* درستي، سخاوت، كنجكاوي و روشنفكري اصولي مهم هستند كه بايد پرورش داده شوند.
* بايد هم به توانمندسازي مردم اعتقاد داشته باشيم و هم خطرات آن را بپذيريم.
* توسعه قابليت‌هاي ارتباطي و دسترسي به اطلاعات و فناوري براي توانمندسازي حياتي هستند.
* كنار آمدن با تضادها، دشمني‌ها، طرد شدن‌ها، گول زدن‌ها، بدگماني‌ها، حسادت‌ها و رفتار غيراصولي، امري طبيعي و سازنده است.
* اعتماد سازي بستر لازم را براي توسعه تعامل بين شخصي و ظرفيت‌سازي انسان فراهم مي‌آورد.
* اهميت فرد بايد در ارتباط با رفاه جمع در نظر گرفته شود.
* مشاركت واقعي بايد بر مبناي عدالت اجتماعي و اصول مردم‌سالاري استوار باشد.  
  (White, 1999: 42)

تسهيلگري به مفهوم هماهنگي، همنوايي و صلح نيز به كار رفته است. حركت‌ها و فعاليت‌هاي يك تسهيلگر بايد در راستاي زمينه‌سازي براي ايجاد صلح و همدلي بين اعضاي گروه و گروه بزرگتر جامعه باشد. بايد هر تسهيلگري در هر سطحي بتواند نقشي هرچند كوچك در جهت درك و فهم مشترك محلي، ملي و جهاني بر عهده گيرد تا در نهايت صلح جهاني بر مبناي عدالت اجتماعي محقق شود. از اين رو، تسهيلگري «ارزش خنثي» نيست. تسهيلگري مجموعه‌اي از فعاليت، دانش، مهارت، نگرش، هنر و تعهد است كه زمينه توانمندي انسان‌ها، اعم از مرد و زن را در راستاي حركت جامعه به سوي پايداري، هماهنگي و صلح براي همه فراهم مي‌آورد.  
(Hunter, in: Hogan, 2002: 55)

در كل، تسهيلگري به عوامل بسياري بستگي دارد ولي مهمترين آنها يعني نگرش‌ها و ارزش‌هاي تسهيلگر در قبال تعهد نسبت به مردم منشأ دروني دارد. (Borda, in: White, 1999) مهم اين است كه تسهيلگر اصل تغيير و تكامل را علاوه بر مردم در مورد خود نيز صادق بداند و در اين راستا گام بردارد. او نيز بايد همزمان و هماهنگ با مردم توسعه و تكامل يابد. اگر تسهيلگري هنگام فعاليت‌هاي حرفه‌اي خود، احساس تغيير نكرد و با چالش‌هاي گوناگون مواجه نگرديد بسيار جاي تعجب و تأمل دارد. (كمالي، 242:1385)

**تجلی ارتباطات مشارکتی[[60]](#footnote-60)(PRCA) درمدرسه مزرعهFFS))**

با توجه به اينکه از چند دهه قبل تاکنون رويکردهای نوسازی به چالش کشيده شده و اکنون رهيافت‌های مشارکتی به گفتمان غالب تبديل شده‌اند اشاره به يکی از اخرين رهيافت‌های مشارکتی که مدرسه در مزرعه (FFS) آينه تمام نمای آن محسوب می‌گردد، ضروری است.

**ارزيابي مشاركتي ارتباطات روستايي** (**PRCA**)[[61]](#footnote-61)

ارزيابي مشاركتي ارتباطات روستايي (PRCA)، يك رهيافت پژوهش مشاركتي و ارتباطي است كه سعي دارد با تلفيق روش‌هاي كمي و كيفي، ضمن بهره‌گيري از نظريات علمي و فني كارگزاران توسعه، تحليل و تجارب مردم بومي منطقه، به اطلاعات دقيق و مناسب دست يافته و به طراحي و تدوين يك برنامه واقعي بپردازد كه در شناسايي مولفه‌هاي ضروري و مورد نياز برنامه‌ها و راهبردهاي ارتباطي مؤثر در توسعه از مشاركت مردم استفاده مي‌كند.

اساس و پايه اين روش در توليد اطلاعات و نوشتن طرح ارتباطي بر مبناي فنون ديداري، گفتگو و كار گروهي استوار است. (نادري مهديي و ويسي،‌هادي 69:1381)

اعتقاد بر اين است كه گفتگو و تبادل نظر مردم روستايي با يكديگر و با كارگزاران توسعه، فرآيند توسعه را تسهيل خواهد نمود. به عبارتي رهيافت PRCA صحنه ارتباط را براي مردم روستايي و كارگزاران توسعه فراهم مي‌آورد. بازيگران حاضر در صحنه سعي مي‌كنند كه با يكديگر ارتباط كامل برقرار كنند به طوري كه مشابهت معني بين آنان به وجود آيد. بديهي است كه در اين صورت ارتباطات بين كنشگران صحنه، به طور افقي صورت مي‌گيرد.

كسي درصدد تحميل عقايدش نيست، بلكه همه مي‌آموزند تا ضمن احترام متقابل راجع به اهم مسائل هم انديشي نمايند تا بهترين و مناسب‌ترين راه‌حل‌ها را بيابند. راه‌حل‌هايي كه كاملاً با واقعيت‌هاي موجود انطباق دارند. (اسدي، 7:1383)

به طور كلي ارزيابي مشاركتي ارتباطات روستايي (PRCA) يعني:

1. دريافت صادقانه‌ترين پيام‌ها، اطلاعات، دانش و ايده‌ها از مردم بر مبناي اصول ارتباطي
2. تشويق مردم به انديشيدن در مورد مسائل خود به جاي انتخاب تحميلي يكي از راه‌حل‌ها،
3. تشخيص نيازها و قابليت‌ها توسط خود مردم روستايي
4. سازماندهي افراد روستايي در گروه‌هاي متعامل به منظور برقراري ارتباط مؤثر، يافتن مشكلات و طرح‌ريزي اقدام‌هاي مورد نياز براي رفع مشكلات بر مبناي منابع موجود توسط خود روستائيان
5. خلاقيت، پشتكار و خودجوشي به جاي تقليد، تحميل و انفعال (نادري مهديي و ويسي، هادي 70:1381)

آشنایی با دیدگاه نظریه پردازان ارتباطات مشارکتی PRCA))

پائولوفريره[[62]](#footnote-62)

براساس نظريات انديشمند برزيلي **پائولو فريره**، روش‌هاي ارتباطي يك جانبه كه در آن هميشه فردي متكلم وحده و فرد ديگر صرفاً گيرنده پيام است، از دوران كودكي به فرد تحميل شده و امكان مساوي و برابر در برقراري ارتباط را از او سلب مي‌كند. اين روش به تدريج الگويي نامتعادل را به انسان تفهيم مي‌كند كه او آن را **فرهنگ سكوت**[[63]](#footnote-63) مي‌نامد و درست به اين دليل است كه فريره ايجاد زمينه گفت‌ گو و ارتباط دو طرفه را كه در آن شنونده قدرت و مجال سخن گفتن مي‌يابد، توانمندسازي[[64]](#footnote-64) نام نهاده است.

توسعه از ديدگاه فريره، با بهبود وضعيت ذهني، رواني و محيطي انسان آغاز مي‌شود و نه با نسخه‌‌اي از پيش نوشته شده كه تلاش عمده‌اش بر ترويج تكنولوژي و فرهنگ غيربومي است. او چنين فرايندي را توسعه نمي‌داند و آن را تهاجم فرهنگي[[65]](#footnote-65) مي‌نامد. (خاتون آبادي، 217:1374)

به اعتقاد فريره، در ترويج، كشاورزان **فاعل** برنامه‌هاي ترويجي نيستند، بلكه به عنوان **موضوع** اين برنامه قلمداد مي‌شوند. تغيير كشاورزان، موضوع تفكر و عمل متخصصان است و يك حركت دروني و خودجوش كشاورزان محسوب نمي‌شود.

درخصوص آموزش بزرگسالان، توجه به اين نكته ضروري است كه فراگيران افراد بزرگسالي هستند كه از تجارب گرانقدر بسيار، استقلال و قدرت تصميم‌گيري برخوردارند. از اين جهت، آموزش بزرگسالان نه يك جريان انتقالي يك طرفه بلكه بايد تعاملي آموزشي بين معلم و فراگيران باشد. اين آموزش بر مبناي مشاركت، احترام، و اعتقاد به صاحب‌نظر بودن همه انسان‌ها استوار است و يك فراگرد مستمر به سوي خودبالندگي به شمار مي‌آيد. در اينجا، نقش آموزش و آموزشگر انتقال نيست بلكه تسهيل‌گري و زمينه‌سازي براي آموزش همزمان معلم و متعلم است. وظيفه تنها طرح و حل مسئله نيست بلكه مسئله توسط همه طرح مي‌شود و همه براي حل آن تلاش مي‌كنند. از اين نظر، اين نوع آموزش روند رهاسازي، آزادي عمل و يادگيري مستمر در چرخه عمل و تفكر و توانمندسازي گفتگوي موازي و مشاركتي است. **(**كمالي و شهابي، 1379 :72-71)

پائولوفريره، تمام تلاش خود را در بستر آموزش انجام داد، اما شيوه و راهي را كه برگزيد به  
تدريج به يك سرمشق[[66]](#footnote-66) بدل شد. تلاشش بر اين بود كه مردمان فقير و ستمديده كه در چنبره نيازها و مشكلاتشان گرفتار آمده‌اند، از درون به درجه‌اي از شناخت و آگاهي از سرنوشت و پيرامون خود برسند كه زمينه رهائي آنها از شرايط بيچارگي و درماندگي فراهم شود و به گفته خودش فرآيند **هشيارسازي** را پي‌ريزي كند. شيوه و راه پائولوفريره، بعدها مرزهاي برزيل را در نورديد و سرزمين آمريكاي لاتين را فرا گرفت و سپس به قاره افريقا و كشورهاي ديگر رسيد.

اساس تفكر فريره بر گفتگو قرار دارد. بر اين اساس مردم در كنار علاقمندي‌شان به دريافت پيام به همان ميزان نيازمند و علاقمند به انتشار و انتقال انديشه‌هاي خود به ديگران هستند و اين بيان به منزله طرح **فراگرد ارتباط مشاركتي** است. در اين رويكرد، محاوره عامل دستيابي به آزادي است و فراگردهاي ارتباطي فاقد مشاركت و محاوره، به از خود بيگانگي منجر مي‌شوند. در اين رهيافت تماس و ارتباط واقعي هنگامي شكل مي‌گيرد كه با همگرايي و اعتماد دو طرف ارتباط توام باشد.

مفهوم همگرايي معرف استنباط و ادراكات مشترك افراد در مورد موضوع‌ها و مسائل معين است. هرچه همگرايي افراد بيشتر باشد، جريان ارتباط بين آنها موثرتر مي‌شود.

به اعتقاد فريره انتقال يك‌سويه، عمودي و بالا به پايين معلومات از يك منبع معرفتي قدرتمند به دريافت كنندگان انفعالي به هيچ وجه در رشد شخصيت آنها تأثير مثبت نمي‌گذارد و به ايجاد خودآگاهي مستقل، نگاه منتقدانه و توانا كردن افراد براي مشاركت در حل مسائل اجتماعي كمك نمي‌كند. بر همين اساس فريره نظام جديدي را تحت عنوان آموزش ستمديدگان طرح مي‌كند كه بر مبناي اصولي پنجگانه قرار دارد. روح و جوهر اين اصول بر محاوره و طرد تفاوت دو طرف ارتباط، اعتقاد به توانايي و خلاقيت فرد و مشاركت در كوشش‌هاي رهائي بخش ارتباطي مبتني است. (معتمدنژاد: 30:1369)

طبق نظريه پائولوفريره اصول آموزش ستمديدگان عبارت است از:

1. اعتقاد به توانايي افراد براي فراگيري، دگرگوني و رهايي خويش از شرايط سركوب كننده جهل، فقر و استثمار؛
2. تماس مستقيم فراگيرندگان با واقعيت‌هاي خاص زندگي و مسائل مربوط به آن، تجزيه و تحليل فشارها و محدوديت‌هاي تحميل شده به آنان از سوي ساختار اجتماعي و ايدئولوژي رسمي؛
3. طرد تفاوت موجود ميان آموزش دهنده و آموزش گيرنده و در نظر گرفتن هر دو به عنوان فراگيرنده؛
4. گفت و شنود آزاد؛
5. مشاركت در كوشش‌هاي رهايي بخش. (همان)

آموزش مبتني بر تئوري فريره آموزشي است كه معلومات منطبق با دستاوردهاي علمي آموزش دهنده، با شرايط محلي و دانش بومي آموزش گيرنده از طريق مشاركت فعال و يكسان هر دو تلفيق شده و در واقع با توانا ساختن افراد براي مشاركت، در رشد آنها مؤثر است. نتيجه اين نوع ارتباط آموزشي تغييرات مثبت رفتاري در جهت اصلاح و بهبود امور و افزايش كيفي بهره‌وري است.

در حالي كه آموزش‌هاي مبتني بر فراگردهاي ارتباطي يك‌سويه به دليل در نظر نگرفتن شرايط بومي و محلي فراگيران (مخاطبان) و نيز نيازهاي آنها و همچنين نقش انفعالي‌اي كه به مخاطبان در اين فراگردها اعطا مي‌شود، كمتر مؤثر مي‌باشند آن نوع فراگرد ارتباطات آموزشي كه عملاً كارساز است، مي‌بايد مشاركتي بوده تا جوابگوي نيازهاي واقعي (از طريق در نظر گرفتن شرايط عيني) باشد.

**پيرامون مشاركت مخاطبان**

در بررسي مشاركت مخاطبان در ديدگاه پائولوفريره، اين نگرش مخاطب‌گرا يا مبتني بر مخاطب وجود دارد كه به‌طور تلويحي بيانگر اين است كه مخاطب را فرستنده يا منبع پيام و نيز گيرنده آن بايد تلقي كرد.

اين گونه مشاركت، فرهنگ سكوت را مي‌شكند. چرا كه سخن گفتن كليد گشودن هستي و بارور شدن و پرورده شدن انسان است. از راه سخن گفتن است كه انسان به دادن پيام به ديگران مي‌پردازد و در برابر پديده‌هاي جهان هستي از خود واكنش نشان مي‌دهد. سخن، ابزار پديد آمدن انديشه است و انديشه، گران‌ترين سرمايه انسان است. اين گونه مشاركت، وسيله نيرومندي است كه انسان را به سخن گفتن و سخن شنيدن وا مي‌دارد و دل و ذهن را به زبان پيوند مي‌دهد. مشاركت، سكوت و زبان در كام كشيدن را از ميان بر مي‌دارد و راه را براي پديدار شدن سرمايه‌هاي فكري هموار مي‌گرداند. هنگامي كه مشاركت به درستي روان گردد همگان از راه‌‌ گفتن خود را در كار شريك مي‌سازند و در قالب سخن ياري‌هاي گرانبهاي خود را عرضه مي‌دارند. هنگامي كه از راه مشاركت، فرهنگ سكوت از ميان برداشته ‌شود، احساس ناتواني و خفت و خواري نيز از ميان مي‌رود و احساس تازه‌اي از پذيرش و اهميت وجود؛ جاي آن را مي‌گيرد. انسان خاموش و نظاره‌گر به انسان گويا و بازيگر زندگي بدل مي‌شود.» (طوسي، 1370: 13-8)

يورگن هابرماس[[67]](#footnote-67)

انديشمند و فيلسوف معاصر آلماني يورگن‌هابرماس نيز انديشه‌هايي مشابه را درباره انسان و اعمال ارتباطي او به بحث مي‌كشد. به تعبير او، اعمال ارتباطي انسان در سه جنبه متفاوت (اما مرتبط با هم) مي‌توانند تشخيص داده شوند: الف. ابزارسازي يا فني، ب. ارتباطي، ج. رهايي بخش.

هابرماس و فريره، هر دو، در اين اصل متفق‌القول‌اند كه جامعه و تمدن صنعتي كه صرفاً ابزارگراست، انسان را نيز به بهاي دورسازي او از ماهيت حقيقي‌اش ابزارگرا تربيت مي‌كند. نگاه‌هاي منتقدانه اين دو فيلسوف، به سمت شيوه‌هاي آموزشي كه دانش فني خاصي را تعليم مي‌دهند، نيز دوخته شده‌اند. به اعتبار انديشه‌هاي هابرماس و فريره، روش‌هاي ارتباطي يك طرفه كه در جوهره آموزش‌هاي موضوعي و يا فني مستترند، با سد كردن قدرت خلاقيت، ديالوگ و بحث در ميان فراگيران بزرگسال، نه تنها به نوآوري فني آنان كمك نمي‌كند بلكه نيازشان را به عمل ارتباطي، و عمل رهايي بخش (كه سازنده هويت مستقل در آنهاست) ناديده مي‌انگارد. (همان: 218)

«هابرماس» با به كارگيري مفهوم «گستره همگاني» (فضاي اظهار نظر، مكالمه، بحث و چاره‌جويي در مسايل همگاني) و طرح نظريه كنش ارتباطي، درصدد تبيين راه خروج از جامعه توده‌اي و يكدست برآمده است.

هابرماس تعبير «حوزه عمومي» را در اطلاق به عرصه‌اي اجتماعي به‌كار مي‌برد كه در آن افراد از طريق مفاهمه، ارتباط و استدلال مبتني بر تعقل، موضع‌گيري‌ها و جهت‌گيري‌هاي هنجاري‌اي اتخاذ مي‌كنند كه بر فرايند اعمال قدرت دولت، تأثيراتي آگاهي دهنده و عقلاني‌ساز باقي مي‌گذارد. به عبارت بهتر، افراد در حوزه عمومي از طريق مفاهمه و استدلال و در شرايطي عاري از هرگونه فشار، اضطرار يا اجبار دروني (خودخواسته) يا بيروني (قهري) و بر مبناي آزادي و آگاهي تعاملي و در شرايط برابر براي تمام طرف‌هاي مشاركت كننده در حوزه عمومي مذكور مجموعه‌اي از رفتارها، مواضع و جهت‌گيري‌هاي ارزشي و هنجاري را توليد مي‌كند كه در نهايت به صورت ابزاري مؤثر براي تأثيرگذاردن بر رفتار و عملكرد دولت به‌ويژه در عقلاني ساختن قدرت دولتي عمل مي‌كند.

نكته مهم و اساسي در اين فرايند آن است كه رفتار افراد در جريان مفاهمه در حوزه عمومي عمدتاً بر مبناي «كنش‌هاي كلامي» عاري از فشار و سلطه در شرايطي عادلانه، آزادانه، آگاهانه و برابر صورت مي‌گيرد. يعني در درون وضعيتي كه هابرماس از آن به «وضعيت كلامي ايده‌آل» ياد مي‌كند. (مهدي‌زاده، 111)

مجموعه اين شرايط و تعامل‌ها در وضعيت مذكور، بستري را فراهم مي‌سازد كه طي آن كنش كلامي در نهايت در مطلوب‌ترين و آرماني‌ترين وجه آن يعني «كنش ارتباطي» يا «كنش مفاهمه‌اي» خود را نمايان مي‌سازد. سه عنصر اصلي حوزه‌ي عمومي از ديدگاه هابرماس چنين است:

1-‌ حوزه عمومي به مكاني براي تبادل‌نظر نياز دارد كه براي همه قابل دسترسي باشد و امكان بيان و مبادله‌ي تجربيات اجتماعي و ديدگاه‌ها در آنجا وجود داشته باشد.

2-‌ در حوزه عمومي، مواجهه با ديدگاه‌ها و نقطه‌ نظرات از طريق مباحث عقلاني و منطقي صورت مي‌گيرد. به اين معني كه انتخاب سياسي «منطقي» تنها زماني ممكن است كه حوزه عمومي در وهله‌ي نخست، شناخت و درك آشكاري نسبت به گزينه‌هاي ممكن عرضه كند؛ به‌طوري كه هر شخص بتواند از بين آن گزينه‌ها دست به انتخاب بزند. رسانه‌ها بايد گسترده‌ترين طيف ممكن چارچوب‌ها يا چشم‌اندازها را عرضه كنند تا شهروندان نسبت به آنچه كه انتخاب نكرده‌اند نيز آگاه شوند.

3-‌ بازبيني و نظارت سيستماتيك و نقادانه بر سياست‌هاي دولت، وظيفه اصلي حوزه عمومي است. (همان، 112)

هابرماس ريشه‌هاي تاريخي و مكاني ظهور حوزه عمومي را در درون سالن‌ها و مجامع عمومي بحث‌هاي آزاد و علني قرن هجدهم جست‌وجو و پي‌گيري مي‌كند: باشگاه‌ها، كافه‌ها، روزنامه‌ها و مطبوعات كه در واقع طلايه‌دار و پيشگام روشنگري ادبي و سياسي اروپا به‌شمار مي‌رفتند. در اين مجامع و مراكز مناقشه‌ها و مباحث متعدد پرباري راجع به نقش سنت صورت مي‌گرفت و در همين مراكز بود كه شالوده و سنگ‌بناي نخستين معارضه و رويارويي با اقتدار فئودالي پايه‌ريزي گرديد.

بسياري از دست‌اندركاران و نظريه‌پردازان برجسته در تدوين نظريه حوزه عمومي برآنند كه حوزه عمومي در واقع منادي و بيانگر منافع اجتماعي يا منافع عمومي است. در نظر آنان، پي‌گيري اين منافع متضمن آزاد ساختن جامعه مدني از مداخله سياسي و همچنين محدود ساختن اقتدار دولت به حوزه يا قلمروي از فعاليت‌هايي است كه تحت نظارت عموم قرار دارد.

هدف اصلي حوزه عمومي اين است كه ميان شهروندان درباره «خير مشترك» بحث‌هاي انتقادي عقلاني صورت گيرد و اين امر به صورت‌بندي يا تدوين سلسله اقداماتي كه در جهت منافع عمومي عمل مي‌كند، منتهي شود. در اين ميان، رسانه‌هاي جمعي با توجه به تمركزشان بر انتشار اخبار و تحليل‌هاي انتقادي در مورد عملكرد دولت، يكي از اركان حوزه‌ي عمومي كارآمد هستند. (Obrien 2003)

تعريف هابرماس از حوزه عمومي، بر محوريت گفت‌وگوي عقلاني و انتقادي استوار است. به بيان ديگر، از ديدگاه هابرماس، حوزه عمومي در فرآيند استدلال فعالانه عمومي مردم درباره‌ي عقايد و ديدگاه‌هاي خويش پديد مي‌آيد. از طريق اين گفت‌وگو است كه افكار عمومي شكل مي‌گيرد و به نوبه‌ي خود در شكل‌گيري سياست‌هاي دولتي و رشد جامعه در مفهوم كلي‌اش مؤثر مي‌افتد. (مهدي‌زاده، 114)

رابرت چمبرز

پروفسور رابرت چمبرز از سال 60 ميلادي در حوزه توسعه روستايي از جمله سال‌هاي طولاني در جنوب صحراي آفريقا و آسياي جنوبي فعاليت داشته است. در حال حاضر، بيشتر وقت و كار خود را صرف توسعه، گسترش و اشاعه رهيافت‌هاي مشاركتي در محافل و محيط‌هاي مختلف مي‌كند.

اثري كه در 1983 از چمبرز منتشر گرديد، **(در اول قرار دادن آخري‌ها**[[68]](#footnote-68))   
را مي‌توان از اين جهت نقطه عطفي در ادبيات توسعه روستايي قلمداد نمود كه براي اولين بار به طور آشكار، انگشت اتهام و تقصير را بابت بسياري ازمعضلات، كاستي‌ها و تبعات سوء طرح و پروژه‌هاي متداول توسعه، به سمت حرفه‌اي‌هاي بيروني برگرداند. چمبرز در آن اثر استدلال كرد كه كارشناسان، پژوهشگران، مديران، كاركنان ستادي، صفي و ميداني و اساتيد دانشگاهي مرتبط با توسعه روستايي معمولاً تحت تأثير و تابع مجموعه‌اي از گرايش‌هاي نگرشي و رفتاري‌اند كه عملاً مانع رسيدن به درك صحيحي از شرايط، مسايل، معضلات، ظرفيت‌ها و اولويت‌هاي مردم روستايي مي‌شود، به ويژه روستاييان فقيرتر، و در واقع همين گرايش‌ها بوده كه مسير روند توسعه را معين نموده است. حتي زماني كه صحبت از مشاركت و پروژه‌هاي مشاركتي در ميان بوده، باز اين حرفه‌اي‌ها بوده‌اند كه مشخص كرده‌اند كه مشاركت به چه منظور، توسط چه كسي، به چه ميزان و به چه نحوي انجام شود. (موسوي‌نژاد، 1383: 65-64)

از اينجاست كه چمبرز اصرار دارد كه اگر قرار باشد فرايند و روش‌هاي توسعه به معناي واقعي، مشاركتي باشند، اين گرايش‌ها بايد به تدريج دگرگون شوند تا بستري مساعد براي نقش مردم در تعيين سرنوشت خود فراهم آيد. اين دگرگوني و تغييراتي كه حرفه‌اي‌ها لاجرم بايد در پي آن باشند، در واقع عرصه‌هاي چالش را تبيين مي‌كنند ، عرصه‌هايي كه چمبرز در چالش با حرفه‌اي‌ها به تفصيل به كندوكاو آنها پرداخته و سپس در كتاب بعدي‌اش، **چه كساني به حساب مي‌آيند؟**[[69]](#footnote-69) راه‌كارهايي براي به وجود آوردن تغيير فردي، سازماني و حرفه‌اي ارائه مي‌دهد.

**پيامي كه از ادبيات چمبرز دريافت مي‌شود اين است كه در پياده كردن آرمان‌هاي توسعه، حرفه‌اي‌ها مرتكب اشتباهات فراوان و بعضاً فاحشي شده‌اند كه ما را از نزديك شدن به واقعيت‌هاي مردم محلي و روستايي و درك آن باز داشته است.** (همان: 65)

تفكرات و باورهاي توسعه‌اي به سرعت مد شده و از مد افتاده‌اند. گاه آنقدر سريع كه حتي فرصت جا افتادن، محك خوردن و اصلاح آن وجود نداشته است. اما لابه لاي اين «خرابه‌هاي» در حال صعود و افول مدها، پارادايم جديدي پيرامون تئوري و عمل توسعه در حال شكل‌گيري است كه در پي تغيير اولويت‌هاي حرفه‌اي‌ها است.

بنابراين، اساسي‌ترين و ابتدايي‌ترين چالش، متوجه بيروني‌هاست و مخاطب **چالش با حرفه‌اي‌ها** افراد و گروه‌هايي‌اند كه كار و حرفه‌شان به نوعي با زندگي و معيشت اجتماعي و اقتصادي مردم در ارتباط و تعامل است. چمبرز، گاه به لحن دعوت و گاه به لحن مؤاخذه هم پالگي‌هاي خويش را به يك بازنگري و تجديد نظر عميق و گسترده در تفكر، نگرش و رفتارهاي خود فرا مي‌خواند.

«... چالش اين است كه طرز تفكر و ارزش‌هاي [حرفه‌اي]مان را زير و رو كرده، روش‌هاي جديد را ابداع كنيم و به كار گيريم، و رفتارمان را تغيير دهيم.»

چمبرز به ابعاد شخصي و حرفه‌اي چالش تغيير مي‌پردازد: ارزيابي منتقدانه از نگرش و رفتار خود؛ كنار گذاشتن و خنثي نمودن گرايش‌هاي ذهني خود؛ فراهم آوردن شرايطي تا مردم بتوانند به تحليل وضعيت و مسائل خود بپردازند؛ اقامت در روستا، و آموختن از روستاييان؛ آزمودن و به كار گرفتن رهيافت‌ها و روش‌هاي مشاركتي؛ ترغيب و زمينه‌سازي تمركززدايي؛ و اولويت دادن به مردم و بيش از همه به مردم فقيرتر. (همان: 65)

به تعبير چمبرز تحول پارادايم‌هاي توسعه كه از آن به عنوان انتقال از پارادايم اشياء به پارادايم مردم ياد مي‌كند، در بسط نظريه مشاركت اجتماعي نقش بسزايي داشته‌اند. به نظر چمبرز در دهه‌هاي 1950 و 1960 پارادايم اشياء بر مباحث توسعه حاكم بود كه بر ايجاد زيرساخت‌هاي بزرگ و صنعتي شدن امور آبياري تأكيد مي‌نمود و اقتصاددانان و مهندسين با پارادايم رياضي و طبيعي از بالا به پايين قواعد، رويه‌ها و شيوه‌ها را تعيين مي‌نمودند.

با ورود برخي از دانشمندان اجتماعي و نيز كمك برخي از آژانس‌هاي بين‌المللي، گسترش روش‌هاي مشاركتي، دخالت مردم شناسان اجتماعي و سازمان‌هاي غيردولتي شاهد انتقال از پارادايم اشياء به پارادايم مردم هستيم كه محور توسعه را مردم و بخصوص فقرا قرار مي‌دهند. البته در سطح نظري تحول به خوبي صورت گرفته است ولي در عمل همچنان واقعيت از بالا به پايين جريان و حاكميت دارد. (Chambers, 1997: 323)

متخصصان و كارگزاران توسعه قرباني طرز فكري شده‌اند كه متأثر از تصورات شهري و صنعتي قشر حاكم («اولي»ها) است. از اين ديدگاه، درك ما از مسائل اقشار محروم جامعه («آخري‌»ها) ناقص و نادرست است. هدف از طرح اين موضوع نقد جامعي از ارزش‌ها و ساختار فكري «اولي»هاست. به جاي اين طرز فكر متداول، پيشنهاد مي‌شود كه اولويت‌ها و ارزش‌هاي «آخري»ها در صدر كار قرار گيرد. براي بهبود وضع زندگي محرومين، اولين قدم ضروري شناسايي نيازهاي محرومين از ديدگاه خود آنان است. (Chambers, 1985)

**جان سرواس**

**ارتباطات دوسويه، تعاملي و مشاركتي**

مدل‌هاي ارتباطاتي اوليه در دهه‌هاي 1950 و 1960 فرآيند ارتباطات را صرفاً پيامي تصور مي‌كردند كه از فرستنده به گيرنده ارسال مي‌شود. تأكيد بر آزادي مطبوعات، فقدان سانسور و غيره بود. با اين حال، از دهه 1970 بدين‌سو، ارتباطات بيشتر - پيام محور و گيرنده- محور شد. از اين‌رو، برخلاف مدل «اليگارشيك» غربي (اصطلاحي كه توسط لاسول معرفي شد)، ديدگاه كنوني درباره ارتباطات اساساً در كليه سطوح دو سويه، تعاملي و مشاركتي است. اين نوع ارتباطات ضرورت وجود رسانه‌هاي متحدالشكل، متمركز، پرهزينه، بسيار حرفه‌اي و تحت كنترل دولت را رد مي‌كند؛ و طرفدار تكثر، كوچكي مقياس، محلي بودن، نهاد‌زدايي، تعويض نقش‌هاي فرستنده – گيرنده، افقي بودن پيوندهاي ارتباطاتي در همه‌ي سطوح جامعه و تعامل است. (جان سرواس، 1384، 179)

از اين رو داراي ويژگي‌هاي زير هستند: به‌شدت مشاركتي‌اند، از درجه اعتبار بالايي برخوردارند و با ساير نهادهايي كه ريشه عميقي در جامعه دارند، داراي ارتباط ارگانيك قدرتمندي هستند. برعكس، رسانه‌هاي گروهي مدرن كه به‌طور مكانيكي از خارج به جوامع جهان سوم وارد شده‌اند، از درجات گوناگون و محدودي براي نفوذ برخوردارند. آنها به ندرت در ساختارهاي نهادي به‌طور واقعي ادغام مي‌شوند؛ آن‌گونه كه در جوامع غربي اتفاق مي‌افتد.

سرانجام اينكه رسانه‌هاي گروهي مدرن و شبكه‌هاي جايگزين يا موازي بنا بر تعريف مانعه‌الجمع نيستند. مي‌توان آنها را به طور مؤثري با هم تركيب كرده به شراطي كه تقسيم كاركردي بين آنها به وجود آيد و محدوده‌هاي رسانه‌هاي گروهي شناسايي شوند.  
(همان، 1384، 180)

از نظر جان سرواس حق مشاركت و آزادي در ارتباط با واقعيت اجتماعي، فرهنگي و تاريخي حقي بنيادي براي همگان است. مبناي روش آگاهي بخشي مفهومي فلسفي و اجتماعي- انتقادي را شكل مي‌دهد كه فرد بايد بتواند به هدف اساسي خود - سوژه بودن – برسد و اينكه ساختارهاي اجتماعي، روابط اجتماعي و روابط ميان فردي كه با آن تداخل دارند، بايد تغيير پيدا كنند. در ادبيات مربوطه، به اين رهيافت اغلب «كنش مشاركتي» يا «پژوهش مشاركتي» گفته مي‌شود.

جان سرواس اين رهيافت را به صورت زير بيان مي‌كند:

* پژوهش مشاركتي بر اين فرض استوار است كه افراد بشر داراي توانايي ذاتي براي ايجاد دانش هستند. اين رهيافت اين ايده را رد مي‌كند كه توليد دانش در انحصار «متخصصان» است.
* پژوهش مشاركتي فرآيندي آموزشي براي مشاركت‌كنندگان در طرح پژوهشي و نيز براي پژوهشگران است. اين رهيافت در برگيرنده شناسايي نيازهاي اجتماع، افزايش آگاهي‌ها درباره موانع برآورده شدن نيازها و تحليل علل مشكلات و تدوين و اجراي راه‌حل‌هاي مربوطه است.
* پژوهشگر به طرز آگاهانه‌اي متعهد به دخالت دادن اجتماع در پژوهش است. اين امر اصل سنتي بي‌طرفي علمي را به چالش مي‌گيرد و موضع دانشمند به عنوان مهندس اجتماعي را رد مي‌كند.
* پژوهش مبتني بر فرآيند ديالكتيكي، گفت و گو بين پژوهشگر و اجتماع است. گفت و گو چارچوبي فراهم مي‌كند كه راه را بر مداخلات علمي آلت‌دست ساز مي‌بندد و به عنوان وسيله كنترل اجتماعي بر هدايت فرآيند پژوهش عمل مي‌كند.
* پژوهش مشاركتي، رهيافتي براي حل مسائل است. هدف عبارت است از كشف علل مشكلات اجتماع و بسيج استعداد خلاق بشري براي حل مشكلات اجتماعي از طريق تغيير شرايط اين مشكلات.
* امكانات عمده پژوهش مشاركتي را قابليت آن براي ايجاد دانش تشكيل مي‌دهد. همكاري نزديك بين پژوهشگر و اجتماع شرايطي را فراهم مي‌آورد تا همه مشاركت‌كنندگان به تحليل محيط اجتماعي و تدوين برنامه‌هاي مناسب براي اقدام بپردازند. (همان، 1384: 186-185)

جان سرواس در جاي ديگر بر اين نكته تأكيد مي‌نمايد كه اگر توسعه بر ظرفيت‌هاي محلي خوداتكايي بنا گردد، هر بخش از توسعه مدل مخصوص به خود را داشته و در اين صورت راه‌هاي متعدد توسعه در پيش روي ما خواهد بود. (Srampickal,S.J., 2006, 16)

**اصول بنيادين فرهنگ مديريت جهادی**

روحيه جهادی برآمده ازمتن دين و باورهای توحيدی است، به عبارتی گفتمان جهادی برخاسته از اعتقاد افراد مومن به حاکميت خداوند، اسلام و ائمه معصومين می‌باشد.

مديريت جهادی محصول دو رويداد تاريخی انقلاب اسلامی ايران و دفاع مقدس و يادگار ارزنده رهبر کبير انقلاب حضرت امام خمينی(ره) محسوب می‌شود و از سوی ديگر ريشه در متن مبارزات مردم و اراده و عزم آنان برای سازندگی، رفع محروميت و زدودن فقر دارد.

جلب رضايت خداوند متعال، مسئوليت پذيری، اقدام شجاعانه در جهت خدمت به محرومان، پرکاری، سخت‌کوشی، احساس رضايت از خدمت به مردم، رعايت شئونات اسلامی و اخلاقی در رفتار با مراجعين و روحيه اخلاص و مشارکت طلبی از بارزترين خصوصيات فرهنگ مديريت جهادی است که در پرتو ولايت پذيری حاصل می‌شود.

**ويژگی‌های مشترک جهادگران و تسهيلگران مدرسه در مزرعه**

همانگونه که قبلاً خاطرنشان گردید، مدرسه در مزرعه (FFS) بدون نقش‌آفرینی تسهیلگران امکان تشکیل و اثرگذاری ندارد. در حقیقت تسهیلگران مجاهدان خاموشی هستند که با عشق و ایمان به میان ذینفعان رفته و با جلب اعتماد آنها زمینه مشارکت و تعامل دانش بومی و نوین را فراهم می‌سازند. از این‌رو شایسته است که به برخی از ویژگی‌های مشترک تسهيلگران و جهادگران اشاره گردد.

-‌ مسئولیت پذیری، - اعتماد به نفس، -‌ جامع نگری، - تواضع و فروتنی، -‌انگیزه خدمت به مردم، - مردمی بودن، -‌ شناخت نیازهای مخاطبان، -‌ مشارکت جويي، -رعایت شئونات اسلامی،  
-‌ جلب اعتماد مردم، وسعت نظر و... علاوه بر آن به لحاظ ساختاری نیز عملکرد مدرسه در مزرعه و و جهاد (فرهنگ مدیریت جهادی) دارای مشابهت‌هايی است که به آنها اشاره می‌گردد.

**وجوه مشترک فرهنگ مدیریت جهادی وفرهنگ حاکم برمدرسه مزرعه**

**1-‌ رویکردتصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری از پايین به بالا**

* در جهادسازندگی، تصمیمات جمعی و از پایین به بالا طراحی و اتخاذ می‌شد در جلسات بحث و بررسی و حل مسئله و راه‌کاریابی، مدیر ارشد خود را بی‌نیاز از شنیدن و استفاده از نظرات همکاران خود نمی‌دانست اگرچه گاهی موجب طولانی شدن تصمیم‌گیری‌ها می‌شد اما از مزایای کار و مدیریت جمعی و مشارکتی که پختگی در تصمیمات و همدلی و همراهی در اجرای تصمیمات را به همراه داشت، برخوردار می‌شد.
* این رویکرد نه تنها در سطح روستاها که شامل اعلام نیاز از جانب مردم آن مناطق بود، بلکه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل نیز از سوی جهادگران وجود داشت. به گونه‌ای که تا نیازها و انتظارات نیروهای نظامی را برآورده نمی‌ساختند، به سایر اقدامات دست نمی‌یازیدند.
* در رهیافت "مدرسه در مزرعه" نیز این مورد مصداق دارد زیرا نیازهای آموزشی و مهارت‌های ضروری ابتدا از جانب خود روستائیان مطرح می‌گردد.

**2-‌ اعتقاد به مشارکت‌جویی ذینفعان (تولیدکنندگان و بهره‌برداران روستایی)**

* این اعتقاد به زیبایی در آرم جهادسازندگی (همه با هم) تجلی یافته است. به عبارت دیگر بدون همدلی و مشارکت مردم روستايي خدمت‌رسانی به مردم امکان‌پذیر نبود.
* در مدارس مزرعه‌ای نیز این اصل در چارچوب تعامل دانش نوین و دانش بومی در میان ذینفعان و بین تسهیلگران و‌ آموزشگران با آنها تحقق می‌پذیرد.

**3-‌ اعتماد متقابل بین ذینفعان بایکدیگر و باکنشگران**

اين ويژگي سبب هم‌دلی و بازدهی بالای فعالیت‌ها و همکاری مردم روستایی در طرح‌های توسعه‌ای بود چنین وضعیتی در مدارس مزرعه‌ای نیز بین تسهیلگران (دولتی و محلی) با ذینفعان به مرور زمان افزایش یافته است.

**4-‌ دارا بودن روحیه مشترک مسئولیت‌پذیری جهادگران و تسهیلگران**

در مدارس مزرعه‌ای تسهیلگری که فاقد ویژگی‌هایی نظیر روحیه خدمتگزاری، تکریم و تواضع در مقابل ذینفعان، از خودگذشتگی و وفاداری و... باشد، نقش مؤثر در ترویج یافته‌های نوین ندارد.

**5-‌ توانمندسازی مردم روستایی که از مهمترین اصول مشترک "فرهنگ جهادی" و فرهنگ حاکم بر "مدرسه در مزرعه" می‌باشد، از راه‌های زیر میسر می‌گردد:**

* دمیدن روحیه شجاعت و امید
* ظرفیت سازی وتوسعه منابع (انسانی)
* ایجاد روحیه خودباوری و اعتماد به نفس
* ایجاد نوآوری و خلاقیت
* توسعه تفکر انتقادی
* سازماندهی رهبران محلی و ذینفعان
* ایجاد و افزایش سرمایه اجتماعی از طریق اعتمادزایی، مشارکت جويی و ایجاد همبستگی اجتماعی
* دانش محور نمودن فعالیت‌ها

**6-‌ فعالیت درچارچوب "توسعه پایدار"**

توسعه پایدار را با این مفهوم بیان می‌کنیم که آنچه در اختیار ما قرار دارد، میراثی نیست که از گذشتگان به ارث رسیده باشد، بلکه امانتی است که ایندگان در اختیار ما قرار داده‌اند بنابراین با این اعتقاد که مردم محور و موضوع توسعه می‌باشند، "توسعه پایدار" با شیو‌های زیر اجرا می‌گردد.

* ترویج تفکر سیستمی و جامع نگری
* تیم‌گرایی و تأکید بر کار گروهی (پویایی گروه) – كار گروهی که با طوفان اندیشه و بحث گروهی به اتخاذ تصمیم‌های عقلانی منتهی می‌گردد.
* تحقیق مشارکتی
* پیوند بین تحقیق و ترویج
* مبارزه بیولوژیک با آفات (کشاورزی ارگانیک)
* تعامل دانش بومی و دانش نوین
* تأکید بر خرد جمعی - (همه چیز را همگان دانند)

موارد فوق هم در (جهاد سازندگي) و هم در (مدرسه در مزرعه) در زمينه هاي گوناگون متجلي شده اند.

**مدل تحلیلی (اکتشافی ) ارتباطات مشارکتی در**

**مدارس مزرعه ای**

**گفت‌وگو**

**آگاهي**

**(هشيار سازي)**

**اعتمادسازي**

**توانمندسازي**

**همدلي**

**تصميم‌سازي و تصميم‌گيري**

**توانمندسازي**

**درآمدزايي**

**خود شكوفايي**

**( جعفری , ابراهیم , 1388 )**

**نتیجه گیری**

هم‌اکنون وزارت جهادکشاورزی با راه‌اندازی 450مدرسه در مزرعه (FFS) در سطح روستاهای کشورتجربه جدیدی را در زمینه آموزش بزرگسالان و به‌طور مشخص ذینفعان در عرصه کشاورزی پشت سر می‌گذارد.

اگرچه هنوز با قاطعیت نمی‌توان در مورد اثربخشی آن در جامعه روستایی سخن گفت، اما به طور نسبی کارآمدی این رهیافت آموزشی در تمام استان‌ها مشخص گردیده است.

صرفنظر از اثرات آموزشی مناسبات حاکم بر "مدرسه درمزرعه (FFS)" زمینه‌های جدیدی که از قبل شاید قابل تصور نبود، به‌وجود آمده که باید آنها را به عنوان میراث فرهنگی این پدیده به‌شمار آورد.

گرایش به توسعه پایدار، ایجاد و افزایش سرمایه اجتماعی، تعامل دانش بومی و دانش نوین، و از همه مهمتر مشارکت‌پذیری مردم در توسعه روستايی در بستر "مدرسه در مزرعه" دستاوردهاي گران‌بهایی هستند که از مجاهدت‌های چهره‌های گمنامی به نام تسهیلگران حاصل شده است.

باملاحظه در رفتار و منش جهادگران پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران و در نظر گرفتن ساختار "جهادسازندگی" و "مدرسه در مزرعه" و نیز ویژگی‌های خاص تسهیلگران مشترکات زیادی را می‌توان باز یافت.

بنابرین خطا نیست اگر ظرف و قالبی به نام "مدرسه در مزرعه" مورد توجه قرار دهیم و اخلاق و روحیات جهادی را تا حدود قابل توجهی در آن جستجو کنیم.

بدیهی است که به مرور زمان و تغییر جغرافیای فرهنگی که در هر زمان منحصر به فرد است، نمی‌توان در تمام مقاطع به گونه‌ای واحد عمل کرد.

هرچند رهیافت‌های جدید مشارکتی برخاسته از سازمان‌های بین‌المللی همچون فائو (سازمان خواروبار جهاني کشاورزی)، بانک جهانی و... می‌باشد و ساختار جهادسازندگی از جوهره و ماهیت انقلاب شکوهمند اسلامی و در تداوم آن دفاع مقدس سرچشمه می‌گیرد، و در ظاهر قیاس مع‌الفارق است، اما می‌توان به اقتضای عصر و زمانه‌ای که در آن قرار داریم، از این فرصت استفاده نمود و فرهنگ مدیریت جهادی را با استفاده از ظرفیت "مدرسه در مزرعه (FFS) بازآفرینی نمود.

بنابرین سرمایه‌گذاری هر چه بیشتر در این رابطه موثر و مفید بوده و می‌توان امید داشت که در سایه آن نهضتی فرهنگی و جهادی در سراسرکشور فراگیر شود.

**پیشنهادات**

برای عملی ساختن این منظور یعنی "باز آفرینی فرهنگ مدیریت جهادی" از طریق "مدرسه در مزرعه (FFS)" موارد زیر را خاطرنشان می‌سازیم:

1. با توجه به نقش انکار‌ناپذیر تسهیلگران در تکوین و توسعه مدرسه در مزرعه کشاورز (FFS)" لزوم سرمایه‌گذاری هر چه بیشتر در تربیت آنها و توجه جدی به وضعیت مادی و معنوی این چهره‌های ایثارگر و عاشق احساس می‌گردد. زیرا با ایجاد انگیزه و تشویق و تقدیر از تلاش آنان می‌توان فرهنگ تسهیلگری را در سطح جهادکشاورزی نهادینه ساخت.

2- زنان روستایی ما که دارای استعداد قابل توجهی در زمینه توسعه روستایی هستند از مواهب "مدرسه در مزرعه (FFS)" محروم می‌باشند. اگرچه دفتر امور زنان روستایی و عشایری گام‌های ارزنده و مؤثری در جهت سازماندهی فعالیت زنان روستایی برداشته است، لیکن جای آن دارد آموزشهايی مورد نظر قرار گیرد که از توان ظرفیت زنان روستایی بتوان استفاده مطلوب‌تری به عمل آورد.

3-‌ درحالی که زنان روستایی از آموزش‌های مدارس مزرعه‌ای بهره‌ای نمی برند، جالب توجه است که اغلب تسهیلگران را خواهران جهادگر تحصیل کرده تشکیل می‌دهند. توانمندي آنها در جذب مردم روستایی و اعتمادسازی خواهران تسهیلگر را تنها می‌توان با مشاهده عملکرد آنها باور نمود. - بدون هیچ ادعایی تا دورترین مناطق روستایی عزیمت نموده و در مزرعه وگلخانه و باغ کلاس آموزشی برپا می‌کنند.

بنابراین جا دارد که از آنها در مراسمی مانند روز زن و یا هفته جهادکشاورزی تجلیل ویژه و شایسته‌ای به عمل آید.

4- در چنین فضایی جای خالی روحانیت معظم به شدت احساس می‌شود. روحانیون به عنوان رهبران فکری جامعه هم در نقش تسهیلگر و هم در نقش یاد گیرنده (در صورتی که حضور داشته باشند) می‌توانند ولایت مداری را که با فرهنگ جهادی عجین شده است، در مدارس مزرعه‌ای نهادینه ساخته و گسترش دهند. باشد که با به‌وجود آمدن پدیده‌ای به نام "روحانی مروج" به باز تولید بیشتر و مؤثرتر فرهنگ جهادی پرداخت.

5- مطالعات اجتماعی در جهت بومی‌سازی مدرسه در مزرعه (FFS) به مؤسسات و مراکز پژوهشی توصیه می‌شود زیرا با درنظر گرفتن زیست بوم فرهنگی هر منطقه و دخیل نمودن آن در مدارس مزرعه‌ای میزان تأثیرگذاری آن بیشتر شده و قابلیت دوام آن بیشترخواهد بود.

**فهرست منابع فارسي**

-‌ اسدي، سعيد (1383)، **شيوه‌هاي پژوهش مشاركتي‌ـ‌ ارتباطي**، ماهنامه دهاتي، س 40، ش 43.

-‌ حيدري، حسين (1386)، **مديريت تلفيقي آفات (IPM) در منطقه خاور نزديك مدرسه در مزرعه** راهبردي براي پايداري توليد و مديريت آفات، از انتشارات FAO.

-‌ خاتون آبادي، سيداحمد (1374)، **راديو و ارتباط توسعه‌اي**، تهران، انتشارات سروش.

-‌ سرواس، جان (1384)، **نظريه‌هاي ارتباطات توسعه**، ترجمه يونس شكرخواه، فصلنامه رسانه، س 16، ش 64.

-‌ شريف‌زاده، ابوالقاسم و لشگرآراء، فرهاد (1382)، **نقش رهيافت مدرسه در مزرعه كشاورز در توانمندسازي كشاورزان در فرآيند توسعه پايدار كشاورزي**، ماهنامه جهاد، س 22، شماره 261.

-‌ طوسي محمدعلي (1370)، **مشاركت به چه معني است؟** مديريت دولتي، ش 13.

-‌ كمالي، محمد باقر و شهابي، سيامك (1379)، **بررسي عوامل موثر بر ارتباطات دو سويه مروجان روستايي در شهرستان فريدن**. فصلنامه روستا و توسعه. س 4، ش 1 و 2.

-‌ كمالي، محمدباقر (1385)، **تحقيقات مشاركتي: رهيافت‌ها، تجربيات و پيشنهادها**، فصلنامه روستا و توسعه، س 9، ش 4.

- معتمدنژاد، كاظم (1382)، **جايگاه ارتباطات سنتي در مطالعات ارتباطي معاصر**، مقدمه‌اي بر كتاب «درآمدي بر ارتباطات سنتي در ايران» تأليف محمد مهدي فرقاني.

-‌ مهديزاده، سيدمحمد (1383)، اينترنت و حوزه عمومي، فصلنامه رسانه، پاييز 83، شماره پياپي 59.

- موسوي نژاد، سيد بابك (1383)، **توسعه مشاركتي، تجربه‌ها و چالش‌ها**، ماهنامه علوم اجتماعي س 8 و ش 3.

-‌ نادري مهديي، كريم و ويسي،هادي (1381)، **كاربرد ارزيابي مشاركتي ارتباطات روستايي (PRCA) در برنامه‌ريزي توسعه روستايي**، ماهنامه جهاد، س 22، ش 254.

**منابع لاتين:**

- Chambers, R. (1987), **Rural Development: putting the Last first.** Newyork: Jhon wiley and sons.

- Obrien Rory, Civil **Society, the public sphere and the internet**, http//www,web,net robrien.

- Srampickal.J (2006), **Development and participatory Communication,** Communiction Research Trend.

- White, s (1999), **The Art of Facilitating Participation**. Londen: SAGE.

**عنوان مقاله :**

**بررسي مقايسه اي بين ويژگيهاي مديريت جهادي درعرصه توسعه روستايي**

**با ويژگيهاي مديريت توسعه روستايي در برخی کشورها**

**نويسنده : محمد عفتي**

**عضو هيئت علمي موسسه پژوهش هاي برنامه ريزي ،**

**اقتصاد کشاورزي وتوسعه روستايي**

**مقدمه :**

سازمان ها در فرايند فعاليت هاي خويش داراي دوره زندگي يا عمرسازماني خاصي مي باشند. به اين معنا که در يک دوره اي بنا به مقتضيات وشرايط خاص شکل مي گيرند و در بستر و زمينه هاي ارزشي و فرهنگي خاصي رشد کرده و ساختارها و رفتارهاي انها به بلوغ مي رسند و نهايتا با تغيير شرايط و زمينه هاي فرهنگي و ارزشي نقطه ي عطفي پيدا کرده و دوره ي جديدي از عمر سازماني را شروع مي نمايند.

جهاد سازندگي از جمله نهادهاي توانمندي بود که در فضاي فرهنگي – ارزشي حاکم بر انقلاب اسلامي پا به عرصه نظام اداري کشور نهاد و در راستاي جهت گيري نظام اسلامي، ماموريت هاي جديد و سنگيني را در فعاليت هاي عمراني براي محروميت زدايي از روستاها، خودکفايي در ابعاد مختلف بخش کشاورزي و نيز حضور مقتدرانه در ستادهاي پشتيباني، رزمي و مهندسي جنگ تحميلي بر عهده گرفت و طي اين مدت تغييرات قابل توجهي را در دوره زندگي سازماني داشته است.در اين طي دوران عمر سازماني جهاد سازندگي نوع فرهنگ سازماني ونوعي مديريت خاص شكل گرفته واعمال مي شده است كه تحت عنوان «مديريت جهادي » يا «فرهنگ جهادي » لقب يافته است .سوال اساسي كه مطرح است اين است كه :

1. مديريت جهادي درعرصه توسعه روستايي درکشور داراي په ويژگيهايي بوده است ؟
2. تجربيات مديريت توسعه روستايي در جهان(برخي كشورها ) چه شباهت ها ونكات افتراقي با مديريت جهادي در زمينه توسعه روستايي در كشور داشته است ؟
3. با توجه به ويژگيهاي مديريت جهادي در عرصه مديريت روستايي در كشور در حال حاضر مي بايد چه تغييرات در عرصه مديريت توسعه روستايي در كشور بعمل آيد؟

پاسخ به سوالات فوق وارائه راهكارهاي اجرايي به منظور نهاد ينه نمودن ويژگيهاي مثبت فرهنگ جهادي با توجه به شرايط اجتماعي وفرهنگي حال حاضر حاكم بر سازمانها و نهاد هاي اجرايي از مهمترين اهدافي بوده است که اين طرح پژوهشي اجرا وآنچه دراين مقاله مي آيد خلاصه اي ازاين طرح پژوهشي است که به همت موسسه پژوهش هاي برنامه ريزي ، اقتصاد کشاورزي وتوسعه روستايي انجام شده است .اميد است مورد استفاده قرارگيرد .

**الف : ويژگيهاي مديريت توسعه روستايي درچين :**

1. **ساختار دولت در جمهوري خلق چين:**

شناسايي چگونگي ساختار حكومت در چين براي تشخيص نقش دولت مركزي و تأثيرات آن در مديريت و برنامه‌ريزي كشور و هدايت حكومت‌هاي محلي و تشخيص مسئوليت‌هاي هر كدام در نظام برنامه‌ريزي كشور ضروري مي‌باشد. طبق اصل سي‌ام قانون اساسي جمهوري خلق چين تقسيمات اداري به قرار زير است:

* 1. كشور به ايالات، مناطق خودمختار و شهرداري‌هايي كه مستقيماً تحت نظر حكومت مركزي كار مي‌كنند تقسيم مي‌گردد.
  2. ايالات و مناطق خودمختار به فرماندري‌ها، بخش‌ها، بخش‌هاي خودمختار و شهرها تقسيم مي‌شوند.
  3. بخش‌ها و بخش‌هاي خودمختار به شهرك‌ها، شهرك‌هاي اقليت نشين وشهرستان‌ها تقسيم مي‌شوند. شهرداري‌هائيكه مستقيماً تحت نظر حكومت مركزي اداره مي‌شوند و ساير شهرهاي بزرگ هر يك به مناطق و محلات مختلف تقسيم مي‌شوند
  4. فرمانداري‌هاي خودمختار به بخش‌هاي خودمختار و شهرها تقسيم مي‌شوند. كليه مناطق خودمختار، فرمانداري‌ها و بخش‌هاي خودمختار، خزء مناطق اقليت نشين خودمختار ملي محسوب مي‌شوند.

بطور كلي سلسه مراتب دولتي براي برنامه‌ريزي توسعه در پنج سطح مي‌باشد؛ ملي، ايالتي، استاني، شهرستان (زيرمنطقه) و روستا (Palubeski,2004). هر كدام از سطوح يك كنگره خلق[[70]](#footnote-70) دارد كه بوسيله مردم محلي انتخاب مي‌شوند. اين كنگره نماينده سياسي هر كدام از سطوح را براي يك دوره پنج‌ساله انتخاب مي‌كند.

1. **نظام برنامه‌ريزي چين**

برنامه‌ريزي اقتصادي در سطح ملي،‌ بر عهدة سه كميسيون مستقر در شوراي دولتي قرار دارد؛ كميسيون اقتصادي دولتي، كميسيون برنامه‌ريزي دولتي و كميسيون ساختمان اساسي، كه اين ساختار در شكل (1) نشان داده شده است (Palubeski, 2004). هر نظام مسئول برنامه‌ريزي و اجراي آن در حوزه‌هاي تحت اختيار خود و تطبيق برنامه‌ريزي در ميان سه نظام ياد شده مي‌باشد. موضوع مورد تأكيد در اين زمينه با توجه به تفكيك وظايف ارتباطات موثر و كارآمد ميان سازمان‌هاي دست‌اندركار مي‌باشد. همانطور كه مشاهده مي‌شود هر چه به سمت پايين‌تر سطوح اجرايي مي‌رويم، هر سازمان با توجه به وظايف خود به بخش‌ها، دفاتر، ادارات و گروه‌هاي كوچكتري براي انجام بهتر وظايف تقسيم شده است. همانطور كه مشاهده مي‌شود نظام برنامه‌ريزي در كشور چين عموماً متكي به ساختار سازماني دولت مي‌باشد. به منظور اجراي دقيق و نظارت و ارزشيابي جامع براي پروژ‌هاي اجرايي و با توجه به لازمه برنامه‌ريزي در سطوح خرد نظام برنامه‌ريزي بر اساس ساختار دولت به سطوح كوچكتري نيز تقسيم شده است بطوريكه هشت سطح در نظام اجرايي برنامه‌ريزي مشاهده مي‌شود. اساس نظام ملي اين كشور براي برنامه‌ريزي توسعه كشور، بر يك سلسله مراتب اداري كه در هشت سطح عمل مي‌نمايد قرار دارد:

1) سازمان اداري فدرال (ملي) 2) ايالت 3) استان 4) ناحيه يا منطقه 5) زيرناحيه يا زيرمنطقه (كه در چين زيان[[71]](#footnote-71) ناميده مي‌شود) 6) گروهي متشكل از چند روستا (كمون) 7) روستا 8) واحد بنيادي توليد يعني خانواده يا گروهي متشكل از چندخانواده (ويتز، 1366).

در چارچوب كلي برنامه‌ريزي در سلسله مراتب اداري در سطح پروژ‌هاي ملي دو نوع پروژه يكي مخصوص جوامع شهري و ديگري براي جوامع روستايي طراحي مي‌شود. پروژ‌هاي شهري براي اجراي در سلسله مراتب سطح استاني و پروژ‌هاي روستايي در سلسله مراتب سطح زير‌منطقه به اجرا گذارده مي‌شود. تا قبل از اصلاحات ساختاري دهه 1970 در چين ساختار كلي عمومي سازمان‌دهي دولتي كشور، بصورت متمركز بود. تصميم‌گيري‌ها و كنترل اجراء در شهرهاي بزرگ و معمولاً در دست افرادي كه از شرائط موجود در مناطقه روستايي آگاهي مستقيمي ندارند، متمركز شده بود. از همه مهمتر اينكه هيچ گونه هماهنگي واقعي ميان بخش‌هاي مختلف دولت مركزي وجود نداشت، هر وزارتخانه به طور مستقل و در امتداد يك سلسله مراتب عمودي، عمل مي‌كرد (ويتز، 1366). بديهي است كه تحت چنين شرايطي ارائه برنامه‌‌هاي جامع توسعه، تقريباً غيرممكن مي‌گردد. در اين صورت ضرورت هماهنگي دستگاه‌هاي دولتي از طريق يك سازمان برنامه‌ريزي مركزي كه علاوه بر سطح ملي براي تحقق اهداف توسعه در سطوح محلي و منطقه‌اي كه بيشترين نيازمندي وجود دارد عمل كند آشكار مي‌گردد.

براي فائق آمدن بر اينگونه مشكلات، دولت چين، جستجو براي يافتن الگوهاي سازماندهي كه جايگزين الگوهاي قبلي باشد، را آغاز كرده‌ است. برخي از راه‌حل‌ها، منجر به تأسيس **سازمان‌هاي ويژه توسعه** در سطح متوسط، ميان سطح ملي و واحدهاي روستايي (دهكده يا مزرعه) شده‌اند. به علت چالش‌هاي برنامه‌ريزي متمركز و به منظور اصلاح نظام برنامه‌ريزي دولت چين از سال 1979 نظام مشاركت در مسئوليت را به منظور جايگزيني نظام كنترل سيستم و برنامه‌ريزي توليد در نواحي روستايي سراسر چين به اجراء گذاشت. بر هم زدن كمون‌هاي خلقي[[72]](#footnote-72) و در تخصيص اراضي مزارع اشتراكي يا دولتي به مزارع خانوادگي، تحت نظام مشاركت در مسئوليت، تحولي بنياني عظيمي در چين به وجود آورد. نظام مشاركت در مسئوليت و ترتيب‌هاي جديد موجب دگرگوني ژرف در ساختار مالكيت و انگيزه {توليد كشاورزي} در مناطق روستايي شد. بطوريكه به فاصله سال‌هاي 1979 تا 1984 توليد غله به ميزان يك سوم افزايش يافت و ميانگين درآمد خالص سرانه در مناطق روستايي تقريباً سه برابر شد. و تعداد افراد شاغل در فعاليت‌هاي شهرك‌هاي روستايي به بيش از 70 ميليون نفر رسيد (لانگورث، 1379). بدين ترتيب كشور چين با اصلاح ساختار برنامه‌ريزي روستايي در نظام كلي برنامه‌ريزي توسعه خود موفق شد به اهداف كلي توسعه روستايي دست يابد.در حال حاضر مشخصه برنامه‌‌ريزي روستايي چين، انعطاف پذيري و شناسايي و اهميت دادن به نيازهاي مردم است. روش برخورد دولت، تمركززدايي قدرت، اعطاء آزادي نسبي در تصميم گيري و اقدامات عملي، در سطوح منطقه‌اي و محلي است. در خصوص موضوعات مربوط به برنامه‌ريزي توليد كشاورزي، سازماندهي نيروي كار، توزيع درآمد، بكارگيري منابع كشاورزي و بازاريابي، خودمختاري داده مي‌شود. نظامي كه در چين پياده مي‌شود از نظر تفويض قدرت و مسئوليت به سطوح پائين‌تر، كاملاً انعطاف پذير است.

**مديريت توسعه روستايي :**

مديريت توسعه روستايي درچين گرچه به واسطه مسئوليت وزارت كشاورزي در امر كشاورزي روستا، جزء لاينفكي از فعاليتهاي اين وزارتخانه است. در عين حال در حوزه فعاليت وزارت صنايع، وزارتخانه‌اي كه مسئول زيرساختها و ساختمان‌سازي است، مؤسسه‌اي كه مسئوليت برنامه‌ريزي ملي فيزيكي را عهده دار است، وزارتخانه‌هايي كه همه نوع خدمات اجتماعي را براي مناطق روستايي تأمين مي‌كنند و غيره، نيز قرار مي‌گيرد. سازمانهايي كه مسئول اجراي برنامه‌ها هستند در تماس نزديك با سكونت‌گاههاي روستايي قرار دارند. بنابراين دربردارنده يك شوراي كشاورزي ناحيه‌اي مي‌باشند كه وظيفه‌اش آشنا ساختن با مفهوم توسعه كشاورزي و جزئيات برنامه‌هاي مربوط به آن مي‌باشد. لذا اين شورا بعنوان رابط ميان نمايندگان سازمان ملي با كشاورزان (يا نمايندگان آنها) در روستا عمل مي نمايد. مأمورين دولت كه نمايندگان سازمان منطقه‌اي در سطح بلوك هستند، به عنوان مأمورين توسعه شناخته مي‌شوند. يك مأمور توسعه تماس‌هاي مستقيم و مرتب با كليه مناطق تحت مسئوليت خود را دارد و رابط ميان سازمان منطقه‌اي دولتي و مردم محلي (يا نمايندگان ايشان) در مناطق مربوطه مي‌باشد.

در بيشتر موارد، سازمان روستايي بر اساس نوعي اتحاديه تعاوني مانند دستگاه مديريت تعاون روستايي كه نماينده روستائيان است، تشكيل مي‌‌گردد. كارگزاران امر توسعه از طريق اين اتحاديه تعاوني در سطح بلوك عمل مي‌كنند. ارگان ملي كه نماينده سازمان منطقه‌اي است، در ارتباط نزديك با كشاورزان بوده و بعنوان عامل ترويج شناخته مي‌شود. يك مأمور نه فقط با نمايندگان روستائيان بلكه با تك تك كشاورزان بايد بطور روزانه در تماس باشد. اين مأموران با راهنمائي‌ها و مشاوره‌ها عاملي براي اجراي برنامه توسعه در سطوح پايين روستايي هستند. به منظور آشنايي با سياست هاي توسعه روستايي درچين در ذيل برخي از سياست‌هاي عمده در برنامه‌ريزي توسعه همه جانبه روستايي توضيح داده مي‌شود (ويتز، 1366).

**مشاركت محلي**

در كشور چين از اهداف اساسي برنامه‌ريزي توسعه روستايي طبق اصول قانون اساسي تطبيق و سازگار كردن استراتژي‌هاي مورد نظر با شرايط خاص مردم محلي بطوريكه آنها برنامه‌هاي تدوين شده را گامي موثر در جهت ارتقاي زندگي فردي خود تلقي نمايند (Hu and Zhou, 1998). اجراي اين اهداف در سطوح اداري پائين‌تر (مشابه اتحاديه بلوك يا كمون) اولين گام در عملي كردن ابعاد مشاركت موثر در تحقق توسعه روستايي مي‌باشد. در چين در بعد از انقلاب 1949 و ايجاد گروه‌هاي توليدي كه هدف آنها استفاده اشتراكي از اراضي كشاورزي مي‌باشد، عموم كشاورزان تمايل به حفظ قطعات اراضي خود و ايجاد مالكيت انفرادي و در بعضي موارد تمايل به بهره‌برداري به صورت تعاوني در بين زارعان رواج يافت. تحت چنين شرايط سلسله مراتب گروه‌هاي توليد (گروه خانوادگي، كمون و بريگاد) به منظور بهره‌برداري بهينه از اراضي زارعي ظهور كرد. در اين حالت كشاورزان مشابه وضعيت ديگر كشورهاي سوسياليستي مي‌توانستند قطعه زميني به منظور توليد محضولات معيشتي در مالكيت شخصي خود حفظ نمايند. بهره‌برداري تحت چنين شرايطي (تعاوني‌ به شكل گروه‌هاي توليد، كمون، بريگاد) منجر به كاربرد بهينه اراضي و افزايش توليد محصولات كشاورزي در اواخر دهه 1970 گرديد (Lin et al, 1997).

به طور خلاصه‌ راهبردهاي توسعه روستايي پس از آزاد شدن چين در سال 1949 ابتدا با اصلاحات ارضي در اراضي تازه آزاد شده شروع شد (اصلاحات ارضي در سرزمينهايي كه سابقاً آزاد شده بودند قبل از سال 1949 به مرحله اجرا درآمده بود). در اين زمينه تلاشهاي وسيعي براي اصلاح وضع توليد و توسعه اقتصادي به عمل آمد. در سال 1953 دولت چين سوسياليزه كردن ]اشتراكي كردن[ مزارع و كارگاههاي صنايع دستي فردي را شروع كرد. هدف از اين كار، متشكل كردن زارعان در تعاونيها بود تا گام به گام در مسيري سوسياليستي پيش روند. مسير كلي اين رهيافت درست بود. در آغاز كار نهضت تعاوني، تخمين زده مي‌شد كه ايجاد تعاونيها بيش از ده سال به طول مي‌انجامد. گروه همياران روستايي مي‌بايست داوطلبانه به تعاونيهاي توليدي اوليه انتقال مي يافتند و سپس به طرف تعاونيهاي پيشرفته سير مي‌كردند، كه برنامه‌اي معقول بود. رهيافت انكارناپذيري از طريق نهضت تعاوني به دست آمد. براي مثال، مالكيت اشتراكي زمين به وجود آمد، كارهاي وسيع حفاظت از منابع آب و سرمايه‌گذاري‌ها در امر ساختمان تكميل شد، اقتصاد اشتراكي در نقاط مختلف كشور پياده گرديد، كه شرايط مساعدي را براي پيشرفت فني كشاورزي و صنعتي كردن روستا فراهم كرد، و انتقال از نظام صنعت و تجارت سرمايه داري به سوسياليسم صورت گرفت. اينها جهات مثبت بود.

**ب :ويژگيهاي مديريت توسعه روستايي درهندوستان :**

1. **ساختار حكومت :**

سلسله مراتب نظام حكومتي كشور هندوستان از نظر سازماندهي از عناصر ذيل مي‌باشد: رئيس جمهور، نخست وزير، هيأت دولت، پارلمان، مجلس عوام، مجلس اعلاء، ديوان عالي، دادگاه‌هاي عالي، ايالات، فرمانداران، وزير اعظم، شوراهاي قانونگذاري و مجالس قانونگذاري ايالات. كمسيون برنامه‌ريزي به عنوان ارگان عالي برنامه‌ريزي در سطح ملي در اين سلسله مراتب جزئي از هيأت دولت است و مستقيماً زير نظر نخست‌وزير اداره مي‌شود. در اين كشور كار برنامه‌ريزي در سه سطح مركز، ايالت و شهرستان صورت مي‌گيرد. همانطور كه ذكر شد در سطح مركز كمسيون برنامه‌ريزي است بهره‌برداري‌ها بر پيشرفت برنامه‌ها در سطح ملي نظارت مي‌كند. در سطح ايالت شوراي برنامه‌ريزي ايالت و در سطح شهرستان كميته هماهنگ كننده وجود دارد. در سطح شهرستان روساي كليه ادارات و سازمان‌هاي شهرستان در كميته هماهنگ كننده عضويت دارند، كه در جلسات متعدد در مورد پيشرفت برنامه‌‌ها تصميم‌گيري مي‌كنند. بطور كلي در رابطه با برنامه‌ريزي در هندوستان دو اصل مهم را كه در تدوين و اجراي برنامه‌هاي نقش دارند در تمام مراحل توسط كمسيون برنامه‌ريزي مدنظر قرار مي‌گيرد:

اول اينكه طبق قانون اساسي فدرال هندوستان، دولت مركزي و حكومت‌هاي ايالتي در بسياري زمينه‌ها داراي حق قانونگذاري مشترك بوده و در پاره‌اي امور نيز از اختيارات قانوني ويژه برخوردارند. اما جريان طرح‌ريزي برنامه، رابطه‌اي نزديك و مشورتي بين سطوح دوگانه حكومت برقرار مي‌سازد. مورد دوم اينكه برنامه‌ريزي اقتصادي با توسعه مداوم و سريعتر بخش عمومي نسبت به بخش خصوصي همراه بوده است، اما هنوز بخش بزرگي از فعاليتهاي اقتصادي در هندوستان توسط بخش خصوصي انجام مي‌شود (فيض‌اللهي و حيدري، 1360).

1. **نظام برنامه‌ريزي در هندوستان با تأكيد بر نظام برنامه‌ريزي روستايي:**

كميسيون برنامه‌ريزي هندوستان به عنوان يك سازمان مشاوره‌اي زيرمجموعه‌اي از دولت هند و در درون وزارت برنامه‌ريزي كشور به وجود آمده است. اين كمسيون مسئوليت تهيه برنامه‌هاي پنجساله و برنامه‌هاي يكساله و همچنين نظارت بر اجراي آنها و ارزيابي مداوم آنها را بر عهده دارد. كميسيون مستقيماً زير نظر نخست وزير هند اداره مي‌شود يك عضو دائم به عنوان نايب رئيس و چندين عضو كه عمدتاً از وزراي كابينه مركزي‌ دولت مي‌باشند. از ديگر اعضاء آن مي‌توان به كارشناسان اقتصادي، برنامه‌ريزي، صنعتي، مديريتي اشاره كرد (Narasimham, 1956).

شوراي توسعه ملي[[73]](#footnote-73) (NDC) (متشكل از نخست وزير به عنوان مسئول مستقيم كميسيون برنامه‌ريزي، نائب رئيس كميسيون، وزيران اعظم، هيأت دولت و كارشناسان عضو كميسيون برنامه‌ريزي) مسئوليت اصلي تصميم گيري در نظام برنامه‌ريزي در هند را به عهده دارند شكل (4) (همان). اين شورا كار تعيين اهداف در سطوح كلان ‌مقياس و ارزيابي منابع قابل دسترس براي تأمين مالي برنامه‌ها را به عهده دارد. همچنين وزارت دارائي مستول فراهم كردن منابع مالي داخلي و خارجي و همچنين تنظيم چگونگي استفاده از اين منابع مي‌باشد. بنابراين، اين وزارتخانه تنظيم كنده سياست مالي دولت در رابطه با ساير وزارتخانه‌ها و كنترل كننده كليه مخارج دولت هندوستان است. برقراري روش صحيح استفاده از منابع ارزي و حل مسائل و مشكلات مربوط به امور پولي و بانكي كشور نيز از وظايف اين وزارتخانه است. تعيين نهائي منابع پايه براي برنامه‌ها بعد از برآوردهاي وزارتخانه‌ها و ايالات در يك فرآيند رفت و برگشت و بعد از تعديلات لازم صورت مي‌گيرد. در نظام برنامه‌ريزي هندوستان پيش‌نويس برنامه‌اي كه توسط كميسيون برنامه‌ريزي تهيه مي‌شود، رويكردهاي اساسي در تعيين اهداف كلان برنامه‌ريزي بوسيله شوراي توسعه ملي را مهيا مي‌نمايد. كمسيون برنامه‌ريزي با بررسي و تحليل برنامه‌هاي گذشته، منابع انساني، رفتاري، فني و راهبردي مورد نياز براي پاسخگويي به اهداف برنامه را تعيين مي‌كند. و اين عناصر در بخش‌هاي مختلف اقتصادي بكار گرفته مي‌شود. پس از تعيين اهداف كلان اعضاي كابينه مركزي موظف هستند كه به درخواست كميسيون برنامه‌ريزي اعتبارات لازم براي بخش‌هاي تابعه خود (پروژه‌ها و طرح‌هاي توسعه) را برآورد كرده و مطابق با چشم‌انداز‌هاي تعيين شده شوراي توسعه ملي تهيه به اين كمسيون تقديم نمايند. سپس شوراي توسعه ملي اين اعتبارات را مورد ارزيابي قرار مي‌دهد. قسمتي از برنامه‌ها بدون تغيير در شوراي توسعه ملي مورد پذيرش قرار مي‌گيرد ولي ممكن است قسمتهايي از برنامه‌ها براي تعديلات مورد نياز به وزارتخانه‌هاي مربوطه برگشت داده شود. فرآيند مشابهي در ادارات برنامه‌ريزي سطوح پايين‌تر (ايالات، شهرستان‌ها) جريان دارد. بدين صورت كه اين ادارات طرح‌هاي و پروژه‌هاي پيشنهادي‌ خود را بر اساس چشم‌انداز و اهداف كلي تعيين شده توسط كميسيون برنامه‌ريزي، مورد بازنگري قرار داده و سپس در سطح ملي به . ا به كميسيون برنامه‌ريزي ارائه مي‌گردد. در اين مرحله كمسيون به كمك متخصصان عضو و نمايندگاني از طرف وزارتخانه‌ها و ساير ارگان‌هاي دولتي و خصوصي برنامه‌هاي ارسالي از طرف وزارتخانه‌ها و ايالات را مورد بررسي دقيق قرار مي‌دهد. امكان‌سنجي، امكان‌پذيري (فني، اقتصادي، مالي و ...) و تطبيق طرح‌هاي و پروژه‌هاي پيشنهادي، براي دستيابي به اهداف برنامه‌ با توجه به جهت‌گيري‌هاي راهبردي در اين مرحله صورت مي‌پذيرد. در صورتي كه در مورد هر كدام از مراحل اجرايي پروژه‌ها و طرح‌ها ناسازگاري‌هاي اجرايي و اهداف غيرقابل دسترسي باشد، برنامه‌هاي پيشنهادهاي به بخش‌هاي مربوطه (وزارتخانه‌ها و ايالتها) براي پيگيري مجدد برگشت داده مي‌شود. ممكن است كمسيون با بررسي برنامه‌هاي پيشنهادي و مناسب‌بودن آنها در صورت ناسازگاري با چشم‌اندارهاي تعيين شده در اهداف بلندمدت و كلي خود تجديد نظر كند. سرانجام اين فرآيند رفت برگشت زماني به اتمام مي‌رسد كه ارگان‌هاي دست‌اندركار برنامه‌ريزي (كميسيون برنامه‌ريزيري، وزارتخانه‌هاي مركزي و ايالتها) در مورد امكان‌پذيري برنامه‌هاي اجرائي و طرحها در چارچوب محدوديتهاي مالي تعيين شده، به تفاهم كامل برسند. پس از اين مرحله «پيش نويس خلاصه برنامه» تهيه مي‌شود و وقتي به تصويب شوراي توسعه ملي رسيد به صورت برنامه نهايي درمي‌آيد. اين برنامه متعاقباً به پالمان تقديم مي‌گردد (Dubey, 1990).

1. **جايگاه برنامه‌ريزي روستايي در نظام برنامه‌ريزي هندوستان:**

برنامه‌ريزي روستايي در كشور هندوستان يك فرآيند مداوم هدفمند و بلند‌مدت مي‌باشد. موضوع برنامه‌ريزي در سطوح مختلف همزمان با تصميم دولت هندوستان مبني بر محوري كردن برنامة اجرايي توسعة روستايي به منظور دستيابي به اشتغال كامل مورد تأكيد قرار گرفت. و به دنبال تأكيد مقامات هندي مبني بر اهميت بيشتر به توسعة روستايي به منظور جلوگيري از تشديد مسائلي از قبيل از فروپاشي زندگي روستاييان و مهاجرت آنها به شهرها كه زاغه‌نشيني شهري را در پي‌ داشت جان تازه‌اي گرفت. از اين رو براي جبران غفلت از توسعة روستايي و پيشرفت سريع‌تر مناطق روستايي ، برنامه‌هاي مختلفي ازسوي دولت اتخاذ شد ازجمله اين برنامه ها دخالت سازمان‌هاي محلي براي ايجاد علاقه و اشتياق در روستاييان به علت عدم توانايي سازمان‌هاي دولتي در اجراي اين روند، تشكيل انجمنهاي پنج نفرة روستايي در كلية ايالات، تمركززدايي در كل فرآيند برنامه‌ريزي، تفويض اختيارات از مركز به ايالات و انجمنهاي پنج نفرة روستايي از ديگر ابعاد مورد تأكيد در اين شيوه برنامه‌ريزي مي‌باشدMoulid, 1979)).

برنامة اجرايي توسعه روستاها در هندوستان، از سال 1952 آغاز شده و طي اين مدت، دولت هندوستان در زمينة روش محلي توسعة روستايي، تجربيات وسيعي كسب كرده است. طي دورة برنامة پنجساله (1956-1961)، نه تنها در زمينة تمركززدايي اداري در سطوح شهرستان و بلوك، بلكه در جهت تأسيس نظام سه سطحي انجمنهاي پنج نفره ارگانهاي محلي انتخابي و قانوني ده، بلوك و شهرستان نيز تلاشهايي صورت گرفته است. ابتدا بر روي برنامه‌هاي اجرايي حوزه‌هاي كشاورزي فشرده تأكيد مي‌شد كه به معني افزايش توليد مواد غذايي، از طريق استفاده از انواع غلات پربازده بود. منافع حاصل از اين برنامه، عموماً به كشاورزان ثروتمند و حوزه‌هاي غني‌تر مي‌رسيد. بنابراين، براي كمك مستقيم‌تر به كشاورزان كوچك و حوزه‌هاي خشك و بي‌آب، مي‌بايست برنامه‌هاي اجرايي ويژه‌اي در نظر گرفته مي‌شد. ساير برنامه‌هاي اجرايي به منظور توسعة پروژه‌هاي آبياري (توسعة حوزة مركزي) تنظيم شده بود. كلية اين برنامه‌هاي اجرايي به درجه‌اي از برنامه‌ريزي در سطح محلي منجر مي‌شد، گرچه بسته به نوع برنامة اجرايي (مثلاً توليد كشاورزي، نظام آبياري) جنبه‌هاي مورد تأكيد تفاوت مي‌كرد. در اين زمان، براي از بين بردن عدم توازنهاي منطقه‌اي و گسترش منافع برنامه‌هاي اجرايي توسعه به بخشهاي ضعيف‌تر جامعه، گامهاي مشخصي برداشته شد. در سال 1969، رهنمودهايي براي تدوين برنامه‌هاي شهرستاني از سوي كميسيون برنامه‌ريزي انتشار يافت. اين قبيل برنامه‌ها به گونه‌اي مؤثر توسط تعدادي از دولتهاي محلي تهيه شد. در سال 1977، به منظور تشديد توسعة روستايي و ايجاد اشتغال كامل به منزلة مسئله‌اي حاد و فوري، جان تازه‌اي به كالبد برنامه‌ريزي حوزه‌اي دميده شد. در برنامه‌هاي پنج‌ساله بعدي تعداد بلوك‌هايي كه برنامة اجرايي توسعة فشرده بر مبناي برنامه‌ريزي در سطح بلوك بر آنها انجام شد افزايش قابل ملاحظه‌اي داشت. به منظور دستيابي به الگوهاي مناسب برنامه‌ريزي در سطح محلي كميته‌اي به سرپرستي آزوكامهتا[[74]](#footnote-74)، نايب رئيس پيشين كميسيون برنامه‌ريزي مأموريت يافت كه راهكارهاي توسعه انجمن‌هاي پنج نفره و تقويت نظام‌هاي برنامه‌ريزي غير متمركز را تدوين نمايد

همچنين گروهي ديگري به رهبري سيوارامن[[75]](#footnote-75) يكي از اعضاي كميسيون برنامه‌ريزي نيز نقش سازمانهاي داوطلب را در اجراي برنامه‌ها و برنامه‌هاي اجرايي توسعة روستايي در سطح محلي را مورد بررسي قرار داد و رهنمودهايي جهت برنامه‌ريزي در سطح محلي در سراسر با تأكيد بر ابعاد اشتغال‌زايي كامل ارائه داد. كمسيون برنامه‌ريزي گروه كاري به رياست پرفسور دانتوالا[[76]](#footnote-76) تشكيل داد كه سياست‌هاي كلي برنامه‌ريزي در سطح كشور را هدايت مي‌كرد (موسسه توسعه آسيا اقيانوسه وابسته به سازمان ملل، 1365). در اين قسمت پيشنهادات اين سه كميته براي برنامه‌ريزي در سطح محلي مورد بررسي قرار مي‌گيرد.

**الف- اصول تدوين شده توسط كميتة آزوكامهتا**

1. ساخت نهادهاي دمكراتيك بايد بر اساس وظايفشان قرار داده شود
2. وسيلة امكانات توسعه كه در پرتو تحولات عمده در ابعاد مختلف اقتصاد گسترش يافته است نقش تعيين كننده‌اي در نهاينه كردن اين امر دارد.
3. قلمروهاي نهادي، ساختي و كاركردي انجمنهاي پنج نفره بايد با خط‌مشي‌ها و راهبردهاي توسعه‌اي كه در طول زمان تكامل يافته‌اند تطبيق داده شود.
4. ساخت نهادهاي انجمنهاي پنج نفره بايد به نحوي باشد كه مشاركت موثر مردم در فرايند توسعه را تضمين نمايد.
5. به منظور تضمين نظارت دمكراتيك مردم در سطوح پايين‌تر از شهرستان، حفظ توازن بين نيازمنديهاي تكنولوژيك و امكانات مشاركت واقعي مردم در مديريت توسعه، از طريق گردآوردن روستاها، تشكيل انجمنهاي پنج نفرة مركزي در سطوح پايين‌تر از شهرستان ضروري مي‌باشد.
6. با توجه به اينكه انجمنهاي تعاوني روستايي از قبل در تعدادي از ايالات وجود داشت، و اينها قابليت تبديل به كميته‌هاي غير رسمي اتحادية شهرستان نيز دارند، تأسيس سازمان اداري جداگانه در سطح بلوك يا ده جايزه نمي‌باشد.
7. پس از ايالت، كه يكي از سطوح راهبردهاي برنامه‌ريزي اقتصادي به شمار مي‌رود، سطح شهرستان آن قدر وسعت دارد كه انتخاب خط مشي‌ها را تحت تأثير قرار دهد از اين رو در سطح شهرستان زمينه اجرايي برنامه‌ها مناسب مي‌باشد.
8. راهبرد برنامه‌ريزي در سطح شهرستان بايد مبتني بر مسائل كلي زيربنايي و تأكيد ضروري بر مناطق مختلف كشاورزي – اقليمي در يك شهرستان و نظاير آن باشد.
9. برنامه‌هاي سطح شهرستان و برنامه‌هاي سطح بلوك نبايد با يكديگر رقابت كنند، بلكه بايد مكمل يكديگر باشند.
10. انجام برنامه‌ريزي در سطح بلوك به تحت پوشش قرار دادن كل شهرستان كمك خواهد كرد از اين رو مي‌توان اجراي برنامه‌هاي توليد و اشتغال را در سطحي پايين‌تر از شهرستان قرار داد.
11. نقش انجمنهاي پنج نفرة مركزي اساساً ترويج و اجراي كار است و نمي‌توان انتظار داشت كه آنها به طراحي برنامه‌هاي منسجم بپردازند (Dubhasi, 1979).

# ب- اصول تدوين شده توسط گروه كار دانتوالا

گروه كار دانتوالا بر اساس اصول تدوين شده در كميته آزوكامهتا، بلوك را به عنوان واحد برنامه‌ريزي معرفي كرد. از اين قبل از معرفي اصول تدوين شده توسط اين گروه به معرفي ويژگي‌هاي بلوك به عنوان واحد برنامه‌ريزي روستايي پرداخته مي‌شود. بلوك از نظر مساحت و جمعيت بايد به قدر كافي كوچك باشد كه برخورد صميمانه و درك متقابل برنامه‌ريزان، مجريان برنامه و مردم از يكديگر را ميسر سازد. همچنين در اين سطح مي‌شود يك برنامة عيني در ارتباط تنگاتنگ با گروه بهره‌وران تدوين كرد و به درك روشن‌تري از نيازهاي ملموس مردم رسيد و عوامل پيش گيرندة ترقي بخشهاي ضعيف را تدوين كرد. توان بالقوة منابع انساني و فيزيكي خاص حوزه را تعيين و موانع فرا راه رشد اجتماعي – اقتصادي و تكنولوژيك را مشخص كرد و قلمرو مشاركت مردم را در آماده‌سازي و اجراي برنامه‌ها، گسترش داد. دامنة برنامه‌ريزي‌اي كه در سطح بلوك عمل مي‌كند از طريق محدودة جغرافيايي آن و برآورد كمي و كيفي منابع مادي و انساني تعيين مي‌شود. بنابراين، يكي از اولين كارهاي برنامه‌ريزي در سطح بلوك، بايد مشخص كردن و تفكيك آن از برنامه‌ريزي در سطوح شهرستان و ايالت باشد. لذا، برنامه‌هاي سطح بلوك بايد از يك سو به برنامه‌هاي سطوح شهرستان و ايالت و از سوي ديگر به برنامه‌هاي واحدهاي فرعي متشكل از چندين ده در درون يك بلوك، مرتبط باشد.

اين گروه، قبل از توصيه انواع ساخت سازماني لازم جهت پيشبرد امر برنامه‌ريزي، انديشه‌هايي پيرامون وظايف ناشي از برنامه‌ريزي غير متمركز در سطح بلوك و شهرستان به شرح زير، ارائه كرد:

1. كشف منابع و گردآوري داده‌ها، از جمله تحليل سطوح جاري توسعه، توان بالقوة توسعة بيشتر و تشخيص موانع فرا راه توسعه.
2. تشخيص اولويتها و انتخاب برنامة اجرايي ميانجي
3. تدوين برنامه‌هاي اجرايي/ پروژه‌ها/ طرحهاي توسعه و ايجاد پيوندهاي مكاني و زماني در يك چارچوب يكپارچه
4. تنظيم برنامه‌اي براي بهره‌گيري كاملتر از عامل نيروي انساني، بعبارت ديگر برنامه‌اي جهت افزايش اشتغال
5. برآورد منابع موجود مالي حاصل از منشأهاي گوناگون – بودجة شهرستان، نظام بانكي، بخش خصوصي و بسيج آنها
6. بازنگري و ارزشيابي همزمان يا بازرسي موازي برنامه‌هاي توسعه و تغييرات آنها نسبت به زمان در پرتو تجربيات حاصله

گروه اعتقاد داشت كه نظام برنامه‌ريزي موجود در سطوح شهرستان و بلوك، براي انجام كلية اين وظايف فني به طور مناسب تجهيز نشده است. اين نظام هم از نظر تخصصي و هم از نظر استحكام اداري، ناقص است. با توجه به واقعيات موجود، از جمله كمبود كاركنان فني برنامه‌ريزي و موانع مالي، گروه كار اعلام داشت كه در مرحلة كنوني توسعه بهتر است مهارتهاي موجود برنامه‌ريزي را در سطح شهرستان متمركز كرد و از تقسيم اين منبع كمياب بين بلوك‌هاي مختلف اجتناب ورزيد. چنانچه سلول برنامه‌ريزي در سطح شهرستان به اندازة كافي مستحكم شود، از برنامه‌ريزي در سطح بلوك نيز مراقبت خواهد كرد. انجام اين كار، علاوه بر تضمين آرايش مطلوب منابع پرسنلي موجود، جهت برنامه‌ريزي حوزه‌اي، گروه برنامه‌ريزي را قادر مي‌سازد كه چشم انداز گسترده‌تري از منابع بالقوه و موانع فراراه هماهنگي بهتر و يكپارچگي برنامه‌هاي بلوك و شهرستان داشته باشد. اين فرآيند بايد هماهنگي برنامة بلوك و شهرستان را تضمين كند.

بطور كلي اصول تدوين شده توسط اين گروه به شرح زير مي‌باشد.

1. برنامه‌ريزي در سطوح شهرستان و بلوك بايد صرفاً به عنوان اجزايي از يك تجربة واحد نگريسته شوند.
2. گسترش جغرافيايي حيطه برنامه‌ريزي و دوري سازمان‌هاي برنامه‌ريزي از حوزة اجرا مانع انطباق بودجه‌هاي تخصيصي بخشي با نيازهاي خاص مكاني و نيز به كارگيري توان بالقوة مردم و بهره‌گيري از توزيع مناسب منافع توسعه بوده است بنابراين تمركززدايي در برنامه‌ريزي الزامي است.
3. هدف عمدة برنامه‌ريزي در سطح بلوك، شتاب بخشيدن به فرايند تمركززدايي است، از اين رو اقدام به برنامه‌ريزي در سطحي كوچكتر، ضمن تسريع فرآيند توسعه كيفيت آن را نيز افزايش خواهد داد، و مطابق با نيازهاي جامعه خواهد بود.
4. برنامه‌ريزي در سطح بلوك نبايد به منزلة يك تجربة جداگانه تلقي شود، بلكه بايد به مثابة حلقه‌اي در نظر گرفته شود كه سلسله مراتبي از سطوح مختلف مجموعه روستاهاي زير سطوح بلوك تا سطوح شهرستان، منطقه و ايالت را به يكديگر پيوند مي‌دهد.
5. دخالت نهادهاي انجمنهاي پنج نفرة روستايي در فرآيند برنامه‌ريزي، زمينة مشاركت مؤثرتر مردم را در اجراي برنامه‌فراهم خواهد آورد، شرطي كه در كاميابي برنامه اهميت تعيين كننده دارد.
6. تدوين برنامه و اجراي آن قابل تفكيك نيست و مجريان برنامه، بايد در ارتباط تنگاتنگ با تدوين كنندگان آن باشند و بالعكس (موسسه توسعه آسيا اقيانوسه وابسته به سازمان ملل، 1365).

# پيشنهادهاي تدوين شده توسط كميتة سيوارامن

اين كميته بر اين نظر بود كه سازمانهاي داوطلب در برنامه‌ريزي و اجراي برنامه‌هاي توسعه مي‌توانند نقش بسيار مؤثري ايفا كنند. براي سازمانهاي داوطلبي كه كار تنظيم برنامه را بر عهده داشته‌اند، مشاركت در اجراي برنامه نيز ارجحيت دارد. حتي در تهية يك برنامة بلوك، سازمانهاي داوطلبي كه در برنامه‌ريزي عملي توسعة حوزه‌اي سابقة كافي داشته باشند، مي‌تواند نقش مؤثري ايفا كنند. بعضي از سازمانهاي داوطلب، ممكن است قادر نباشند مسئوليت تدوين برنامة بلوك را قبول كنند. در اين گونه موارد، تهيه و اجراي قسمتي از برنامه‌ را نيز مي‌توا به آنها واگذار كرد. تهية برنامه‌هاي جامع را كه كاري بسيار تخصصي است، مي‌توان به سازمانهاي داوطلبي (علاوه بر مؤسسات فرهنگي و سازمانهاي مشاورة مديريت خوب) واگذاشت كه از متخصصان لازم، اعتبار تثبيت شده، تجربة عملي و سازمانهاي مجهز برخوردار باشند. بعضي از سازمانها، چون انجمن سازمانهاي داوطلب توسعة روستايي، قبلاً در اين زمينه كارهاي درخور توجهي انجام داده‌اند، در برنامة اجرايي عظيم توسعة‌روستايي كه در حال حاضر در دست اقدام است، نظر كميته اين بود كه اين چنين مؤسساتي كه مي‌توانند تهية‌برنامه‌هاي توسعة يكپارچة روستايي را بر عهده بگيرند و رهنمودهايي جهت اجراي آن ارائه كنند، مورد تشويق و حمايت قرار گيرند (همان).

**نتايج كلي :**

كشور هندوستان، از طولاني‌ترين سابقة برنامه‌ريزي منطقه‌اي و محلي در منطقة جنوب و جنوب شرقي آسيا برخوردار است. برنامه‌ريزي غير متمركز از سال 1969، يعني طي چهارمين برنامة پنجساله آغاز شد، و اين هنگامي بود كه وظايف ويژه برنامه‌ريزي، مختص دولتهاي ايالتي و بخشها بود. در كميسيون برنامه‌ريزي هند[[77]](#footnote-77) سه سطح برنامه‌ريزي، با چهار سطح اداري، به همراه قرينه‌هاي سرزميني[[78]](#footnote-78) و مفاهيم برنامه‌ريزي مشخص شده است. بنابراين، از همان آغاز، مناطق برنامه‌ريزي به جاي اينكه مناطقي از نوع همگن يا كاركردي باشند، مناطقي اداري بودند (Chakravarthy, 1972).

درهندوستان درابتدا پايين‌ترين سطح برنامه‌ريزي خرد همان بخش بود. بعدها، هنگامي كه توسعة روستايي همه جانبه به عنوان رهيافتي شناخته شده سربرآورد، واحد اصلي برنامه‌ريزي سطح خرد، تبديل به بلوك شد.در آغاز، برنامه‌ريزي‌ بخشها[[79]](#footnote-79) بر توسعة منابع محلي، به وجود آوردن زيرساخت، نقاط رشد و همچنين در كل بر مكان فعاليت‌هاي اقتصادي تأكيد داشت. بعداً دو رهيافت گروه‌هاي آماج و رهيافت ناحيه‌اي[[80]](#footnote-80) به آن افزوده شدند تا بدين طريق، نابرابري بين گروه‌ها و نواحي/ مناطق به حداقل برسد. بنابراين در اهداف برنامه‌ريزي فوق، بر سه مؤلفه تأكيد شد:

* رشد اقتصادي، براساس بهينه‌سازي استفاده از امكانات منابع و زيرساختهاي محلي
* برابري بيشتر، با بذل توجه خاص به گروه‌هاي آماج فقيرتر و
* كيفيت بهتر زندگي، با توجه به تأمين نيازهاي اساسي و (ديگر) امكانات رفاهي اجتماعي براي اجتماعات محلي.

براي فهم بهتر چارچوب مديريت توسعه روستايي درهندوستان ، بجاست كه تقسيم مسئوليتها بين كارگزاريهاي دولتي مختلف در سطوح بخش و بلوك، با عنايت به مؤلفه‌هاي مختلف طرح در نظر گرفته شود. مؤلفه‌هاي زير در اين زمينه وجود دارند:

* مؤلفه‌هاي بخشي كه توسط ادارات بخشهاي اقتصادي مختلف اداره مي‌شوند؛
* مؤلفه‌هايي غير بخشي، عمدتاً فعاليتهاي توسعة روستايي كه توسط "كارگزاري توسعة روستايي بخشها"[[81]](#footnote-81) اداره مي‌شوند؛ مگر تعدادي از آنها كه تحت كنترل جزئي ادارات بخشي هستند.
* سازمانهاي بلوك در برنامه‌ريزي و اجرا، نقش محدودتري دارند و به فعاليتهاي خاصي محدود مي‌شوند. با اين حال، نقش آنها در طرحهاي غير بخشي، هم از لحاظ برنامه‌ريزي و هم از لحاظ اجرا بسيار گسترده است. هيچ سازمان خاصي در سطح بخش وجود ندارد كه تمامي مسئوليت برنامه‌ريزي بر عهدة آن باشد. متصدي هر بخش اقتصادي، برنامه‌هاي بخش اقتصادي خود را تنظيم مي‌كند. اين برنامه‌ها را "متصدي توسعه بخش"[[82]](#footnote-82)/ "متصدي برنامه‌ريزي بخش"[[83]](#footnote-83) گردآوري مي‌كند تا "هيأت توسعه بخش"[[84]](#footnote-84)/ "شوراي توسعة بخش"[[85]](#footnote-85) آن را بازبيني كند. هيأت توسعة بخش / شوراي توسعة بخش هيأتي قانوني است كه رياست آن را "وزير سطح ايالتي"[[86]](#footnote-86) و در اغلب ايالتها "مأمور وصول بخش"[[87]](#footnote-87) يا رئيس "زيلاپاريشاد"[[88]](#footnote-88) بر عهده دارد. اعضاي آن را متصديان بخشهاي اقتصادي، نمايندگان پارلمان و مجلس قانونگذاري[[89]](#footnote-89) به نمايندگي از بخش و رؤساي كميته‌هاي دائمي زيلاپاريشاد در بخش، تشكيل مي‌دهند. با اين حال، هيأت توسعة بخش/ شوراي توسعة بخش صرفاً نقش مشاوره‌اي دارند. فقط چندين وزارتخانه و مديريت سطح ايالتي كه در رأس بخشهاي اقتصادي قرار دارند، مي‌توانند بودجه‌ها را به تصويب برسانند و از اين رو اقتدار نهايي براي تائيد بخش‌هايي از برنامه برخوردارند. در نتيجه، بديهي است كه فرآيند برنامه‌ريزي در سطح بخش، صرفاً جنبه تشريفاتي دارد و ارتباط چنداني با برنامه‌ريزي ملي و منطقه‌اي ندارد. در اكثر موارد، نه اعتراضي در خصوص شناسايي منظم منابع و تنگناهاي موجود وجود دارد و نه در مورد تلاشي جدي براي حل مشكلات با روشي منسجم اعتراضي به چشم مي‌خورد. كنترل ايالتي همچنين دال بر اين است كه مدت زمان قابل توجهي طول مي‌كشد تا اعتبارات بخشهاي اقتصادي عملاً واگذار شوند. گرچه سال مالي در ماه آوريل آغاز مي‌شود ولي در اكثر موارد بودجه‌ها تا ماه سپتامبر واگذار نمي‌شوند (مهندسين مشاور DHV هلند، 1375).
* در سطح بلوك، وضعيت متفاوت‌تر است؛ ولي در كل حدود اختيارات متصدي توسعة بلوك[[90]](#footnote-90) تضعيف شده است. با به كارگيري نظام آموزش و بازديد[[91]](#footnote-91) در ترويج روستايي، در اكثر ايالتها كاركنان امور ترويج تحت نظارت مستقيم وزارتخانه در آمده‌اند. همين مسأله در مورد ديگر كارمندان نظير متصديان امور پزشكي، كمك جراحان دامپزشك و مسئولان آموزش صدق مي‌كند، به طوري كه متصديان توسعة بلوك با تعداد كمي كارمند باقي مانده‌اند. بلوكها برنامه‌هاي خود را فقط براي طرحهاي توسعة روستايي تنظيم مي‌كنند. اين برنامه‌ها پس از آنكه كارگزاري توسعة روستايي بخش آنها را به صورت يك برنامة بخش جمع‌بندي مي‌كند، توسط هيأت رئيسه به تصويب مي‌رسد. اين هيأت از مأمور وصول بخش (در برخي ايالتها رئيس زيلاپاريشاد) به عنوان رئيس، مدير پروژة كارگزاري توسعة روستايي بخش به عنوان دبير، متصديان بخشهاي اقتصادي، مديران شعبات اصلي بانكها، اعضاي پارلمان و مجلس قانونگذاري به عنوان عضو، تشكيل مي‌شود. از آنجا كه مسئوليت اين طرحها عمدتاً بر عهدة مركز است و اعتبارات مالي مستقيماً به كارگزاريهاي توسعة روستايي بخش واگذار مي‌شوند، هيأت رئيسة كارگزاريهاي توسعة روستايي بخش، در حقيقت مجبور به تصويب تمامي هزينه‌هاي موجود در برنامه‌هاست (Thapliyal & Sudhakara, 1989‌). نمايانگر چارچوب سازماني برنامه‌ريزي (و اجرا) در سطح بخش و بلوك است.

درمديريت توسعه روستايي هندوستان براي تمركززدايي و كارآمد ساختن فرآيند برنامه‌ريزي و افزايش مشاركت مردم در برنامه‌ريزي و اجراء، تلاشهايي به عمل آمده است. طي برنامة پنج ساله دوم (62-1956) نظامهاي دولت محلي تحت عنوان "پنچايات راج"[[92]](#footnote-92) آغاز به كار كردند كه سه سطح داشتند: در سطح روستا "گرام‌پانچايات"[[93]](#footnote-93)، در سطح بلوك "پانچايات ساميتي"[[94]](#footnote-94)، و در سطح بخش زيلاپاريشاد[[95]](#footnote-95) با وجود اين، در بسياري از ايالتها اين شوراها به علت فقدان ارادة سياسي ناكام ماندند. در سال 1977 دولت براي بازبيني عملكرد اين «پانچايات»ها كميته‌اي تشكيل داد. اين كميته يك نظام دو سطحي پيشنهاد كرد كه از زيلاپاريشاد در سطح بخش و "ماندال پانچايات"[[96]](#footnote-96) ها تشكيل شده بود؛ ماندال پانچايات‌ها بسته به تراكم جمعيت و شرايط جغرافيايي ناحيه، دهستان‌هاي 5 الي 10 روستايي با جمعيتي برابر 5 الي 10 هزار نفر را در بر مي‌گرفتند. در سال 1984 كميتة ديگري تشكيل شد و توصيه كرد كه انجام امور توسعه، تحت نظر زيلاپاريشادها درآيد و در سطح بخش، واحدهاي ويژة برنامه‌ريزي تشكيل شود. شماري از ايالتها يك يا چند پيشنهاد اين دو كميته را پذيرفته‌اند؛ به طوري كه اكنون وضعيت دقيق ايالتها ممكن است با يكديگر متفاوت باشد. بطور كلي هنگامي كه كارگزاريهاي توسعة روستايي بخش، در هر بخش ايجاد شده بودند تصور مي‌شد كه اين كارگزاريهاي توسعة روستايي بخش، در تهية برنامه‌هاي بلوك موثر باشند و بتوانند آنها را در برنامه‌هاي جامع بخش ادغام كنند ولي كاركرد كارگزاريهاي توسعة روستايي بخش كه داراي يك مدير پروژه و 6 تا 8 متصدي پروژه بودند، محدود به پروژه‌هاي همه جانبة توسعة روستايي بود؛ به طوري كه آنها نمي‌توانستند نقش موثري در كل فرآيند برنامه‌ريزي بخش ايفا كنند.

## رهيافت‌هاي توسعه و توسعه روستايي:

هندوستان با داشتن بيش از 70 درصد جمعيت در مناطق روستايي از كشورهاي پيشتاز در امر توسعه و توسعه روستايي به شمار مي‌آيد. سكونت بخش زيادي از جمعيت در مناطق روستايي باعث شده تا موضوع توسعه روستايي جايگاه ويژه‌اي در برنامه‌هاي توسعه و به خصوص برنامه‌هاي پنج ساله اين كشور داشته باشد و توجه خاصي بدان معطوف گردد. اولين برنامه پنجساله هند بين سال 56-1951 به اجرا درآمد. هدف اصلي اين برنامه از منظر توسعه روستايي، ارتقاي سطح زندگي روستاييان، دسترسي به فرصتهاي مساوي براي پيشرفت، ايجاد عدالت و برابري و تغيير ديدگاه‌ها و تمايلات وستاييان به منظور بسترسازي براي توسعه روستايي بود. در اين راستا، طرحي با عنوان طرح توسعه اجتماع در قالب ارائه خدمات ترويج ملي[[97]](#footnote-97) به منظور توسعه منابع انساني مناطق روستايي به كمك دولت و با تلاش و مشاركت مردم در سال 1952 آغاز شد. از آنجا كه اين طرح روشي غير انقلابي در زمينه توسعه جوامع روستايي ارائه مي‌كرد، با استقبال رهبران كشور هندوستان روبرو شد. بطوريكه هندوستان بيش از هر كشور ديگر جهان در زمينه پروژه‌هاي توسعه روستايي در قالب برنامه‌هاي توسعه اجتماعي تجربه اندوخته است (Dayal, 1960). بطور كلي طرح‌هاي توسعه اجتماعي فرآيند، روش، برنامه، نهاد و يا نهضتي هستند كه اهداف ذيل را در زمينه توسعه روستايي دنبال مي‌كنند:

* مردم را در سطح جامعه در حل مسايل مشترك خود شركت دهند
* در حل مشترك مسايل جامعه، بر استفاده از فرآيندهاي دموكراتيك تأكيد دارد
* براي حل موثرتر مسايل مشترك جامعه، در انتقال تكنولوژي به مردم آن تسهيلاتي فراهم مي‌آورد (Brayne, 1964).

اين طرح ضرورتاً يك فرآيند آموزشي و نهادي بود، زيرا تلاش مي‌كرد تا تمايلات، گرايشها و اعمالي را رفع كند كه به عنوان موانع توسعه اجتماعي اقتصادي مطرح بودند، ضمن اينكه زمينه را براي توسعه همه جانبه فراهم آورد. در واقع، اين راهبرد، اولين برنامه ملي براي بازسازي اجتماعي اقتصادي مناطق روستايي بود كه اهداف چندگانه‌اي را دنبال مي‌كرد. مهمترين هدف آن ارتقاي استاندارد زندگي، افزايش رفاه اجتماعي، برقراري عدالت اجتماعي، ترويج همياري و مشاركت و نيز ايجاد نهادهاي دمكراتيك در جامعه بود. در اين طرح، اين اعتقاد وجود داشت كه زندگي روستايي مانند يك موجود زنده است و بدون تغيير و دگرگوني در ابعاد مختلف آن تغيير در يك بخش به پيشرفت كل مجموعه منجر نمي‌گردد. به همين دليل سعي گرديد تا جنبه‌هاي مختلف توسعه همانند كشاورزي، دامداري، آبياري، تعاونيها، صنايع روستايي، بهداشت، آموزش، ارتباطات، مسكن و ساير ابعاد جامعه روستايي مورد توجه قرار گيرد. به همين دليل، اين راهبرد بيشتر يك رهيافت چند منظوره[[98]](#footnote-98) را تداعي ميكرد و ابعاد مختلف توسعه روستايي را مد نظر قرار مي‌داد. با پايان يافتن اولين برنامه پنج ساله (در سال 1957) به دستور كميسيون برنامه‌ريزي، يك تيم مطالعاتي به رسايت فردي به نام مهتا[[99]](#footnote-99) رهيافت توسعه اجتماع را مورد ارزيابي قرار داد و نتايج ارزيابي نشان داد كه اولاً به دليل محدوديت منابع، ثانياً به دليل فقدان نهادهاي ساختاري لازم براي هماهنگي و اجراي برنامه‌هاي چند منظوره، دنبال كردن اهداف چندگانه امكان‌پذير نمي‌باشد. از سوي ديگر نتايج بررسي نشان داد كه اين رهيافت در جلب احساسات و مشاركت مردم در برنامه‌ها موفقيت چنداني به دست نياورده و مهمتر اينكه انتظارات بزرگ و وعده‌هايي كه در اين برنامه‌ها داده شده بود، نه به بسيج بهينه منابع انساني و مادي نواحي روستايي منجر گرديد و نه مشاركت فعال و واقعي محلي را به دنبال داشته است.

ناموفق بودن اين رهيافت باعث گرديد تا تيم مطالعاتي مهتا به منظور جلب مشاركت محلي و توسعه منابع انساني، تشكيل شوراهايي را تحت عنوان شوراي روستا[[100]](#footnote-100)، شوراي بلوك[[101]](#footnote-101) و شوراي ناحيه[[102]](#footnote-102) پيشنهاد دهد. اين تيم همچنين عنوان كرد كه وظايف برنامه‌ريزي و توسعه روستايي بايد به اعضاي اين شوراها واگذار شوند. اصول اساسي تأكيد شده در اين شوراها عبارت بودند از:

1. اين شوراها كه واحدهايي دمكراتيك و خودمختار محلي از سطح روستا تا سطح ناحيه‌اند بايد به صورت ارگانيكي با هم ارتباط داشته باشند.
2. انتقال قدرت و مسئوليت به اين واحدها بايد به صورت واقعي انجام گيرد.
3. منابع كافي بايد در اختيار اين واحدها قرار گيرد تا آنها بتوانند مسئوليتهاي خود را به خوبي انجام دهند.
4. نظام ارائه شده بايد تسهيلاتي براي توزيع قدرت و مسئوليتها فراهم كند (كلانتري، 1380).

توصيه‌هاي تيم مهتا انگيزه‌اي در جهت تمركززدايي از طريق احدهاي دمكراتيك در سراسر كشور به وجود آورد و در دهه 1960، ايالتهاي مختلف به تشكيل اين گونه شوراها اقدام كردند. اين برنامه با ايجاد زمينه دمكراسي محلي بيشتر، تلاشهاي محدودي را براي دستيابي به خودكفايي، توسعه متعادل مناطق روستايي و ارتقاي سطح زندگي روستاييان آغاز كرد. اين شوراها داراي ساختار غير متمركز و فدرال با قدرت دمكراتيك بودند كه مسئوليت برنامه‌ريزي و اجراي برنامه‌هاي توسعه روستايي ويژه را به عهده داشتند. يك كميته عالي نيز در سطح ملي وجود داشت كه پيشنهادهاي بنيادي و گسترده را در سطح كشور تدوين و به شوراهاي محلي منعكس مي‌كرد. تلاش ديگر در اين زمينه، ايجاد شبكه‌هاي تعاوني در سطحي وسيع بود به طوري كه 90 درصد روستاها و 45 درصد مردم روستا تحت پوشش اين تعاونيها قرار گرفتند. اگر چه اينگونه شوراها به عنوان فرآيند تمركززدايي دمكراتيك با ايجاد نهادهاي دمكراسي تا حدودي مردم محلي را براي مشاركت در فعاليتهاي توسعه اجتماعي – اقتصادي آماده كردند، اما در عمل به دليل فقدان ساختار اجتماعي متعادل، تحت كنترل طبقات غالب جوامع روستايي قرار گرفتند و تا حدودي اثرات كاركردي خود را از دست دادند.

از طرفي ديگر، پافشاري طرح توسعه اجتماعي بر اهداف گسترده و وسيع و عدم موفقيت در دستيابي به اين اهداف از يك سو و بروز خشكسالي‌هاي پي‌در‌پي در دهه 1960 كه به كمبود شديد محصولات غذايي و واردات طولاني مدت از خارج منجر گرديد از سوي ديگر منجر به بازنگري در اين راهبرد گرديد و سياستهاي اجتماعي از حالت وسيع‌تر آن متوجه اهداف خاص به ويژه قوت بخشيدن به بخش كشاورزي شد و راهبرد توسعه كشاورزي[[103]](#footnote-103)، جايگزين راهبرد توسعه اجتماع گرديد. از نقطه نظر تئوريكي، رهيافت بخش گرا اهداف محدودي را مدنظر قرار داده و در آن چارچوب عميقاً به رفع محدوديتها مي‌پردازد. معمولاً در كشورهايي كه از اين راهبرد استفاده كرده‌اند، توسعه كشاورزي به صورت مد زودگذر درآمده برآورده كردن حداقل نيازهاي كشاورزي در مناطق خاص در اولويت قرار گرفته است. كشور هندوستان با اتخاذ اين راهبرد در سال 1960، برنامه جديدي تدوين كرد كه در آن 15 ناحيه[[104]](#footnote-104) در كشور انتخاب و سيستم جامعي از زيرساختهاي لازم براي توسعه كشاورزي به اجرا درآمد (همان).

چند سال بعد، اين برنامه با انجام برخي تغييرات به "طرح حوزه‌هاي مناطق كشاورزي فشرده"[[105]](#footnote-105) معروف شد. تأكيد اين طرح بر افزايش توليد مواد غذايي از طريق استفاده از انواع غلات پربازده بود، اما منافع حاصل از آن عموماً به كشاورزان ثروتمند و حوزه‌هاي غني‌تري مي‌رسيد. در كنار برنامه توسعه مناطق كشاورزي فشرده و برنامه كشت محصولات با بازدهي بالا كه نمونه‌هايي از سياستهاي جديد كشاورزي براي دستيابي به خودكفايي در توليد محصولات غذايي در اين دوره بودند به منظور تحقق تعادل منطقه‌اي و رفع تبعيض طبقاتي و كمك به اقشار فقير روستايي "برنامه‌هاي معطوف به هدف"[[106]](#footnote-106) در دهه هفتاد به اجرا درآمد. هدف اين برنامه، كمك به فقيرترين طبقات جامعه به ويژه كشاورزان خرده‌پا كارگران كشاورزي بود. علاوه بر آن، تهيه "برنامه مناطق مستعد خشكسالي"[[107]](#footnote-107) تشكيل "آژانس توسعه كشاورزي خرده پا"[[108]](#footnote-108)، تدوين "طرح كشاورزان وابسته و كارگران كشاورزي"[[109]](#footnote-109)، "برنامه توسعه مناطق عشايري"[[110]](#footnote-110)، "پروژه آزمايشي براي توسعه مناطق كوهستاني و عشايري"[[111]](#footnote-111)، "طرح دامداري براي كشاورزي كوچك"[[112]](#footnote-112)، "طرح انقلاب سبز"[[113]](#footnote-113)، و "برنامه تأمين حداقل‌ نيازها"[[114]](#footnote-114) محصول اين راهبرد جديد بود. هر چند كه در بعضي از نواحي، دو يا چند طرح از برنامه‌هاي فوق همزمان و در كنار هم براي يك گروه خاص به اجرا درآمدند، اما هيچ يك از برنامه‌هاي فوق، كل كشور را تحت پوشش قرار نداد. اجراي همزمان اين برنامه‌ها در يك محدوده نه تنها امكان ارزيابي اثرات آنها را از بين برد بلكه به نامشخص شدن اهداف همديگر نيز منجر گرديد. اين رهيافت به اميد انتقال منافع آن ازطبقات بالا به طبقات پايين به اجرا در آمد اما عملاً اين ايده درست در نيامد و نتايج محدودي را به دنبال داشت و صرفاً طبقات خاصي از منافع آن سود بردند و انقلاب سبز نيز طراوتي براي طبقات فقير روستايي به ارمغان نياورد (Sen, 1974).

هر چند اثرات مثبت اين برنامه‌ها در توسعه روستايي هند انكارناپذير بودند، اما عمق فقر روستايي در اين كشور بيانگر اين بود كه هنوز برنامه‌هاي بلند همتي براي از بين بردن آن لازم است. به همين دليل، ضرورت تدوين راهبرد همه جانبه و در عين حال منسجم و عميق احساس گرديد. از اين رو توسعه يكپارچه روستايي[[115]](#footnote-115) با هدف دستيابي به افزايش توليد و بهره‌وري در روستا، برقراري مساوات اجتماعي – اقتصادي وسيع‌تر، ايجاد تعادل فضايي در فرآيند توسعه و جلب مشاركت همه جانبه به عنوان يك راهبرد فراگير در دهه 1980 اجرا شد. توسعه يكپارچه روستايي يك رهيافت هم‌نيروزا مي‌باشد كه به توسعه كلي در يك منطقه با تغيير نگرش مردم كمك مي‌كند. بدين منظور علاوه بر تحولات اقتصادي، در زمينه‌هاي كشاورزي، صنايع روستايي، زيرساخت‌ها روستايي، خدمات بهداشتي و غذايي، آموزش سازگاري اجتماعي و برنامه‌ريزي خانوار را براي بهبود كيفيت زندگي مردم شامل مي‌شود (Sharma, 1986). اين رهيافت در مقايسه با راهبرد توسعه اجتماع و خدمات ترويج ملي ابعاد جديدي داشت و با ديدي جامع و فراگير تلاش مي‌كرد تا از طريق تشكيل نهادهاي لازم، ايجاد تغيير در روشها و ارائه مجموعه‌اي از خدمات و تسهيلات، نه تنها به توسعه همه جانبه منطقه‌اي و مردم در ابعاد اقتصادي مانند توسعه كشاورزي، صنايع روستايي و غيره دست يابد، بلكه با ايجاد زيرساختهاي ويژه و ارائه خدمات بهداشتي، تغذيه‌اي، آموزشي و تشكيل نهادهاي اجتماعي به ارتقاي كيفيت زندگي در مناطق روستايي نيز كمك كند. به عبارت ديگر، اين راهبرد در صدد افزايش سطح زندگي اجتماعي و اقتصادي اقشار فقير و محروم جامعه روستايي در طيف وسيعتري بود. به همين دليل نه تنها به افزايش توليد و بهره‌وري كشاورزي و افزايش نرخ رشد اقتصادي در مناطق روستايي پافشاري مي‌كرد، بلكه حس تضمين برخورداري اقشار فقير روستايي از منافع توسعه را نيز مدنظر داشت. به طور كلي، اصول اين رهيافت بر جامع‌گرايي، دخالت محدود دولت، مشاركت انبوه مردم، خوداتكايي، بهره‌برداري از منابع محلي و ارائه خدمات به مردم استوار بود. با چنين انگيزه و ديدگاهي برنامه توسعه يكپارچه روستايي ابتدا در سال 79-1978 در سال 2300 بلوك[[116]](#footnote-116) به اجرا درآمد[[117]](#footnote-117). سپس در سال 1980، تعداد بيشتري از بلوكها تحت پوشش اين طرح قرار گرفتند. اين برنامه، بخش عمده‌اي از طرحهاي توسعه ايندراگاندي نخست وزير هند را در سال 1980 تشكيل مي‌داد (كلانتري، 1380).

**ج: مديريت توسعه روستايي در كشور كره جنوبي :**

**1- نظام برنامه‌ريزي در كشور كره** :

در اين كشور يك نظام دولت محلي خودمختار، به طور رسمي از سال 1948 به وجود آمده است؛ ولي هيچ نوع مجمع محلي وجود ندارد كه در امر تصميم‌گيري، با مقامهاي منصوب شده از سوي مركز كه در هر حال برنامه‌هايشان بايد از سوي دولت مركزي به تصويب برسد، مشاركت كنند. برنامه‌ها از سوي مركز و بر اساس نهاده‌هاي بخشهاي اقتصادي و در بهترين حالت با مشاركت مقامهاي محلي برنامه‌ريزي مي‌شدند. برنامة مراكز نيز كوششي در سطح ملي است.

در تشكيلات اداري كره، پايين‌ترين بخش برنامه‌ريزي در شهرستان قرار دارد كه (پس از استان) پايين‌ترين سطح اداري خودمختار محسوب مي‌شود. شهرستان (با جمعيت حدود 50000 نفر يا بيشتر) توسط فرماندار و با كمك جانشين فرماندار اداره مي‌شود. دراين ميان، جانشين فرماندار مسئوليتهاي خاصي براي برنامه‌ريزي دارد و اين فعاليتي است كه بر عهدة بخش برنامه‌ريزي است (اين بخش، يكي از حدوداً دوازده بخش برنامه‌ريزي در سطح شهر است). با اين حال، تا همين اواخر چنين برنامه‌هايي تقريباً مانند تدوين فعاليتهاي بخشهاي اقتصادي بودند كه پس از انجام مشاوره‌ها، توسط مركز ديكته مي‌شدند. برنامه‌ريزي مراكز روستايي، مگر در برخي پروژه‌هاي مراكز رشد، بخشي از برنامه‌ريزي نبوده (و نيست). بخش برنامه‌ريزي، فقط هماهنگ كنندة مقدمات برنامه است و بخش توسعه مسئول اجراي برنامه است. مراكز شهرستانها به عنوان مراكز رشد تعيين شده‌اند. در سلسله مراتب مراكز روستايي، شهركها و بخشها (كه يك يا چندتاي آنها نيز شايد وضعيت مركز رشد روستايي را داشته باشند)، ري[[118]](#footnote-118) و بالاخره بن[[119]](#footnote-119) كه منطبق با سطح روستاست، پايين‌تر از مركز شهرستان قرار دارند. مراكز شهري مي‌توانند همتراز با سطح كشوري باشند؛ ولي در اين سلسله مراتب، فقط بزرگترين مراكز كلان شهري داراي همان وضعيت استانها هستند

نوع جديد نظام برنامه‌ريزي با ايجاد جمهوري كره پس از جنگ كره آغاز شد. خرابي‌هاي بعد از جنگ باعث شد تا نظام برنامه‌ريزي به منظور احياي توسعه در كشور كره به طور گسترده‌اي بازسازي شود. شايد يكي از مهمترين ويژگي نظام برنامه‌ريزي در كشور كره، تطبيق و برخورد اصول برنامه‌ريزي با نيازمندي‌‌هاي جامعه بعد از جنگ بود.

وزارت برنامه‌ريزي و بودجه كره‌جنوبي در 24 مه 1999 تأسيس شد. اين وزارت از ادغام دو واحد دولتي پيشين تحت عنوان كميسيون برنامه‌ريزي و بودجه و دفتر بودجه ملي بوجود آمد. با توجه به اينكه كميسيون برنامه‌ريزي و بودجه در تصميمات بودجه‌اي تصميم نهايي را مي‌گرفت ولي تنظيم بودجه و اجراي آن در حوزه مسئوليت‌هاي دفتر بودجه و ملي بود كه زير مجموعه وزارت اقتصاد و دارايي بحساب مي‌آمد. از اين رو ادغام اين دو واحد بودجه‌اي موجب كارآيي و انسجام بيشتر در هزينه دولت شده و نيز تلاش‌هاي مربوط به سازماندهي مجدد دولت كره و بخش عمومي از طريق همكاري يكپارچه ابزارهاي بودجه‌اي، شتاب بيشتري گرفته است. وزارت برنامه‌ريزي و بودجه با 248 نفر پرسنل زير نظر وزير فعاليت مي‌كند. يكنفر معاون، وي را در انجام امور ياري مي‌كند. مسئوليت‌هاي وزارت برنامه‌ريزي و بودجه در چهار بخش برنامه‌ريزي مالي، مديريت بودجه، اصلاحات بخش عمومي دولت و تنظيم بودجه و اجرا خلاصه مي‌شود.

كره جنوبي به منظور توسعه روستايي و كشاورزي و زيربخش‌هاي مربوط به آنها، وزارت كشاورزي و جنگلداري را به عنوان متولي اين امر برگزيده است. اين وزارتخانه به طور كلي متشكل از دو سازمان و سه دفتر عمده به اين شرح است:

1- سازمان جنگلداري 2- سازمان توسعه روستايي 3- دفتربازرسي وطبقه بندي توليدات كشاورزي 4- دفترخدمات قرنطينه حيواني و تحقيقاتي ملي دامپزشكي

5- دفتر ملي خدمات قرنطينه گياهي (همان).

دولت كره جنوبي با توجه به اين ساختار سازمان سياست‌هاي و خط‌مشي‌هايي را براي خود بر گزيده است، اما آنچه مسلم است اين كشور با توجه به اهميت مزارع خانوادگي، واحدهاي عمليات كشاورزي و... بر پايه و اساس جامعه و اقتصاد كره مد نظر قرار داده است اما موفقيت اين سياستها به درجه مشاركت كشاوران در سياستگذاري، فرآيند توليد و بعد از توليد بستگي دارد در قالب اين سياستها و خط‌مشي‌ها، كره جنوبي اقدامات و برنامه‌ريزي‌هايي را در قالب پروژه‌هاي توسعه روستايي پيش‌بيني كرده است.

در كره جنوبي گرچه تلاش شده است درمديريت توسعه روستايي به واگذاري امور به مردم وسطوح پائين برنامه ريزي همت گمارده شود لکن حكومت هاي محلي از اختيارات اجرايي كمتري در زمينه تدوين و اجراي سياست توسعه برخوردار مي‌باشند.

**ويژگي هاي بارز مديريت توسعه روستايي در کشورهاي مورد بررسي :**

1. تفويض قدرت و مسئوليت به سطوح پائين‌تربرنامه ريزي درکشورهاي مورد مطالعه
2. توجه واولويت بيشتر به توسعة روستايي به منظور جلوگيري از تشديد مسائلي از قبيل فروپاشي زندگي روستاييان و مهاجرت آنها
3. تشكيل شوراهايي ا تحت عنوان شوراي روستا[[120]](#footnote-120)، شوراي بلوك[[121]](#footnote-121) و شوراي ناحيه و واگذاري وظايف برنامه‌ريزي و توسعه روستايي به اين شوراها
4. تشکيل وتقويت سازمانهاي داوطلب در برنامه‌ريزي و اجراي برنامه‌هاي توسعه درمناطق روستايي
5. تأمين حداقل نيازهاي اساسي و (ديگر) امكانات رفاهي اجتماعي براي اجتماعات محلي.
6. ايجاد شبكه‌هاي تعاوني در سطحي وسيع ، به طوري كه 90 درصد روستاها و 45 درصد مردم روستا تحت پوشش اين تعاونيها قرار گرفتند.
7. تشکيل نظامهاي دولت محلي تحت عنوان "پنچايات راج"[[122]](#footnote-122) در سه سطح (در سطح روستا "گرام‌پانچايات"[[123]](#footnote-123)، در سطح بلوك "پانچايات ساميتي"[[124]](#footnote-124)، و در سطح بخش زيلاپاريشاد[[125]](#footnote-125))
8. تمركززدايي قدرت، اعطاء آزادي نسبي در تصميم گيري و اقدامات عملي، در سطوح منطقه‌اي و محلي
9. تلاش درجهت کاهش فاصله طبقاتي و برابري بيشتر، با بذل توجه خاص به گروه‌هاي فقيرتر روستايي
10. حاکميت نگاه توسعه يكپارچه روستايي بعنوان رهيافتي ضروري جهت نيل به توسعه روستايي
11. حرکت به سوي توسعه مشارکتي مناطق روستايي ودرگير سازي بيشتر مردم درفرايند طرحهاي توسعه روستايي

**مقايسه ويژگيهاي عمده مديريتي جهاد سازندگي با ساير نهاد هاي توسعه روستايي :**

براساس نتايج بدست آمده از تحقيق انجام شده در زمينه بررسي شيوه هاي تصميم گيري ،برنامه ريزي واجراي فعاليت هاي عمران روستايي در جهاد سازندگي(عفتی :1386 ) شاخص هاي تاييد شده در تبيين الگوي مديريت جهادي نشان مي دهد كه از ابعاد مختلف ساختاري ،رفتاري وزمينه اي ويژگي هاي بر جسته اي در مديريت جهادي وجود داشته است كه بر پايه نظريه هاي نوين مديريت وجود اين ويژگي ها درمديريت هر سازماني مي تواند زمينه ساز موفقيت واثر بخشي قرار گيرد .شاخص ترين اين ويژگيها شامل غير متمركز بودن ساختار تصميم گيري در جهاد سازندگي ، حضور مديران در متن روستا ومشاهده مستقيم آنها در مشكلات ومعضلات روستاييان ، شناسايي راه حل ها بر پايه نظرات خبرگان ومسئولين محلي (روحانيون ،ريش سفيدان ،معتمدين و....) ، معيارانتخاب اولويت برنامه ها براساس محروميت ، تكنيكها وفنون تصميم گيري بارويكرد غالب كيفي و با استفاده از روشهاي هم انديشي وتبادل افكار وتجارب ،برخورداري ازتشكيلات سازماني منعطف وعدم وجود قوانين دست وپاگيراداري در انجام ماموريت هابويژه حضور درروستاها ، انعطاف پذيري وظايف ومسئوليت ها(وظايف خيلي خشك ومعين نبود )وتعديل آنها متناسب با شرايط ، ظرفيت سازي وتوانمند سازي مديريت در بعد نيروي انساني (توجه عمده مديران ما فوق بر اين كه زمينه بروز توانايي ها واستعداد هاي افراد را فراهم كنند) .ارتباط بامديران مافوق صرفاًدرسلسله مراتب اداري انجام نمي گرفت بلكه ارتباطات همه جانبه بود. حاكميت ساختار مديريت شورايي درسطوح مختلف سازماني ، وجود تفكرات ،باور ها وارزشهاي مشترك بين افراد ، سمبل هاي مشترك در نحوه لباس پوشيدن ،برگزاري مراسم ،ارتباطات و...بين جهادگران ، غلبه انگيزه هاي معنوي برمادي ، ميزان تعهد وفاداري بالاي جهاد گران به جهاد سازندگي ، هماهنگي بين ارزشهاي وهنجارهاي حاكم بر محيط روستا واعتقادات وارزشهاي جهاد گران ، همراستايي بين تصميمات مديران وپذيرش جامعه روستايي ، انطباق بين برنامه ها ي جهاد سازندگي ونياز هاي اولويت دار جامعه روستايي ، جو اعتماد واطمينان نسبت به مديران ما فوق وجو دوستانه واعتماد متقابل بين همكاران و...ازجمله مهمترين ويژگي نهاد جهاد سازندگي بوده اند .

گرچه جهاد سازندگي داراي ويژگيهاي منفردي بوده است كه خاص اين نهاد وشرايط اقتصادي ،اجتماعي وفرهنگي آنموقع ايران بوده است كه در هيچ كشوري نمي توان آنهارا جستجو كرد. لكن مقايسه سطحي اين ويژگيها را با با بررسي نهاد ها وسازمانهاي توسعه روستايي در بسياري از كشورها ازجمله كشورهاي چين ،هند وکره جنوبي مي توان گفت كه بين ويژگيهاي مديريتي جهاد سازندگي درعرصه توسعه روستايي و سازمانها ونهاد هاي توسعه روستايي در ساير كشور ها يكسري وجوه مشترك وهمچنين وجوه افتراق زيادي وجود دارد .آنچه كه مي توان بعنوان وجوه مشترك بين ويژگيهاي مديريتي جهاد سازندگي وساير نهاد ها وسازمانهاي توسعه روستايي ذكر كرد .عمدتا مرتبط با حوزه ساختاري مديريت جهاد سازندگي از قبيل غير متمركز بودن ساختار تصميم گيري در جهاد سازندگي ، اولويت در رفع نيازهاي اساسي روستائيان ، تشکيل شوراهاي اسلامي روستايي بعنوان نهاد محلي برنامه ريزي در روستاها ، حاکميت نگرش مشارکتي (همه باهم ) در تصميمات وبرنامه ريزي روستايي ، راه اندازي تشکل هاي داوطلب روستايي جهت سرعت بخشيدن به توسعه روستايي ، حضور مديران در متن روستا ومشاهده مستقيم آنها در مشكلات ومعضلات روستاييان ، شناسايي راه حل ها بر پايه نظرات خبرگان ومسئولين محلي ، معيارانتخاب اولويت برنامه ها براساس محروميت ، تكنيكها وفنون تصميم گيري بارويكرد غالب كيفي و با استفاده از روشهاي هم انديشي وتبادل افكار وتجارب ، برخورداري ازتشكيلات سازماني منعطف وعدم وجود قوانين دست وپاگيراداري در انجام ماموريت ها بويژه حضور درروستاها ، انعطاف پذيري وظايف ومسئوليت هاوتعديل آنها متناسب با شرايط ، ظرفيت سازي وتوانمند سازي مديريت در بعد نيروي انساني و...بوده است .

وجوه افتراق مشخصه هاي مديريت جهادي درعرصه توسعه روستايي نيز عمدتا در ارتباط با حوزه رفتاري مديران جهاد سازندگي از قبيل : غلبه انگيزه هاي معنوي بر مادي ،حركت جمعي منسجم بر پايه باورها و اعتقادات مذهبي ، روحيه ايثار وفداكاري و...ياد کرد.

**پيشنهادات :**

بنابراين با توجه به مطالب فوق به منظور باز سازي فرهنگ ومديريت جهادي درساختار جهاد كشاورزي توجه به نكات ذيل از اهميت زيادي برخور دار است :

* **غير متمركز نمودن ساختار تصميم گيري** در جهاد كشاورزي وتفويض اختياربيشتر تصميم گيري وبودجه به سطوح پائين (استانها ،شهرستانهاو... ) تغيير در رويه ها ، قوانين ومقررات مربوط به بخش به منظور تسهيل در افزايش مشاركت مردم وتشكل هادر تصميم گيري وانجام فعاليت ها واقدامات
* **جهت گيري اولويت سياست هاي حمايتي دولت دربخش در راستاي توانمند سازي اقشار آسيب پذير بخش** (با توجه به خرد بودن بهره برداري ها )
* **اولويت دادن به روشهاي مشاركتي درتعيين نيازهاي بخش** ،اولويت بندي آنها وانجام امور مختلف با مشاركت همه ذينفعان
* **حركت به سوي برخورداري ازتشكيلات سازماني منعطف** وحذف قوانين دست وپاگيراداري در انجام ماموريت ها بويژه حضور درروستاها
* **ايجاد فضاي اعتماد وتعامل موثر بين بخش دولتي وبهره برداران** ازطريق حضور كارشناسان بخش در روستاها وواحدهاي بهره برداري كشاورزي از طريق اولويت بخشي به طرحها وپروژه هاي مشاركتي در سطح روستا (مثل طرحهاي مدرسه درمزرعه ،مهندسين ناظر ،بسيج سازندگي و.
* **ظرفيت سازي وتوانمند سازي مديريت در بعد نيروي انساني** (توجه عمده مديران ما فوق بر اين كه زمينه بروز توانايي ها واستعداد هاي افراد را فراهم كنند) **.**
* **تقويت روابط مثبت واحترام آميز در ميان كاركنان وزارتخانه**
* **تلاش در جهت نزديكي بين ارزشهاي وهنجارهاي حاكم بر محيط روستا واعتقادات وارزشهاي كارشناسان وكارمندان جهاد كشاورزي** (از طريق اولويت دادن به جذب نيروي جديد دروزارتخانه ازخانواده هاي روستايي وكشاورزي وحضورمستمر افراد در مناطق روستايي )
* **تقويت ويژگي هاي رفتاري** **همچون خود باوري ،ايثار ،اخلاص** و... دربين كاركنان وزارتخانه وغلبه انگيزه هاي معنوي برمادي وافزايش ميزان تعهد و وفاداري كاركنان جهادكشاورزي به كار درحوزه روستا وكشاورزي

**منابع وماخذ** :

**الف** :منابع فارسي

1. جوهل، اس. اس. (1383). عوامل تعيين‌كننده رشد و توسعه بخش كشاورزي (تجربه هندوستان). مقالات برگزيده نخستين همايش كشاورزي و توسعه ملي، ص 73. موسسه پژوهش‌هاي برنامه‌ريزي و اقتصاد كشاورزي. تهران.
2. دانگ. های کيم. (1379). بهينه‌سازي نقش دولت در نوسازي كشاورزي: تجربه جمهوري كره. /1990/دانشگاه هاروارد/چوآن/کره جنوبی. در لانگورث، جان، دبليو. (1379). توسعه روستايي در چين با مقايسه‌هاي بين‌المللي "مجموعه مقالات سمپوزيوم راهبردهاي عمراني روستايي: در تئوري و عمل". ترجمه: مصطفي مهاجراني. موسسه پژوهش‌هاي برنامه‌ريزي و اقتصاد كشاورزي.
3. عفتی ، محمد (1386) بررسی فعالیت های عمران روستايي جهاد سازندگی با تاکید برشيوه های تصميم گيری ،برنامه ريزی واجرا درمديريت فعاليت های عمران روستايي ،موسسه پژوهش های برنامه ریزی ،اقتصاد کشاورزی وتوسعه روستایی .تهران
4. فلاحتي، رضا. (1379). پيشرفت‌هاي اخير در كشاورزي و اقتصاد روستايي كشور چين. مجله جهاد، شماره 231-230. سال نوزدهم. تير و مرداد 1379. تهران.
5. فيض‌اللهي، عليرضا و حيدري، پريدخت. (1360). نظري بر نظام برنامه‌ريزي هندوستان. معاونت برنامه‌ريزي و ارزشيابي، دفتر بهبود روش‌هاي برنامه‌ريزي بودجه و نظارت.
6. كلانتري، خليل. (1380). نگرشي بر راهبردهاي توسعه روستايي (تجربه كشور هندوستان). مجله جهاد، شماره 243-242. تهران.
7. لانگورث، جان، دبليو. (1379). توسعه روستايي در چين با مقايسه‌هاي بين‌المللي "مجموعه مقالات سمپوزيوم راهبردهاي عمراني روستايي: در تئوري و عمل". ترجمه: مصطفي مهاجراني. موسسه پژوهش‌هاي برنامه‌ريزي و اقتصاد كشاورزي. تهران.
8. لوون. (1379). راهبرد توسعه روستايي چين. در لانگورث، جان، دبليو. (1379). توسعه روستايي در چين با مقايسه‌هاي بين‌المللي "مجموعه مقالات سمپوزيوم راهبردهاي عمراني روستايي: در تئوري و عمل". ترجمه: مصطفي مهاجراني. موسسه پژوهش‌هاي برنامه‌ريزي و اقتصاد كشاورزي. تهران.
9. موسسه توسعه آسيا و اقيانوسيه، وابسته به سازمان ملل. (1365). برنامه‌ريزي در سطح محلي و توسعه روستائي: راهبردهاي جايگزين. ترجمه: ‌عباس مخبر. وزارت برنامه و بودجه، مركز مدراك اقتصادي- اجتماعي و انتشارات. تهران.
10. مهندسين مشاور DHV از هلند. (1375). رهنمودهائي براي برنامه‌ريزي مراكز روستائي (جلد دوم) صنعتي‌سازي روستاها چارچوبي براي برنامه‌ريزي مراكز روستائي. مترجمان:‌ بهنام شاپوري، عليرضا خرمائي، رشيد اصلاني. وزارت جهاد سازندگي، مركز تحقيقات و بررسي مسائل روستائي. تهران.
11. ويتز، آر. (1366). درس‌هايي براي آينده. گاهنامه روستا و توسعه (نشريه داخل)، شماره اول، دي ماه ،1366، ص 49. مركز تحقيقات و بررسي مسائل روستايي. تهران.

ب : منابع لاتين :

1. Brayane, F. L. (). Socrates in an Indian Village. Oxford: Oxford University Press.
2. Dayal, Rajeshwar. (). Community Development Program in India. Allahabad: Kitab Mahal.
3. Dubey, K. N. (ed.). (1990). Planning and Development in India, Asia Publishing House, New Delhi.
4. Dubhasi, P.R. (1979). Approaches to integrated development in India: Administrative and organiztion issues. Administrative Change, vol. V.I, p, 120-136.
5. Hu, Angang and Ping Zhou, forthcoming. Society and Development: Disparitie’s in Social Development in China. Zhejiang People’s Publishing House.
6. Lin, Justin, Fang Cai and Zhou Li. (1997). “Social Consequences of Economic Reform in China: An Analysis of Regional Disparity in the Transition Period.” Unpublished report for UNDP, Beijing.
7. Moulid, T.K. (1979). Strategies of Implementation of rural development programmes in India. International Foundation of Development, Studies, Dossier 5, March 1979. pp. 1-16.
8. Narasimham, N. V. A. (1956). A Short-Term Planning Model for India (Amsterdam, North-Holland Publishing Co.).
9. Palubeski, David. (2004). “Planning Context & Opportunities for Change”. Report: CIP China Advisory Planning Mission #1 To: Dongguan and Jiashan County November 1 – November 11, 2003. by Canadian Institute of Planners 2003/04 China Advisory Planning Team.
10. Sen, B. (1974). The green revolution in India: A perspective in sen. S. (ed) Reaping the Green Revolution, New Youk, 1975, Part IV.
11. Sharma, S. K. (1986). Rural development Policies: Concept and context in Sing Arya, K (ed) Rural development in India, some Facets D.A.V. College, Chandigarh, India, pp, 41-71.
12. Thapliyal. B.K. & B. Sudhakara Rao. (1989). Rural centreplanning: a case study in Amalauram block, East Godavari district. Andhra Pradesh. India.

فصل سوم:

ضمائم

**بسمه تعالی**

**چکیده گزارش برگزاري همايش هاي استاني فرهنگ و مديريت جهادي**

**( تا پایان سال 1390)**

پیرو سیاست های نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهادکشاورزی سلسله همایشهای فرهنگ و مدیریت جهادی بر اساس اهداف تعیین شده از سوی شورای سیاست گذاری همایش برای تبیین ، ترویج و توسعه این فرهنگ غنی در سطحی گسترده و در بین تمامی کارکنان شاغل در سطح کشور ، رسماً از سال 1388 برگزار گردید و در سالهای 1388 و 1389 تعداد زیادی از استانها و سازمانها همایش مذکور را برگزار کرده و شرکت کنندگان در همایشها تا سطح قابل قبولی از برگزاری این همایش ها رضایت داشته و نقش آن را در ترویج و توسعه فرهنگ جهادی و تبیین شاخصه های آن بسیار موثر دانسته اند .

در اینجا گزارش مختصری از سوابق برگزاری همایش های فرهنگ و مدیریت جهادی در سنوات قبل از سال 1386 در بعضی از استانها و سپس همایش های سراسری چند سال اخیر به استحضار می رسد .

**گزارش همایش های استانی فرهنگ و مدیریت جهادی تا قبل از سال 1386:**

تا قبل از سال 1386 تعدادی از استانها در روز 27 خرداد ماه هر سال اقدام به برگزاری مراسم و برنامه های هرچند مختصر در سالروز تشکیل جهاد با حضور جهادگران باسابقه و پیشکسوتان جهادسازندگی می نمودند و این مراسم ها غالباً به منظور تجدید خاطره و تجدید میثاق با امام راحل و در حد ارائه سخنرانی ، بیان خاطره ، حضور بر سر مزار شهدای جهاد و ... بود .

**گزارش همایش های استانی فرهنگ و مدیریت جهادی سال 1388:**

با توجه احساس نیاز شدیدی که دلسوزان نظام و پیشکسوتان جهادسازندگی برای احیای فرهنگ جهادی به منظور تقویت موتور محرکه وزارت برای نیل به اهداف والای نظام و انقلاب داشتند ، شورای سیاستگذاری همایش با ریاست حضرت آیت ا... عالمی نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهادکشاورزی برآن شدند تا در سطحی گسترده در تمامی استانها و مراکز وابسته وزارتخانه نسبت به تبیین و ترویج این فرهنگ اقدام نمایند ، لذا نماینده محترم ولی فقیه در وزارتخانه به تمامی مسئولین حوزه های نمایندگی در سطح سازمانهای جهادکشاورزی استانها و سازمانهای وابسته ابلاغ نمودند که همایش مذکور را ترجیحا در هفته جهاد کشاورزی (27-21 خرداد ماه) برگزار نمایند ، لذا :

-در سال 88 تعداد 20 استان در هفته جهادکشاورزی این همایش را برگزار کردند.

- تعداد دیگری از استانها نیز تا قبل از پایان سال اقدام به برگزاری همایش نمودند.

- در همایش های استانی تعداد 7000 نفر از کارکنان ، مدیران سازمانهای جهادکشاورزی استانها و شرکت ها و موسسات تابعه ، دانشجویان اساتید دانشگاهها ، یشکسوتان جهادسازندگی و مقامات و مسئولین شرکت داشتند .

- برنامه این همایش ها عبارت بود از : سخنرانی و ارائه مقاله مقامات استانی و محلی ، اساتید دانشگاه ، ائمه جمعه ، روحانیون و صاحب نظران و ....

- تجلیل از پیشکسوتان ، پخش سرود ، کلیپ و نماهنگ ، شعرخوانی ، اهداء محصولات فرهنگی و ...

**گزارش همایش های استانی فرهنگ و مدیریت جهادی سال 1389:**

پس از برگزاری اولین همایش سراسری فرهنگ و مدیریت جهادی و همایشهای استانی و کسب رضایت مطلوبی که در برگزاری این همایش ها وجود داشت ، شورای سیاستگذاری همایش تصمیم گرفت این بار این همایش ها در سطحی گسترده تر و یر بارتر از سال گذشته و در تمامی استانها و شهرستانها برگزار گردد.

* این همایشها توسط حوزه های نمایندگی ولی فقیه در 30 استان و سازمان وابسته برگزار گردید.
* استانهای اصفهان ، خراسان شمالی و سازمانهای تعاون روستایی ، امور عشایر ، امور اراضی بنا به دلایلی موفق به برگزاری همایش نشدند .
* با تاکیدی که نماینده محترم ولی فقیه در وزارت ، شورای سیاست گذاری همایش فرهنگ و مدیریت جهادی و دفتر نمایندگی ولی فقیه در هر چه پربارتر و موثرتر برگزار کردن همایش ها داشتند و در این راستا دستور العمل ها و شیوه نامه های مورد نظر نیز برای سازمانها ارسال گردید ، دومین همایش سراسری استانی فرهنگ و مدیریت جهادی در سال 1389 به شرح ذیل بود برگزار گردید :
* طبق اطلاعاتی که جمع آوری شده است این همایش ها در 30 استان و سازمان وابسته و 171 شهر و شهرستان در هفته جهادکشاورزی برگزار گردید که جمعاً 27000 نفر به عنوان میهمان و مخاطب تحت پوشش قرار گرفتند .
* برنامه های اجرا شده در این همایش ها شامل سخنرانی مقامات کشوری از قبیل ریاست محترم مجلس شورای اسلامی ، ائمه جمعه و روحانیون ، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، استانداران ، فرمانداران ، بخشداران و مدیران استانی ، روسای سازمانهای جهادکشاورزی ، پیشکسوتان جهاد کشاورزی ، ایثارگران ، خانواده های شهدا ، ارائه مقاله ، نمایش فیلم و نماهنگ ، سرود ، مسابقه ف نمایشگاه ، شعر خوانی ، بیان خاطره و ... بود .

**خلاصه گزارش همایشهای استانی سال1390**

* در کل 19 استان و یک سازمان وابسته در تهران ، همایش فرهنگ و مدیریت جهادی را برگزار کردند.
* همایش استان قم ، خراسان رضوی و سازمان امور عشایری از نظر سطح کمی و کیفی از مطلوبیت بالائی برخوردار بود .
* استانهای کهکیلویه و بویر احمد ، همدان ، قم ، کرمانشاه ، مازندران ، چهار محال و بختیاری ، سیستان وبلوچستان ، خراسان رضوی و جنوبی ، اردبیل ، آذربایجان شرقی ، بوشهر ، کرمان ، کردستان ، زنجان ، یزد ، جنوب کرمان ، گلستان ، لرستان ، سازمان امور عشایری ، استان کرمان و قزوین نیز از نظر گستردگی همایش در سطح شهرستانها وضعیت مطلوبتری نسبت به سازمانهای دیگر داشتند (**استان کرمان در 15 شهرستان و قزوین در 5 شهرستان**).
* استان های دیگر نیز همایش مورد نظر را در سطح ستاد استان برگزار نمودند . تعدادی از استانها و سازمان ها نیز علیرغم مکاتبات و پیگیری های مکرر موفق به برگزاری همایش در سال 1390 نشدند. یکی از دلایل ارائه شده از طرف مسئولین مربوطه، عدم تامین اعتبار برای برگزاری همایش بوده است.
* تعداد 5 سازمان تابعه در سطح تهران شامل : اموراراضی – حفظ نباتات – تعاون رو ستائی - سازمان جنگلها ومراتع- سازمان دامپزشکی و سازمان شیلات همایش را برگزار نکردند و استان تهران بواسطه مشارکت در یکی از طرح های پایلوت همایش ملی ، همایش مستقلی برگزار ننمود .

- تعداد شرکت کنندگان در تمامی همایشها حدود790/10 نفر بوده است.

- سخنرانان همایش ها : وزیر جهادکشاورزی – معاون وزیر – معاون سازمان – روسای سازمان جهاد کشاورزی استانها ، استانداران – نماینده ولی فقیه و ائمه محترم جمعه مراکز استانها - نمایند گان مجلس شورای اسلامی – ائمه جماعات استانها - پیش کسوتان جهاد سازندگی

- تعداد 83 مقاله در همایشهای استانی سال 90 ارائه شده است .

- میزان اعتبار هزینه شده برای همایش ها درکل استانها و سازمان ها حدود 000/550/164 تومان بوده است .

* - برنامه های جانبی مراسم شامل نمایشگاه عکس ، ارائه سی دی حاوی مطالب مربوط به فرهنگ و مدیریت جهادی ، توزیع بسته های فرهنگی و بروشور ، پخش کلیپ ، هم خوانی و تواشیح ،قرائت مقاله ، مصاحبه با جهادگران جهاد سازندگی ، بیان خاطرات جنگ تحمیلی و...
* - با توجه به نظرسنجی بعمل آمده از همایشها سطح رضایت از همایش در کل استانها خوب بوده و درصد بالایی را از رضایت مندی مخاطبان را جلب کرده است.

**گزارش همایش های استا نی فرهنگ و مدیریت جهادی در سال 91**

در ادامه سیاستهای تعیین شده از سوی نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی در خصوص برگزاری هر ساله همایش فرهنگ و مدیریت جهادی در ستاد وزارت و همچنین تمامی سازما نها وموسسات وابسته ، این همایشها طبق روال سنوات گذشته در سال 1391 نیز در مراکز مورد نظر برگزار شد که خلاصه گزارش آن به شرح ذیل ارائه می گردد .

14 استان در هفته جهاد کشاورزی موفق به برگزاری همایش فرهنگ و مدیریت جهادی در استان مربوطه شده و مابقی استانها درحال برنامه ریزی جهت برگزاری همایش برای ماههای آینده در سال 91 می باشند . بنا بر گزارشات دریافتی از حوزه های نمایندگی ولی فقیه ، در این همایشها همچون سالهای گذشته از پیشکسوتان جهادی و مسئولین کشوری جهت ارائه سخنرانی و یا حضور در همایش دعوت به عمل آمده بود . محورهای پیش بینی شده برای این همایشها بررسی تاثیر فرهنگ و مدیریت جهادی بر مسائلی همچون صرفه جویی ،مدیریت ، استفاده بهینه ار منابع طبیعی ، توجه به منابع انسانی وغیره بود. برنامه های دیگری نیز علاوه بر سخنرانی و ارائه مقاله برای همایشهای استانی در نظر گرفته شده بود که شامل موارد ذیل می گردد : تجلیل از پیشکسوتان ، اجرای برنامه های فرهنگی وهنری ، اهداء محصولات فرهنگی ، برپایی نمایشگاه و....

**عنوان:**

**بررسي سطح كمي و كيفي همایش فرهنگ و مديريت جهادي از نظر شركت‌كنندگان با تاكيد بر عوامل موثر بر ترويج و انتقال اين فرهنگ**

**ناشر: دفتر روابط عمومي**

**تهيه و تدوين: اداره مطالعات افكار عمومي و برنامه‌ريزي ارتباطي**

**مدير تحقيق: حميد شكري خانقاه**

**محقق: داود حيدرلكي**

**با همكاري: مريم قياسي**

**زمان: مردادماه 1391- فهرست مطالب:**

**فصل اول: طرح تحقیق...........................................................................................................................................**

**- مقدمه..................................................................................................................................................................**

**- ضرورت و اهمیت...............................................................................................................................................**

**- اهداف.................................................................................................................................................................**

**- روش تحقیق........................................................................................................................................................**

**- جامعه آماری و حجم نمونه.................................................................................................................................**

**- تکنیک پژوهش...................................................................................................................................................**

**- نمای کلی............................................................................................................................................................**

**فصل دوم:جداول آماری.........................................................................................................................................**

**- رسم جداول........................................................................................................................................................**

**- تشریح و توصیف جداول....................................................................................................................................**

**فصل سوم:یافته های پژوهش..................................................................................................................................**

**-نتیجه گیری..........................................................................................................................................................**

**- راهکارهای تحقق پیام مقام معظم رهبری............................................................................................................**

**- راهکارهای حفظ و انتقال مفاهیم مرتبط با فرهنگ و مدیریت جهادی..................................................................**

**فصل اول: طرح تحقيق**

**مقدمه، ضرورت و اهميت، اهداف، روش تحقيق**

**جامعه آماري، نوع نمونه‌گيري و حجم نمونه، تكنيك پژوهش**

**.**

**مقدمه**

**الگوي امام راحل در انقلاب اسلامي راه و روش خاتم پيامبران بود امام راحل در اعماق جان‌هاي تشنه و خسته ايرانيان به ويژه جوانان روح اميد دميد و تا آن جا كه واقعيت‌ها و مشكلات و محدوديت‌ها و... اجازه مي‌داد انديشه قرآني را ميان مردم گسترانيد. لزوم گسترش و تعميق فرهنگ اسلامي و انقلاب در روستاها، ضرورت توجه به روستاييان آمادگي عمومي مردم براي حضور و مشاركت جدي در امور كشور، عدم كفايت ادارات موجود و باقيمانده، از قبل براي فعاليت سازنده، ضرورت دستيابي به خودكفايي و بالاخره وجود رهبري بی بديل امام خميني (ره) در راس امور كشور، انگيزه‌هاي توسعه فرهنگ جهادي را بروز داد كه اين امر منجر به تشكل جهادسازندگي شد. در نهايت جوانان مومن، درست كار، كوشا وجهادگري ساخت كه براي آباد ساختن روستاها پا به میدان گذاشتند.**

**رهبر معظم انقلاب در سخنان خود بارها تاكيد فرمودند كه رمز سرافرازي مسئولان و دست اندركاران كشاورزي فرهنگ جهادي است. روحيه و فرهنگ جهادي است كه مي‌تواند به منزله‌ي گران‌ترين دستمايه و بهترين راهكار، ايران اسلامي را از مشكلات مرتبط به كشاورزي برهاند و به قله افتخار صعود دهد.**

**از طرف ديگر با نام گذاري سال جديد به عنوان سال توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايراني توجه به فرهنگ جهادي و مولفه‌هاي آن كه برگرفته از سنت پيامبر اكرم و دين مبين اسلام است مي‌تواند راه را در جهت بهبود توليددر بخش كشاورزي بسيار هموار ساخته و از طريق ياري جستن از مولفه‌ها ی فرهنگ جهادی در تامين مايحتاج مردم و كمك به ايجاد فضاي مناسب معنوي و انساني براي رشد سرمايه گذاري در بخش كشاورزي همت گمارده شود.**

**برگزاری همايش مديريت و فرهنگ جهادي به مناسبت هفته جهاد كشاورزي و ضرورت تبيين مناسب و تأثيرگذار اين فرهنگ در ميان كاركنان و جامعه اسلامي ما را بر آن داشت تا با اقدام به اين پژوهش ضمن بررسي سطح كمي و كيفي اين همايش مهمترين عوامل تأثير گذار بر ترويج و انتقال مفاهيم مرتبط با اين فرهنگ را به بوته كند و كاو گذاريم.**

* ضرورت و اهميت پژوهش:

**پژوهش حاضر از آنجا كه مي‌تواند به مسئولين امر در راه ترويج مناسب و تأثيرگذار فرهنگ و مديريت جهادي و همچنين به دست اندركاران برگزاري همايش فرهنگ و مديريت جهادي در جهت بهبود برگزاري آن در سال‌هاي آينده كمك كند لذا ضرورتي بالا دارد.**

* اهداف پژوهش:

**اهداف اين پژوهش را مي‌توان در دو محور اساسي جستجو كرد كه عبارتند از:**

**الف- اهداف مرتبط با بررسي راهكارهاي ترويج و انتقال مناسب فرهنگ جهادي و همچنين تحقق پيام مقام معظم رهبري در سال 91 ( توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايراني):**

1. **آگاهي از مهمترين عوامل مؤثر بر ترويج مناسب مؤلفه هاي مرتبط با فرهنگ جهادي در ميان كاركنان**
2. **آگاهي از عوامل مؤثر به تحقق پيام مقام معظم رهبري در راستاي توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايراني**
3. **بررسي ميزان موفقيت دست اندركاران در راستاي ترويج فرهنگ جهادي در ميان كاركنان**
4. **بررسي ميزان تأثير فعاليت هاي ترويجي در عمل كاركنان به مؤلفه هاي فرهنگ و مديريت جهادي**
5. **بررسي ميزان رضايتمندي كاركنان از اقدامات صورت گرفته در جهت انتقال فرهنگ جهادي**
6. **بررسي ميزان موفقيت مديران در جهت عمل به مؤلفه ها و معرفي فرهنگ جهادي**

**ب- اهداف مرتبط با بررسي سطح كمي و كيفي همايش فرهنگ و مديريت جهادي :**

1. **بررسي سطح كمي و کيفي مطالب ارائه شده در همايش فرهنگ و مديريت جهادي**
2. **بررسي سطح كيفي مقالات ارائه شده در همايش**
3. **آگاهي از سطح كيفي سالن برگزاري همايش**
4. **آگاهي از ضرورت برگزاري همايش**
5. **آگاهي تأثير همايش در انتقال مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي**
6. **بررسي كيفيت مكان و زمان برگزاري همايش**
7. **بررسي سطح كيفي پانل هاي برگزار شده در همايش**
8. **بررسي ميزان كاربردي بودن مقالات ارائه شده در همایش**
9. **بررسي ميزان همخواني مقالات با موضوع برگزاري همايش**
10. **آگاهي از مهمترين نقاط قوت و ضعف هاي همايش**
11. **آگاهي از مهمترين راهكارهاي بهبود برگزاري همايش**

* **روش تحقيق:**

**روش تحقيق حاضر روش پيمايشي و ميداني است و محقق با ورود به ميدان تحقق يعني همان سالن برگزاري همايش اقدام به گردآوري اطلاعات كرده است.**

* **جامعه آماري نوع نمونه گيری و حجم نمونه:**

**جامعه آماري اين پژوهش را كليه شركت كنندگان در همايش مديريت و فرهنگ جهادي تشكيل مي‌دهند كه تعداد 69 نفر از آنها به فرم‌هاي نظرخواهي پاسخ داده و به عنوان جامعه نمونه تحقيق مورد مطالعه قرار گرفته اند لذا نوع نمونه گيري سرشماري يا همه شماري بوده است.**

* **تكنيك پژوهش:**

**روش گردآوري اطلاعات در اين پژوهش روش استفاده از فرم نظرخواهي همان پرسشنامه بوده است.**

**نماي كلي تحقيق**

**بررسي سطح كمي و كيفي برگزاري همايش فرهنگ و مديريت جهادي**

**بررسي عوامل موثر به ترويج و توسعه فرهنگ جهادي و تحقق پيام مقام معظم رهبري (توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايراني)**

**بررسي سطح كمي و كيفي همايش**

* **بررسي سطح كمي و كيفي سخنراني هاي همايش**
* **بررسي سطح كمي و كيفي مقالات ارائه شده**
* **آگاهي از سطح كيفي سالن برگزاري همايش**
* **آگاهي از سطح کیفی خدمات برگزاري همايش**
* **آگاهي ميزان تأثير همايش در انتقال مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي**
* **بررسي سطح كمي و كيفي پانل هاي اجرا شده**
* **بررسي سطح كمي و كيفي ميان برنامه ها**
* **بررسي ميزان كاربردي بودن مطالب ارائه شده**
* **بررسي ميزان همخواني مطالب ارائه شده با موضوع همايش**
* **آگاهي از مهمترين نقاط قوت و ضعف هاي همايش**
* **آگاهي از راهكارهاي بهبود برگزاري همايش**
* **آگاهي از مهمترين عوامل مؤثر به ترويج و انتقال فرهنگ جهادي**
* **آگاهي از مهمترين عوامل تأثيرگذار در تحقق پيام مقام معظم رهبري**
* **آگاهي از ميزان موفقيت مسئولين در راستاي ترويج و انتقال فرهنگ و مديريت جهادي**
* **بررسي ميزان تأثير فعاليت هاي ترويجي در عمل كاركنان به مؤلفه هاي مرتبط با فرهنگ و مديريت جهادي**
* **بررسي ميزان رضايت كاركنان از اقدامات صورت گرفته در جهت انتقال و ترويج فرهنگ جهادي**
* **بررسي ميزان موفقيت مديران در عمل به مؤلفه هاي فرهنگ جهادي**

**فصل دوم: جداول آماري**

**1. رسم جداول آماري**

**2. تشريح و توصيف جداول**

**3. نتيجه گيري**

**4. راهكارها**

**جدول شماره 1- بررسي ميزان ضرورت برگزاري اين همايش در جهت حفظ و انتقال فرهنگ جهادي**

**در ميان کارکنان وزارتخانه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 36 | 52.2 | 52.2 | 52.2 |
| زياد | 20 | 29.0 | 29.0 | 81.2 |
| متوسط | 7 | 10.1 | 10.1 | 91.3 |
| کم | 3 | 4.3 | 4.3 | 95.7 |
| بسيار کم | 1 | 1.4 | 1.4 | 97.1 |
| بدون پاسخ | 2 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**طبق اطلاعات جدول ضرورت برگزاري اين همايش از ديدگاه 2/81 درصد يعني اكثريت افراد پاسخگو بالا بوده است.**

**جدول شماره 2- بررسي ميزان موفقيت فعاليتهاي ترويجي و اطلاع رساني صورت گرفته در سالهاي گذشته**

**در توسعه فرهنگ و مديريت جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 4 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| زياد | 31 | 44.9 | 44.9 | 50.7 |
| متوسط | 16 | 23.2 | 23.2 | 73.9 |
| کم | 8 | 11.6 | 11.6 | 85.5 |
| بسيار کم | 6 | 8.7 | 8.7 | 94.2 |
| بدون پاسخ | 4 | 5.8 | 5.8 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**9/73 درصد از كل افراد پاسخگو فعاليت‌هاي ترويجي و اطلاع‌رساني صورت گرفته در رابطه با توسعه فرهنگ و مديريت جهادي را به ميزان نسبتاً بالايي موفق ارزيابي كرده‌اند.**

**جدول شماره 3- بررسي ميزان تاثير ترويج و انتقال مولفه هاي فرهنگ جهادي در تحقق**

**پيام مقام معظم رهبري (توليد ملي و حمايت از کار و سرمايه ايراني)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 31 | 44.9 | 44.9 | 44.9 |
| زياد | 27 | 39.1 | 39.1 | 84.1 |
| متوسط | 7 | 10.1 | 10.1 | 94.2 |
| کم | 3 | 4.3 | 4.3 | 98.6 |
| بسيار کم | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**اطلاعات جدول شماره 3 نشان مي‌دهد كه از ديدگاه 1/84 درصد از كل افراد پاسخگو ترويج و انتقال مفاهيم و مؤلفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي در ميان كاركنان به ميزان بالايي در تحقق پيام مقام معظم رهبري يعني (توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايران) موثر خواهد بود.**

**جدول شماره 4- بررسي ميزان تغيير رفتار در کارکنان در خصوص عمل به مولفه هاي فرهنگ جهادي**

**از طريق روشهاي ترويجي و اطلاع رساني صورت گرفته**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 4 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| زياد | 29 | 42.0 | 42.0 | 47.8 |
| متوسط | 18 | 26.1 | 26.1 | 73.9 |
| کم | 13 | 18.8 | 18.8 | 92.8 |
| بسيار کم | 3 | 4.3 | 4.3 | 97.1 |
| بدون پاسخ | 2 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**اطلاعات جدول شماره 4 نشان مي‌دهد كه از ديدگاه 9/73 درصد از كل افراد پاسخگو روشهای ترويجي و اطلاع‌رساني صورت گرفته در رابطه با انتقال فرهنگ و مديریت جهادي به ميزان نسبتاً بالايي در عمل به مولفه‌هاي اين فرهنگ تاثيرگذار بوده است.**

**جدول شماره 5- بررسي ميزان رضايتمندي از روشهاي حفظ و انتقال فرهنگ و مديريت جهادي**

**صورت گرفته در سالهاي گذشته**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 9 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| زياد | 14 | 20.3 | 20.3 | 33.3 |
| متوسط | 22 | 31.9 | 31.9 | 65.2 |
| کم | 13 | 18.8 | 18.8 | 84.1 |
| بسيار کم | 6 | 8.7 | 8.7 | 92.8 |
| بدون پاسخ | 5 | 7.2 | 7.2 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**اطلاعات جدول شماره 5 نشان مي‌دهد كه 3/33 درصد از كل افراد از روشهاي حفظ و انتقال فرهنگ ومديريت جهادي كه در سالهاي گذشته مورد استفاده قرار گرفته است به ميزان نسبتاً بالايي رضايت داشته‌اند و 9/31 درصد ميزان رضايت خود را از این روشها متوسط عنوان كرده اند.**

**جدول شماره 6- بررسي ميزان موفقيت مديران وزارتخانه در ايجاد نقش هاي الگويي براي ساير همکاران**

**در خصوص عمل به مولفه هاي جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 5 | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| زياد | 21 | 30.4 | 30.4 | 37.7 |
| متوسط | 22 | 31.9 | 31.9 | 69.6 |
| کم | 10 | 14.5 | 14.5 | 84.1 |
| بسيار کم | 8 | 11.6 | 11.6 | 95.7 |
| بدون پاسخ | 3 | 4.3 | 4.3 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**طبق اطلاعات جدول شماره 6 مديران وزارتخانه از ديدگاه 7/37 درصد در ايجاد نقش‌هاي الگويي براي ساير همكاران درخصوص عمل به مولفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي به ميزان بالايي موفق بوده‌اند و 1/26 درصد ميزان موفقيت مديران را در اين خصوص پايين دانسته‌اند.**

**جدول شماره 7- بررسي ميزان موفقيت سخنرانان همايش در تبيين مولفه هاي فرهنگ جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار زياد | 15 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| زياد | 30 | 43.5 | 43.5 | 65.2 |
| متوسط | 14 | 20.3 | 20.3 | 85.5 |
| کم | 4 | 5.8 | 5.8 | 91.3 |
| بدون پاسخ | 6 | 8.7 | 8.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**اطلاعات جدو ل شماره 7 نشان مي‌دهد كه سخنرانان اين همايش در تبيين مولفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي از ديدگاه 2/65 درصد موفقيت بالايي داشته‌اند و 30/20 درصد نيز اين موفقيت را متوسط ارزيابي كرده‌اند.جدول شماره 8- بررسي ميزان کيفيت اطلاع رساني همايش**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 13 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| مناسب | 30 | 43.5 | 43.5 | 62.3 |
| متوسط | 19 | 27.5 | 27.5 | 89.9 |
| نامناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 97.1 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 98.6 |
| بدون پاسخ | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**3/62 درصد از كل افراد پاسخگو به اين باور بوده‌اند كه اطلاع‌رساني صورت گرفته درخصوص اين همايش مناسب بوده است و 5/27 درصد نيز سطح كيفي اطلاع‌رساني صورت گرفته را متوسط ارزيابي كرده‌اند.**

**جدول شماره 9- بررسي رضايتمندي در خصوص زمان برگزاري همايش - خرداد ماه و**

**در حين هفته جهاد کشاورزي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 34 | 49.3 | 49.3 | 49.3 |
| مناسب | 23 | 33.3 | 33.3 | 82.6 |
| متوسط | 9 | 13.0 | 13.0 | 95.7 |
| نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 97.1 |
| بدون پاسخ | 2 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**اطلاعات جدول شماره 9 نشان مي‌دهد كه از ديدگاه 6/82 درصد افراد پاسخگو یعنی اکثریت آنها زمان برگزاري اين همايش مناسب بوده است.**

**جدول شماره 10- بررسي ميزان رضايتمندي در خصوص کيفيت پانل ها**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 11 | 15.9 | 15.9 | 15.9 |
| مناسب | 22 | 31.9 | 31.9 | 47.8 |
| متوسط | 17 | 24.6 | 24.6 | 72.5 |
| نامناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 79.7 |
| بدون پاسخ | 14 | 20.3 | 20.3 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**5/72 درصد از كل افراد سطح كيفي پانل‌ها را نسبتاً بالا دانسته‌اند و فقط 2/7 درصد پانل‌ها را نامناسب ارزيابي كرده‌اند.**

**جدول شماره 11- بررسي ميزان کيفيت نماهنگ و ميان برنامه ها**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 7 | 10.1 | 10.1 | 10.1 |
| مناسب | 29 | 42.0 | 42.0 | 52.2 |
| متوسط | 14 | 20.3 | 20.3 | 72.5 |
| نامناسب | 9 | 13.0 | 13.0 | 85.5 |
| بدون پاسخ | 10 | 14.5 | 14.5 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**2/52 درصد يعني بيش از نيمي از افراد مورد مطالعه سطح كيفي نماهنگ و ميان برنامه‌ها را مناسب ارزيابي كرده‌اند 3/20 درصد آنرا متوسط دانسته‌اند و 13 درصد نيز كيفيت نماهنگ را پايين ارزيابي كرده‌اند.**

**جدول شماره 12- بررسي ميزان کاربردي بودن مقاله دکتر جعفري**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 10 | 14.5 | 14.5 | 14.5 |
| مناسب | 32 | 46.4 | 46.4 | 60.9 |
| متوسط | 15 | 21.7 | 21.7 | 82.6 |
| نامناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 89.9 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 91.3 |
| بدون پاسخ | 6 | 8.7 | 8.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**توجه به نتايج جدول نشان مي‌دهد كه از ديدگاه 9/60 درصد از كل افراد مقاله دكتر جعفري به ميزان بالايي كاربردي بوده است و سطح كيفي آن مناسب ارزيابي شده است.**

**جدول شماره 13- بررسي ميزان کاربردي بودن مقاله سرکار خانم حسني**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 10 | 14.5 | 14.5 | 14.5 |
| مناسب | 22 | 31.9 | 31.9 | 46.4 |
| متوسط | 10 | 14.5 | 14.5 | 60.9 |
| نامناسب | 2 | 2.9 | 2.9 | 63.8 |
| بدون پاسخ | 25 | 36.2 | 36.2 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**نتايج جدول ش 13 نشان مي‌دهد كه از ديدگاه 9/60 درصد از كل افراد مقاله سركار خانم حسني به ميزان نسبتاً بالايي كاربردي بوده است.**

**جدول شماره 14- بررسي ميزان کاربردي بودن مقاله سرکار خانم مهندس ميرزايي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 19 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| مناسب | 23 | 33.3 | 33.3 | 60.9 |
| متوسط | 6 | 8.7 | 8.7 | 69.6 |
| نامناسب | 4 | 5.8 | 5.8 | 75.4 |
| بدون پاسخ | 17 | 24.6 | 24.6 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**9/60 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه مقاله سركار خانم مهندس ميرزايي در رابطه با تبيين فرهنگ و مديريت جهادي به ميزان بالايي كاربردي بوده است.**

**جدول شماره 15- بررسي ميزان کاربردي بودن مباحث مطروحه توسط سخنران ويژه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 20 | 29.0 | 29.0 | 29.0 |
| مناسب | 18 | 26.1 | 26.1 | 55.1 |
| متوسط | 10 | 14.5 | 14.5 | 69.6 |
| نامناسب | 3 | 4.3 | 4.3 | 73.9 |
| بدون پاسخ | 18 | 26.1 | 26.1 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**1/55 درصد بر اين باور بوده‌اند كه مباحث مطرح شده توسط سخنران ويژه همايش به ميزان بالايي در تبيين فرهنگ جهادي كاربردي بوده است.**

**جدول شماره 16- بررسي ميزان کاربردي بودن و اثربخشي پرسش و پاسخ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| مناسب | 11 | 15.9 | 15.9 | 23.2 |
| متوسط | 10 | 14.5 | 14.5 | 37.7 |
| نامناسب | 3 | 4.3 | 4.3 | 42.0 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 43.5 |
| بدون پاسخ | 39 | 56.5 | 56.5 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**از حدود 45 درصد كساني كه به اين پرسش پاسخ داده‌اند 2/23 درصد بر اين باورند كه جلسه پرسش و پاسخ به ميزان زيادي كاربردي و اثربخش بوده است.**

**جدول شماره 17- بررسي ميزان رضايتمندي در خصوص مکان برگزاري**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 9 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| مناسب | 22 | 31.9 | 31.9 | 44.9 |
| متوسط | 20 | 29.0 | 29.0 | 73.9 |
| نامناسب | 6 | 8.7 | 8.7 | 82.6 |
| بسيار نامناسب | 6 | 8.7 | 8.7 | 91.3 |
| بدون پاسخ | 6 | 8.7 | 8.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**توجه به نتايج جدول نشان مي‌دهد كه 9/73 درصد از كل افراد به ميزان نسبتاً بالايي از مكان برگزاري اين همايش رضايت داشته‌اند.**

**جدول شماره 18- بررسي ميزان همخواني و مطابقت محورهاي همايش با مقالات ارائه شده**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| مناسب | 30 | 43.5 | 43.5 | 50.7 |
| متوسط | 13 | 18.8 | 18.8 | 69.6 |
| نامناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 76.8 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 78.3 |
| بدون پاسخ | 15 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**6/69 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه مقالات ارائه شده در اين همايش به ميزان نسبتاً بالايي با محورهاي انتخاب شده براي آن مطابقت و همخواني داشته است.**

**جدول شماره 19- بررسي ميزان رضايتمندي در خصوص بار علمي و کيفيت مطالب ارائه شده**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 6 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| مناسب | 31 | 44.9 | 44.9 | 53.6 |
| متوسط | 20 | 29.0 | 29.0 | 82.6 |
| نامناسب | 2 | 2.9 | 2.9 | 85.5 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 87.0 |
| بدون پاسخ | 9 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**6/53 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه بار علمي و كيفيت مطالب ارائه شده در اين همايش بالا بوده و 29 درصد از افراد نيز بار علمي و كيفيت مطالب ارائه شده را متوسط ارزيابي كرده‌اند.**

**جدول شماره 20- بررسي ميزان کاربردي بودن همايش**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 6 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| مناسب | 27 | 39.1 | 39.1 | 47.8 |
| متوسط | 22 | 31.9 | 31.9 | 79.7 |
| نامناسب | 2 | 2.9 | 2.9 | 82.6 |
| بسيار نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 84.1 |
| بدون پاسخ | 11 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**7/79 درصد از كل افراد مورد مطالعه اين همايش را به ميزان نسبتاَ بالايي كاربردي و اثرگذار معرفي كرده‌اند.**

**جدول شماره 21- بررسي ميزان رضايتمندي در خصوص نظم و ترتيب و توالي برنامه ها**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 9 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| مناسب | 32 | 46.4 | 46.4 | 59.4 |
| متوسط | 17 | 24.6 | 24.6 | 84.1 |
| نامناسب | 1 | 1.4 | 1.4 | 85.5 |
| بدون پاسخ | 10 | 14.5 | 14.5 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



**1/84 درصد از كل افراد موردمطالعه بر اين باور بوده‌اند كه نحوه برگزاري اين مراسم از نظم و ترتيب و توالي نسبتاً مناسبي برخوردار بوده است.**

**جدول شماره 22- بررسي ميزان رضايتمندي در خصوص پذيرايي صورت گرفته در همايش**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | بسيار مناسب | 5 | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| مناسب | 24 | 34.8 | 34.8 | 42.0 |
| متوسط | 23 | 33.3 | 33.3 | 75.4 |
| نامناسب | 7 | 10.1 | 10.1 | 85.5 |
| بسيار نامناسب | 2 | 2.9 | 2.9 | 88.4 |
| بدون پاسخ | 8 | 11.6 | 11.6 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



اطلاعات جدول 22 نشان مي‌دهد كه 42 درصد از كل افراد از پذيرايي صورت گرفته در اين همايش به ميزان بالايي راضي بوده‌اند و 3/33 درصد نيز رضايت خود را متوسط عنوان كرده‌اند.

**جدول شماره 23- ميزان تاثير عدم پيروي مديران از فرهنگ جهادي در عدم انتقال مناسب این فرهنگ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 2 | 2 | 2.9 | 2.9 | 7.2 |
| 3 | 1 | 1.4 | 1.4 | 8.7 |
| 4 | 1 | 1.4 | 1.4 | 10.1 |
| 5 | 5 | 7.2 | 7.2 | 17.4 |
| 6 | 5 | 7.2 | 7.2 | 24.6 |
| 7 | 4 | 5.8 | 5.8 | 30.4 |
| 8 | 8 | 11.6 | 11.6 | 42.0 |
| 9 | 4 | 5.8 | 5.8 | 47.8 |
| 10 | 24 | 34.8 | 34.8 | 82.6 |
| بدون پاسخ | 12 | 17.4 | 17.4 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



در بررسي عوامل تأثيرگذار بر عدم ترويج و توسعه مناسب فرهنگ و مديريت جهادي در ميان كاركنان بيشترين درصد افراد مورد مطالعه با 8/34 درصد به عدم پيروي مديران از فرهنگ جهادي به عنوان يكي از عوامل مؤثر امتياز10را داده‌اند و بعد از آن 6/11 درصد امتياز 9 و 2/7 در صد امتياز 4 و 5 را داده‌اند لذا مي‌توان چنين نتيجه گرفت كه تأثير اين متغير در عدم ترويج مناسب فرهنگ جهادي نسبتاً بالا بوده است.

**جدول شماره 24- بررسي ميزان تاثير بي توجهي کارکنان به مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| 2 | 3 | 4.3 | 4.3 | 5.8 |
| 3 | 5 | 7.2 | 7.2 | 13.0 |
| 4 | 3 | 4.3 | 4.3 | 17.4 |
| 5 | 10 | 14.5 | 14.5 | 31.9 |
| 6 | 2 | 2.9 | 2.9 | 34.8 |
| 7 | 9 | 13.0 | 13.0 | 47.8 |
| 8 | 13 | 18.8 | 18.8 | 66.7 |
| 9 | 1 | 1.4 | 1.4 | 68.1 |
| 10 | 11 | 15.9 | 15.9 | 84.1 |
| بدون پاسخ | 11 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



در رابطه با تأثير عامل بي توجهي كاركنان به مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي در عدم توسعه اين فرهنگ ابتدا 8/18 درصد به اين عامل 8 امتياز داده اند و بعد از آن 9/15 درصد 10 امتياز و سومين گروه كساني هستند كه به اين عامل 5 امتياز داده اند كه 5/14 درصد را به خود اختصاص داده‌اند.

**جدول شماره 25- بررسي ميزان تاثير بي توجهي به ترويج مناسب و تاثيرگذار فرهنگ جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 2 | 3 | 4.3 | 4.3 | 8.7 |
| 4 | 2 | 2.9 | 2.9 | 11.6 |
| 5 | 7 | 10.1 | 10.1 | 21.7 |
| 6 | 2 | 2.9 | 2.9 | 24.6 |
| 7 | 10 | 14.5 | 14.5 | 39.1 |
| 8 | 11 | 15.9 | 15.9 | 55.1 |
| 9 | 5 | 7.2 | 7.2 | 62.3 |
| 10 | 15 | 21.7 | 21.7 | 84.1 |
| بدون پاسخ | 11 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



در رابطه با تاثير عامل بي توجهي به ترويج مناسب و تأثيرگذاري فرهنگ جهادي در عدم توسعه مناسب اين فرهنگ 7/21 درصد به اين عامل 10 امتياز داده اند 9/15 درصد 8 امتياز و 5/14 درصد 7 امتياز ، لذا اين عامل تأثير نسبتاً بالايي در عدم توسعه مناسب فرهنگ جهادي داشته است و روشهاي ترويجي مناسب تري بايد اتخاذ گردد.

**جدول شماره 27- بررسي ميزان تاثير عدم وجود يک نظام ارزشيابي منطبق با فرهنگ جهادي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 2 | 2 | 2.9 | 2.9 | 7.2 |
| 3 | 1 | 1.4 | 1.4 | 8.7 |
| 4 | 1 | 1.4 | 1.4 | 10.1 |
| 5 | 6 | 8.7 | 8.7 | 18.8 |
| 6 | 3 | 4.3 | 4.3 | 23.2 |
| 7 | 9 | 13.0 | 13.0 | 36.2 |
| 8 | 10 | 14.5 | 14.5 | 50.7 |
| 9 | 6 | 8.7 | 8.7 | 59.4 |
| 10 | 15 | 21.7 | 21.7 | 81.2 |
| بدون پاسخ | 13 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



ميزان تأثير عدم وجود يك نظام ارزشيابي منطبق با فرهنگ جهادي در عدم انتقال مناسب اين فرهنگ بدين گونه بوده كه 7/21 درصد به اين عامل 10 امتياز داده اند 5/14 درصد 8 امتياز و 13 درصد 7 امتياز وجمع بندي امتيازها نمايانگر تأثير بالاي اين عامل در عدم توسعه مناسب فرهنگ جهادي بوده است.

**جدول شماره 28- بررسي ميزان تاثير عدم توجه به روزآمد کردن مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي**

**با توجه به شرايط حاکم در نظام اداري**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 5.8 |
| 4 | 2 | 2.9 | 2.9 | 8.7 |
| 5 | 11 | 15.9 | 15.9 | 24.6 |
| 6 | 3 | 4.3 | 4.3 | 29.0 |
| 7 | 6 | 8.7 | 8.7 | 37.7 |
| 8 | 6 | 8.7 | 8.7 | 46.4 |
| 9 | 8 | 11.6 | 11.6 | 58.0 |
| 10 | 15 | 21.7 | 21.7 | 79.7 |
| بدون پاسخ | 14 | 20.3 | 20.3 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



ميزان تأثير عامل عدم توجه به روز آمد كردن مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي با توجه به شرايط حاكم در نظام اداري بدين شكل بوده كه 7/21 درصد امتياز 10 را به اين عامل داده‌اند، 9/15 درصد امتياز 5 و 6/11 درصد 9 و 4/17 درصد هم امتياز 7 و 8 لذا يكي از مهمترين عوامل باز دارنده در عدم توسعه فرهنگ و مديريت جهادي همين عامل معرفي شده است.

**جدول شماره 29- بررسي ميزان تاثير عدم وجود يک ساز و کار مناسب در جهت توسعه فرهنگ جهادي در ميان کارکنان**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 1 | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 2 | 3 | 4.3 | 4.3 | 8.7 |
| 4 | 3 | 4.3 | 4.3 | 13.0 |
| 5 | 8 | 11.6 | 11.6 | 24.6 |
| 6 | 4 | 5.8 | 5.8 | 30.4 |
| 7 | 6 | 8.7 | 8.7 | 39.1 |
| 8 | 9 | 13.0 | 13.0 | 52.2 |
| 9 | 6 | 8.7 | 8.7 | 60.9 |
| 10 | 12 | 17.4 | 17.4 | 78.3 |
| بدون پاسخ | 15 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



ميزان تأثير عامل عدم توجه به وجود يك ساز و كار مناسب در جهت توسعه فرهنگ جهادي در ميان كاركنان بدين شكل بوده كه 4/17 درصد به اين عامل بازدارنده امتياز 10 را داده‌اند و 13 درصد امتياز 8 ، 6/11 درصد امتياز 5 و 7/8 درصد امتياز 9 لذا اين عامل نيز به عنوان يكي از مهمترين عوامل بازدارنده در توسعه فرهنگ جهادي از طرف افراد پاسخگو معرفي شده است.

**جدول شماره 30- بررسي جنس افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | مرد | 56 | 81.2 | 81.2 | 81.2 |
| زن | 5 | 7.2 | 7.2 | 88.4 |
| بدون پاسخ | 8 | 11.6 | 11.6 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



2/81 درصد كل افراد پاسخگو را مردان و فقط 2/7 درصد را زنان تشكيل داده‌اند لذا مدعوين اين همايش را بيشتر مردان تشكيل داده‌اند.

**جدول شماره 31- بررسي سطح تحصيلات افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | زير ديپلم | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| فوق ديپلم | 7 | 10.1 | 10.1 | 11.6 |
| ليسانس | 38 | 55.1 | 55.1 | 66.7 |
| فوق ليسانس و بالاتر | 12 | 17.4 | 17.4 | 84.1 |
| تحصيلات حوزوي | 3 | 4.3 | 4.3 | 88.4 |
| بدون پاسخ | 8 | 11.6 | 11.6 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



طبق اطلاعات جدول ليسانسه ها بيشترين گروه تحصيلي را با 1/55 درصد از كل افراد به خود اختصاص داده‌اند و بعد از آن فوق ليسانسه ها و بالاتر با 4/17 ، فوق ديپلمه ها با 1/10 درصد، افراد با تحصيلات حوزوي با3/4 درصد و در نهايت زير ديپلمه ها با 4/1 درصد كمترين افراد را در جامعه آماري به خود اختصاص داده‌اند.

**جدول شماره 32- بررسي سن افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 20 - 30 سال | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| 31 - 40 سال | 3 | 4.3 | 4.3 | 7.2 |
| 41 - 50 سال | 35 | 50.7 | 50.7 | 58.0 |
| 51 سال و بالاتر | 14 | 20.3 | 20.3 | 78.3 |
| بدون پاسخ | 15 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



اطلاعات جدول نشان مي دهد كه بيشترين گروه سني را در جامعه آماري با 7/50 درصد كساني به خود اختصاص داده اند كه 41 تا 50 سال سن دارند يعني در طيف ميانسال ها قرار دارند بعد از آن 3/20 درصد افراد در گروه سني 51 سال و بالاتر و 3/41 درصد در گروه سني 31 تا 40 ساله ها هستند و آخرين گروه سني را در جامعه آماري با 9/2 درصد 20 تا 30 ساله ها به خود اختصاص مي‌دهند.

**جدول شماره 33 – بررسي سابقه افراد همکاري با جهاد کشاورزي**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | 5 سال و کمتر | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 6 - 10 سال | 2 | 2.9 | 2.9 | 7.2 |
| 11 - 15 سال | 1 | 1.4 | 1.4 | 8.7 |
| 16 - 20 سال | 8 | 11.6 | 11.6 | 20.3 |
| 21 - 25 سال | 14 | 20.3 | 20.3 | 40.6 |
| 26 سال و بالاتر | 25 | 36.2 | 36.2 | 76.8 |
| بدون پاسخ | 16 | 23.2 | 23.2 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



طبق اطلاعات جدول بيشترين سابقه را در جامعه آ ماري با 2/36 درصد كساني به خود اختصاص داده‌اند كه 26 سال و بالاتر سابقه فعاليت دارند و بعد از اين گروه 21 تا 25 ساله ها با 3/20 درصد، 16 تا 20 ساله ها با 6/11 درصد، افراد با سابقه 5 سال و كمتر با 3/4 درصد، 6 تا 10 ساله ها با 9/2 درصد و در نهايت 11 تا 15 ساله ها با 4/1 درصد قرار دارند.

**جدول شماره 34- بررسي سمت افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | مشاور رئيس سازمان | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| رئيس اداره و مدير | 19 | 27.5 | 27.5 | 31.9 |
| مسئول دفتر نمايندگي ولي فقيه | 5 | 7.2 | 7.2 | 39.1 |
| حوزه رياست سازمان | 2 | 2.9 | 2.9 | 42.0 |
| کارشناس مسئول | 5 | 7.2 | 7.2 | 49.3 |
| کارشناس | 9 | 13.0 | 13.0 | 62.3 |
| کارمند | 5 | 7.2 | 7.2 | 69.6 |
| ساير | 1 | 1.4 | 1.4 | 71.0 |
| بدون پاسخ | 20 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



اطلاعات جدول نشان مي‌دهد كه بيشترين گروه افراد با 5/27 درصد رئيس اداره و يا مدير بوده اند بعد از اين گروه از لحاظ سمت كارشناسان با 13 درصد، مسئولين دفتر نمايندگي ولي فقيه، كارشناسان مسئول و كارمندان اداري هر كدام با 2/7 درصد، مشاورين رئيس سازمان با 3/4 درصد و در نهايت ساير سمت هاي اداري با 4/1 درصد قرار داشته‌اند.

**جدول شماره 35- بررسي استان محل خدمت افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی معتبر | فراوانی تجمعی |
|  | تهران | 15 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| ستاد وزارتخانه | 3 | 4.3 | 4.3 | 26.1 |
| زنجان | 2 | 2.9 | 2.9 | 29.0 |
| سمنان | 1 | 1.4 | 1.4 | 30.4 |
| فارس | 2 | 2.9 | 2.9 | 33.3 |
| قزوين | 10 | 14.5 | 14.5 | 47.8 |
| يزد | 1 | 1.4 | 1.4 | 49.3 |
| کرمانشاه | 2 | 2.9 | 2.9 | 52.2 |
| بدون پاسخ | 18 | 26.1 | 26.1 | 78.3 |
| همدان | 2 | 2.9 | 2.9 | 81.2 |
| خراسان جنوبي | 2 | 2.9 | 2.9 | 84.1 |
| خراسان شمالي | 1 | 1.4 | 1.4 | 85.5 |
| گلستان | 4 | 5.8 | 5.8 | 91.3 |
| اصفهان | 1 | 1.4 | 1.4 | 92.8 |
| سيستان و بلوچستان | 1 | 1.4 | 1.4 | 94.2 |
| بوشهر | 1 | 1.4 | 1.4 | 95.7 |
| کردستان | 2 | 2.9 | 2.9 | 98.6 |
| خراسان رضوي | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| جمع کل | 69 | 100.0 | 100.0 |  |



طبق اطلاعات جدول بيشترين گروه افراد جامعه آماري با 7/21 درصد از تهران در اين همايش شركت كرده‌اندو بعد از اين گروه افراد شركت كننده از استان قزوين با 5/14 درصد و در مكان سوم استان گلستان با 8/5 درصد قرار داشته اند و استانهايي كه فقط يك نفر شركت كننده داشته‌اند سمنان، يزد، خراسان شمالي ، اصفهان، سيستان و بلوچستان ، بوشهر و خراسان رضوي بوده اند.

**جدول شماره 36- بررسي مهمترين نقاط ضعف همايش از ديدگاه افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| مهمترين نقاط ضعف همايش | فراواني | درصد فرواني |
| كمبود جا و نامناسب بودن سالن | 10 | 0/14 |
| طرح مطالب غير عملي و سمبليك بودن مراسم | 4 | 6/5 |
| كمبود وقت و تراكم برنامه ها | 12 | 9/16 |
| فراگير نبودن مهمان ها | 3 | 22/4 |
| اطلاع رساني | 3 | 22/4 |
| عدم وجود آمار عملكردي قبل و بعد از ادغام | 4 | 6/5 |
| عدم بر گزاري بازديد ميداني در استانها | 2 | 8/2 |
| كندي انتقال روحيه جهادي به نسل جوان | 5 | 7 |
| ضعف بعضي از مقالات ارائه شده و بي ربط بودن آنها | 4 | 6/5 |
| نقطه ضعف نداشت | 3 | 2/4 |
| عدم پذيرايي مناسب از مهمانان استاني | 3 | 2/4 |
| بدون پاسخ | 18 | 3/25 |
| جمع كل | 71 | 100 |

اطلاعات جدول نشان مي‌دهد كه مهمترين نقاط ضعف هاي همايش فرهنگ و مديریت جهادي ابتدا با 9/16 درصد كمبود وقت و تراكم بالاي برنامه ها بوده و بعد از آن به ترتيب اهميت کمبود جا و نامناسب بودن فضاي سالن برگزاري همايش با 14 درصد، طرح مباحث غير عملي و سمبليك بودن مراسم با 6/5 درصد، عدم وجود آمار عملكردي قبل و بعد از ادغام در خصوص ترويج فرهنگ جهادي با 6/5 درصد، ضعيف بودن برخي از مقالات ارائه شده و عدم مرتبط بودن مفاهيم اين مقالات با مباحث مرتبط با فرهنگ جهادي با 6/5 درصد بوده و نقاط ضعف های ديگري نيز مطرح شده است كه در متن جدول قابل مشاهده مي باشد.

**جدول شماره 37- بررسي مهمترين نقاط قوت همايش از ديدگاه افراد مورد مطالعه**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| مهمترين نقاط قوت همايش | فراواني | درصد فرواني |
| اطلاع رساني مناسب | 1 | 5/1 |
| ارائه مقالات و مطالب خوب سخنرانان | 9 | 6/13 |
| يادآوري خاطرات خوب گذشته و ترويج فرهنگ جهادي | 10 | 2/15 |
| دعوت از كارشناسان و مديران استانها | 2 | 03/3 |
| زمان مناسب برگزاري همايش ( در هفته جهاد كشاورزي) | 6 | 9 |
| حضور مسئولين ارشد شخص وزير و نمايندگي ولي فقيه و نايب رئيس مجلس | 10 | 2/15 |
| مكان برگزاري | 2 | 03/3 |
| آشنايي با پروژه هاي پايلوت | 1 | 5/1 |
| شناسايي و انتقال روحيه جهادي به شكل جديد | 2 | 03/3 |
| كوتاه بودن سخنرانيها | 1 | 5/1 |
| بدون پاسخ | 22 | 3/33 |
| جمع كل | 66 | 100 |

اطلاعات جدول نشان مي‌دهد كه مهمترين نقاط قوت همايش از ديدگاه افراد مورد مطالعه ابتدا با 2/15 درصد مرتبط با يادآوري خاطرات خوب گذشته و ترويج فرهنگ جهادي بوده و پس از اين مورد حضور مسئولين ارشد وزارتخانه با 3/15 درصد، ارائه مقالات و مطالب كاربردي و خوب از طرف سخنرانان همايش با 6/13 درصد زمان مناسب برگزاري همايش يعني هفته جهاد كشاورزي با 9 درصد و موارد ديگري نيز به عنوان نقطه قوت مطرح شده كه در متن جدول قابل مشاهده است.

**فصل سوم: یافته های پژوهش**

**نتیجه گیری**

**راهکارهای تحقق پیام مقام معظم رهبری**

**راهکارهای انتقال مفاهیم مرتبط با فرهنگ جهادی**

**-نتیجه گیری:**

**بررسی متغیرهای مرتبط با این پژوهش نتایجی را بدست میدهد که توجه بهآن ضمن بهبود برگزاری این همایش در سالهای آینده به دست اندر کاران ترویج و انتقال مفاهیم مرتبط با فرهنگ جهادی این امکان را میدهد تا در بهبود برنامه ها و سیاستهای خود در این خصوص بیش از پیش موفق باشند که این نتایج را در دو بخش می توان ا رائه کرد.**

**الف- نتایج مرتبط با بررسی میزان موفقیت وزارتخانه در انتقال مفاهیم مرتبط با فرهنگ جهادی و عوامل موثر بر انتقال این فرهنگ:**

**9/73 درصد از كل افراد پاسخگو فعاليت‌هاي ترويجي و اطلاع‌رساني صورت گرفته در رابطه با توسعه فرهنگ و مديريت جهادي را به ميزان نسبتاً بالايي موفق ارزيابي كرده‌اند.**

**از ديدگاه 1/84 درصد از كل افراد پاسخگو ترويج و انتقال مفاهيم و مؤلفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي در ميان كاركنان به ميزان بالايي در تحقق پيام مقام معظم رهبري يعني (توليد ملي و حمايت از كار و سرمايه ايران) موثر خواهد بود.**

**از ديدگاه 9/73 درصد از كل افراد پاسخگو روشهای ترويجي و اطلاع‌رساني صورت گرفته در رابطه با انتقال فرهنگ و مديریت جهادي به ميزان نسبتاً بالايي در عمل به مولفه‌هاي اين فرهنگ تاثيرگذار بوده است.**

**3/33 درصد از كل افراد از روشهاي حفظ و انتقال فرهنگ ومديريت جهادي كه در سالهاي گذشته مورد استفاده قرار گرفته است به ميزان نسبتاً بالايي رضايت داشته‌اند و 9/31 درصد ميزان رضايت خود را از این روشها متوسط عنوان كرده اند.**

**از ديدگاه 7/37 درصد مدیران در ايجاد نقش‌هاي الگويي براي ساير همكاران درخصوص عمل به مولفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي به ميزان بالايي موفق بوده‌اند و 1/26 درصد ميزان موفقيت مديران را در اين خصوص پايين دانسته‌اند.**

**در بررسي عوامل تأثيرگذار بر عدم ترويج و توسعه مناسب فرهنگ و مديريت جهادي در ميان كاركنان بيشترين درصد افراد مورد مطالعه با 8/34 درصد به عدم پيروي مديران از فرهنگ جهادي به عنوان يكي از عوامل مؤثر امتياز10را داده‌اند و بعد از آن 6/11 درصد امتياز 9 و 2/7 در صد امتياز 4 و 5 را داده‌اند لذا مي‌توان چنين نتيجه گرفت كه تأثير اين متغير در عدم ترويج مناسب فرهنگ جهادي نسبتاً بالا بوده است.**

**در رابطه با تأثير عامل بي توجهي كاركنان به مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي در عدم توسعه اين فرهنگ ابتدا 8/18 درصد به اين عامل 8 امتياز داده اند و بعد از آن 9/15 درصد 10 امتياز و سومين گروه كساني هستند كه به اين عامل 5 امتياز داده اند كه 5/14 درصد را به خود اختصاص داده‌اند.**

**در رابطه با تاثير عامل بي توجهي به ترويج مناسب و تأثيرگذاري فرهنگ جهادي در عدم توسعه مناسب اين فرهنگ 7/21 درصد به اين عامل 10 امتياز داده اند 9/15 درصد 8 امتياز و 5/14 درصد 7 امتياز ، لذا اين عامل تأثير نسبتاً بالايي در عدم توسعه مناسب فرهنگ جهادي داشته است و روشهاي ترويجي مناسب تري بايد اتخاذ گردد.**

**ميزان تأثير عدم وجود يك نظام ارزشيابي منطبق با فرهنگ جهادي در عدم انتقال مناسب اين فرهنگ بدين گونه بوده كه 7/21 درصد به اين عامل 10 امتياز داده اند 5/14 درصد 8 امتياز و 13 درصد 7 امتياز وجمع بندي امتيازها نمايانگر تأثير بالاي اين عامل در عدم توسعه مناسب فرهنگ جهادي بوده است.**

**ميزان تأثير عامل عدم توجه به روز آمد كردن مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي با توجه به شرايط حاكم در نظام اداري بدين شكل بوده كه 7/21 درصد امتياز 10 را به اين عامل داده‌اند، 9/15 درصد امتياز 5 و 6/11 درصد 9 و 4/17 درصد هم امتياز 7 و 8 لذا يكي از مهمترين عوامل باز دارنده در عدم توسعه فرهنگ و مديريت جهادي همين عامل معرفي شده است.**

**ميزان تأثير عامل عدم توجه به وجود يك ساز و كار مناسب در جهت توسعه فرهنگ جهادي در ميان كاركنان بدين شكل بوده كه 4/17 درصد به اين عامل بازدارنده امتياز 10 را داده‌اند و 13 درصد امتياز 8 ، 6/11 درصد امتياز 5 و 7/8 درصد امتياز 9 لذا اين عامل نيز به عنوان يكي از مهمترين عوامل بازدارنده در توسعه فرهنگ جهادي از طرف افراد پاسخگو معرفي شده است.**

**ب- نتایج مرتبط با بررسی سطح کمی و کیفی همایش فرهنگ و مدیریت جهادی:**

**اطلاعات جدو ل شماره 7 نشان مي‌دهد كه سخنرانان اين همايش در تبيين مولفه‌هاي مرتبط با فرهنگ جهادي از ديدگاه 2/65 درصد موفقيت بالايي داشته‌اند و 30/20 درصد نيز اين موفقيت را متوسط ارزيابي كرده‌اند.**

**ضرورت برگزاري اين همايش از ديدگاه 2/81 درصد يعني اكثريت افراد پاسخگو بالا بوده است.**

**3/62 درصد از كل افراد پاسخگو به اين باور بوده‌اند كه اطلاع‌رساني صورت گرفته درخصوص اين همايش مناسب بوده است و 5/27 درصد نيز سطح كيفي اطلاع‌رساني صورت گرفته را متوسط ارزيابي كرده‌اند.**

**از ديدگاه 6/82 درصد افراد پاسخگو یعنی اکثریت آنها زمان برگزاري اين همايش مناسب بوده است.**

**5/72 درصد از كل افراد سطح كيفي پانل‌ها را نسبتاً بالا دانسته‌اند و فقط 2/7 درصد پانل‌ها را نامناسب ارزيابي كرده‌اند.**

**از ديدگاه 9/60 درصد از كل افراد مقاله دكتر جعفري به ميزان بالايي كاربردي بوده است و سطح كيفي آن مناسب ارزيابي شده است.**

**از كل كساني که به اين پرسش پاسخ داده‌اند 6/24 درصد بر اين باورند كه مقاله دكتر نعمتي به ميزان بالايي كاربردي بوده است و 2/65 درصد از كل افراد نيز به اين پرسش پاسخ نداده‌اند.**

**از ديدگاه 9/60 درصد از كل افراد مقاله سركار خانم حسني به ميزان نسبتاً بالايي كاربردي بوده است.**

**9/60 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه مقاله سركار خانم مهندس ميرزايي در رابطه با تبيين فرهنگ و مديريت جهادي به ميزان بالايي كاربردي بوده است.**

**1/55 درصد بر اين باور بوده‌اند كه مباحث مطرح شده توسط سخنران ويژه همايش به ميزان بالايي در تبيين فرهنگ جهادي كاربردي بوده است.**

**از حدود 45 درصد كساني كه به اين پرسش پاسخ داده‌اند 2/23 درصد بر اين باورند كه جلسه پرسش و پاسخ به ميزان زيادي كاربردي و اثربخش بوده است.**

**9/73 درصد از كل افراد به ميزان نسبتاً بالايي از مكان برگزاري اين همايش رضايت داشته‌اند.**

**6/69 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه مقالات ارائه شده در اين همايش به ميزان نسبتاً بالايي با محورهاي انتخاب شده براي آن مطابقت و همخواني داشته است.**

**6/53 درصد از كل افراد بر اين باور بوده‌اند كه بار علمي و كيفيت مطالب ارائه شده در اين همايش بالا بوده و 29 درصد از افراد نيز بار علمي و كيفيت مطالب ارائه شده را متوسط ارزيابي كرده‌اند.**

**7/79 درصد از كل افراد مورد مطالعه اين همايش را به ميزان نسبتاَ بالايي كاربردي و اثرگذار معرفي كرده‌اند.**

**1/84 درصد از كل افراد موردمطالعه بر اين باور بوده‌اند كه نحوه برگزاري اين مراسم از نظم و ترتيب و توالي نسبتاً مناسبي برخوردار بوده است.**

**اطلاعات جدول نشان مي‌دهد كه 42 درصد از كل افراد از پذيرايي صورت گرفته در اين همايش به ميزان بالايي راضي بوده‌اند و 3/33 درصد نيز رضايت خود را متوسط عنوان كرده‌اند.**

**2/81 درصد كل افراد پاسخگو را مردان و فقط 2/7 درصد را زنان تشكيل داده‌اند لذا مدعوين اين همايش را بيشتر مردان تشكيل داده‌اند.**

**مهمترين نقاط ضعف هاي همايش فرهنگ و مديریت جهادي ابتدا با 9/16 درصد كمبود وقت و تراكم بالاي برنامه ها بوده و بعد از آن به ترتيب اهميت کمبود جا و نامناسب بودن فضاي سالن برگزاري همايش با 14 درصد، طرح مباحث غير عملي و سمبليك بودن مراسم با 6/5 درصد، عدم وجود آمار عملكردي قبل و بعد از ادغام در خصوص ترويج فرهنگ جهادي با 6/5 درصد، ضعيف بودن برخي از مقالات ارائه شده و عدم مرتبط بودن مفاهيم اين مقالات با مباحث مرتبط با فرهنگ جهادي با 6/5 درصد بوده است .**

**مهمترين نقاط قوت همايش از ديدگاه افراد مورد مطالعه ابتدا با 2/15 درصد مرتبط با يادآوري خاطرات خوب گذشته و ترويج فرهنگ جهادي بوده و پس از اين مورد حضور مسئولين ارشد وزارتخانه با 3/15 درصد، ارائه مقالات و مطالب كاربردي و خوب از طرف سخنرانان همايش با 6/13 درصد زمان مناسب برگزاري همايش يعني هفته جهاد كشاورزي با 9 درصد بوده است .**

**در یک نتیجه گیری کلی میتوان چنین عنوان کرد که همایش به لحاظ سطح کیفی برگزاری از دیدگاه اکثریت افراد از وضعیت مناسبی برخوردار بوده است و عوامل مختلفی را نیز در رابطه با بهبود فرایند انتقال مولفه های مرتبط با فرهنگ جهادی به دست اندر کاران معرفی کرده است که برخی از مهمترین راهکارهای تحقق این هدف و همچنین عوامل موثر بر تحقق پیام مقام معظم رهبری در سال 91 را میتوان به شکل زیر ارائه کرد.**

* **راهكارهاي تحقق پيام مقام معظم رهبري برای سال 91 (توليد ملي، حمايت از كار وسرمايه ايراني در بخش کشاورزي ):**

1. انجام فعاليت هاي ارتباطي و فرهنگ سازي در جهت استفاده مردم از توليدات داخلي و كم شدن استفاده از توليدات خارجي
2. توجه به بهبود زير ساخت هاي بخش كشاورزي و صرفه جويي در استفاده از منابع
3. توجه كافي به تأمين نهاده هاي كشاورزي براي توليد كنندگان و بهره برداران
4. استفاده از شيوه هاي نوين توليد و مكانيزه كردن توليد كشاورزي
5. استفاده از اعتبارات كافي در جهت حمايت مطلوب از توليد ملي
6. توسعه فرهنگ جهادي در كانونهاي توليد كشاورزي
7. بهبود فرايند قيمت گذاري محصولات كشاورزي با توجه به هزينه هاي توليد
8. حذف بروكراسي اداري در امور توليدي بخش
9. خريد مازاد مصرف محصولات كشاورزي و تزريق مناسب آن در زمانهاي مورد نياز جامعه
10. شناسايي مشكلات و تنگناهاي صادرات محصولات كشاورزي
11. كاهش هزينه هاي توليد بخش كشاورزي
12. بهبود نظام مديريتي و استفاده از مديران لايق و كارآمد
13. تثبيت جايگاه وزارتخانه در ميان ساير وزارتخانه ها و بنگاه‌هاي اقتصادي كشور
14. ايجاد و برقراري پيوند بخش اجرايي و تخصصي وزارتخانه با بخش فرهنگي و فقهي وزارتخانه
15. عملياتي كردن فرامين رهبري در بخش كشاورزي

* **راهكارهاي ترويج و انتقال مفاهيم مرتبط با فرهنگ جهادي:**

1. جلوگيري از رانت خواري و حذف افراد متخلف اداري در هر نوع سمت و مسئوليت
2. رعايت عدالت در برخوردهاي اداري از طرف مسئولين امر
3. انتقال مناسب و برنامه ريزي شده فرهنگ جهادي و تجارب گذشته به كاركنان
4. تدوين استراتژي توسعه بر مبناي فرهنگ و مديريت جهادي
5. تقويت نگاههاي آموزشي و ترويجي در وزارتخانه
6. انتخاب مديران ارزشي و متعهد به فرهنگ و مديريت جهادي
7. ايجاد انگيزه در كاركنان از طريق تخصيص امتياز به عمل به مؤلفه هاي جهادي
8. برگزاري گردهم آيي ها و همايش هاي تخصصي در خصوص راهكارهاي انتقال و ترويج مؤلفه هاي مرتبط با فرهنگ جهادي در ميان كاركنان
9. توجه عملي به فرهنگ و مؤلفه هاي مرتبط با فرهنگ جهادي
10. الگو بودن مديران و صاحب منصبان در خصوص عمل به فرهنگ و مديريت جهادي
11. ايجاد مشاركت در كاركنان براي شركت در برنامه هاي ترويج فرهنگ جهادي براي افزايش آگاهي آنان
12. عمل و تكيه بر آموزه هاي ديني به عنوان مرجع اصلي فرهنگ و مديريت جهادي
13. تبليغ صحيح و برنامه ريزي شده فرهنگ جهادي در ميان كاركنان
14. ترويج ساده زيستي و دوري جستن از تجملات زندگي دنيوي در جهت تهذيب نفس و مراقبت از درون
15. عمل به ارزشهاي حاكم اداري و قوانين موجود در جهت افزايش فراگيري عمل به قوانين و مقررات اداري
16. بومي سازي فرهنگ و مديريت جهادي با توجه به قوميت ها و شرايط هر استان و اقليم
17. تجليل از نمونه هاي منتخب در رابطه با عمل به مؤلفه هاي فرهنگ جهادي

1. - [↑](#footnote-ref-1)
2. - معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزرات جهاد سازندگی ، بررسی وضعیت زنان روستائی ، تهران ص 211 [↑](#footnote-ref-2)
3. - معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزرات جهاد سازندگی ، بررسی وضعیت زنان روستائی ، تهران [↑](#footnote-ref-3)
4. - [↑](#footnote-ref-4)
5. - توسعه اقتصادی در جهان سوم – مایکل تودارو – ترجمه غلامعلی فرجادی ، تهران : وزارت برنامه و یودجه - 1366 [↑](#footnote-ref-5)
6. - -صحیفه نور – چلد 7 ص 136-135 [↑](#footnote-ref-6)
7. --صحیفه نور- ج21-،ص59 [↑](#footnote-ref-7)
8. - ج 16 ص203 صحیفه نور - [↑](#footnote-ref-8)
9. - صحیفه نور- ج 21 -، ص59 [↑](#footnote-ref-9)
10. - جهاد سازندگی – جهاد در جهاد ، 1374 فصل اول ص 35 [↑](#footnote-ref-10)
11. - جهاد سازندگی – جهاد در جهاد ، 1374- فصل اول ص 41 [↑](#footnote-ref-11)
12. - بررسی وضعیت موجود زنان روستائی ایران ، جلد دوم ، معاونت ترویج و مشا رکت مردمی، بهار 1373 ص 368 [↑](#footnote-ref-12)
13. - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص 413 [↑](#footnote-ref-13)
14. - كندوكاوي پيرامون آموزش موثر مهارتي زنان و نقش آن در توسعه اقتصادي روستا.- وزارت جهاد سازندگي. - معاونت ترويج و مشاركت مردمي؛ تهران: 1374. [↑](#footnote-ref-14)
15. - 417 - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص [↑](#footnote-ref-15)
16. - مرکز تحقیقات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی – نقش زنان مسلمان در چنگ- تهران – بهار 67 ص 13-3 16 [↑](#footnote-ref-16)
17. معاونت تروج ومشارکت مردمی ، وزرات جهاد سازتدگی – گزارش های فعالیت های اسانها سال 65- 67 [↑](#footnote-ref-17)
18. نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی1377 [↑](#footnote-ref-18)
19. - آرشیو ، مدارک واحد ابثارگران وزارت جهاد کشاورزی [↑](#footnote-ref-19)
20. - مصاحبه های شفاهی با جهاد گران [↑](#footnote-ref-20)
21. معاونت توسعه منابع انساني وزارت جهادكشاورزي. گروه آمار نيروي انساني . 1375. [↑](#footnote-ref-21)
22. - معاونت توسعه و منابع انسانی - گزارش آمار نیروی انسانی – سال 75 - [↑](#footnote-ref-22)
23. -معاونت توسعه و منابع انسانی ، وزارت جهاد کشاورزی ، گزارش آمار انسانی [↑](#footnote-ref-23)
24. [↑](#footnote-ref-24)
25. کندو کاوی پیامون آموزش های مها رتی و نقش زنان در توسعه اقتصادی روستا - علی اکبر صابری . [↑](#footnote-ref-25)
26. - سال نامه آماری کشور 1370 [↑](#footnote-ref-26)
27. - روابط صنعتی ، شمس السادات زاهدی – مرکز نشر دانشگاهی تهران 1344 [↑](#footnote-ref-27)
28. -دیروز و امروز آموزش زنان روستائی –علی ابراهیمی دیز آبادی- وزرات جهاد سازندگی [↑](#footnote-ref-28)
29. -توسعه و ترویج روستائی – اسماعیل شهبازی – دانشگاه تهران ، 1384 [↑](#footnote-ref-29)
30. - کندو کاوی پیامون اموزش های مهارتی و نقش زنان در توسعه اقتصادی روستا -علی اکبر صابری [↑](#footnote-ref-30)
31. - کندو کاوی پیامون اموزش های مهارتی و نقش زنان در توسعه اقتصادی روستا -علی اکبر صابری [↑](#footnote-ref-31)
32. [↑](#footnote-ref-32)
33. -نقش دولت در صادرات فرش ایران – جواد وقار – دانشگاه علامه طباطبائی 1375- [↑](#footnote-ref-33)
34. ; - کارنامه سی ساله ترویج – صونا نقشی – وزرات جهاد کشاورزی – معاونت ترویج ،آموزش و تحقیقات سال88 [↑](#footnote-ref-34)
35. - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص415 - [↑](#footnote-ref-35)
36. - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص 315- [↑](#footnote-ref-36)
37. - -گزارش تعاونی های زنان روستائی – سازمان تعاون روستائی – تهران -1390 [↑](#footnote-ref-37)
38. - -- نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص420

    - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص420 [↑](#footnote-ref-38)
39. - - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص420 [↑](#footnote-ref-39)
40. - - - نهاد گرائی و جهاد سازندگی ،محمد جواد ایروانی – تهران : وزارت جهاد سازندگی ، اداره کل روابط عمومی 1377.، ص420 [↑](#footnote-ref-40)
41. |  |
    | --- |
    |  |
    |  |
    |  |

    - مقدمه گزارش توسعه انسانی کشور مصر در سال 2003- ترجمه غلی اصغر مقصودی 1390مشاركت و نقش توسعه در آن [↑](#footnote-ref-41)
42. - سازمان شهرداری ها و دهداری ها – وزرات کشور – گزارش رسمی سازمان سال 78 [↑](#footnote-ref-42)
43. - کارنامه سی ساله ترویج – صونا نقشی – وزرات جهاد کشاورزی – معاونت ترویج ،آموزش و تحقیقات سال88 [↑](#footnote-ref-43)
44. [↑](#footnote-ref-44)
45. - کارنامه سی ساله ترویج – صونا نقشی – وزرات جهاد کشاورزی – معاونت ترویج ،آموزش و تحقیقات سال88 [↑](#footnote-ref-45)
46. - گزارش تعاونی های زنان روستائی – سازمان تعاون روستائی – تهران -1390 [↑](#footnote-ref-46)
47. - گزارش تعاونی های زنان روستائی – سازمان تعاون روستائی – تهران -1390 [↑](#footnote-ref-47)
48. - بروشور معرفی فعالیت های تسهیل گران روستائی – وزرات جهاد سازندگی - دفتر امور زنان روستائی 1390 [↑](#footnote-ref-48)
49. - گزارش تعاونی های زنان روستائی – سازمان تعاون روستائی – تهران -1390 [↑](#footnote-ref-49)
50. - کارنامه سی ساله ترویج – صونا نقشی – وزرات جهاد کشاورزی – معاونت ترویج ،آموزش و تحقیقات سال88 [↑](#footnote-ref-50)
51. - -بروشور معرفی فعالیت های تسهیل گران روستائی – وزرات جهاد سازندگی - دفتر امور زنان روستائی 1390 [↑](#footnote-ref-51)
52. -گزارش ده ساله طرح بسیج سازندگی -سازمان تعاون روستائی – دفتر برنامه ریزی و توسعه تشکل های کشاورزی –سال 90 [↑](#footnote-ref-52)
53. - Farmer Field School. [↑](#footnote-ref-53)
54. - Antooneg. [↑](#footnote-ref-54)
55. - Facilitator. [↑](#footnote-ref-55)
56. - Hogan. [↑](#footnote-ref-56)
57. - Hart. [↑](#footnote-ref-57)
58. - Bently. [↑](#footnote-ref-58)
59. - Hunter. [↑](#footnote-ref-59)
60. - Participatory Communication. [↑](#footnote-ref-60)
61. - Participatory Rural Communication Appraisal. [↑](#footnote-ref-61)
62. - Paulo Freire. [↑](#footnote-ref-62)
63. - Culture of Silence. [↑](#footnote-ref-63)
64. - Empowerment. [↑](#footnote-ref-64)
65. - Cultural invation. [↑](#footnote-ref-65)
66. - Paradigm. [↑](#footnote-ref-66)
67. - Urgen Habermas. [↑](#footnote-ref-67)
68. - Putting the last first. [↑](#footnote-ref-68)
69. - Whose reality counts? [↑](#footnote-ref-69)
70. - People’ s congress [↑](#footnote-ref-70)
71. - Xian [↑](#footnote-ref-71)
72. - People ‘s Commune [↑](#footnote-ref-72)
73. - Nation Development Council [↑](#footnote-ref-73)
74. - Asoka Mehta [↑](#footnote-ref-74)
75. - Sivarman [↑](#footnote-ref-75)
76. - Dantwala [↑](#footnote-ref-76)
77. - Indian Planning Commission [↑](#footnote-ref-77)
78. - Territorial equivalents [↑](#footnote-ref-78)
79. - District Planning [↑](#footnote-ref-79)
80. - Area Ppproach [↑](#footnote-ref-80)
81. - DRDA: District Rural Development Agency [↑](#footnote-ref-81)
82. - District Development Officer [↑](#footnote-ref-82)
83. - District Planning Officer [↑](#footnote-ref-83)
84. - DDB: District Development Council [↑](#footnote-ref-84)
85. - DDC: District Development Council [↑](#footnote-ref-85)
86. - State Level Minister [↑](#footnote-ref-86)
87. - District Collector [↑](#footnote-ref-87)
88. - Zilla Parishad [↑](#footnote-ref-88)
89. - Legislative Assembly [↑](#footnote-ref-89)
90. - BDO: Block Development Officer [↑](#footnote-ref-90)
91. - Trainning and Visit System [↑](#footnote-ref-91)
92. - Panchayat Raj [↑](#footnote-ref-92)
93. - Gram Panchayat [↑](#footnote-ref-93)
94. - Panchayat Samithi [↑](#footnote-ref-94)
95. - Zilla Parishad [↑](#footnote-ref-95)
96. - Mandal Panchayat [↑](#footnote-ref-96)
97. - National extension service [↑](#footnote-ref-97)
98. - Multi- purpose approach [↑](#footnote-ref-98)
99. - Mehta [↑](#footnote-ref-99)
100. - Panchayati Rai [↑](#footnote-ref-100)
101. - Panchayati samite [↑](#footnote-ref-101)
102. - Zilla parishad [↑](#footnote-ref-102)
103. - Agricultual development strategy [↑](#footnote-ref-103)
104. - District [↑](#footnote-ref-104)
105. - Intensive agricultural area programme [↑](#footnote-ref-105)
106. - Target – oriented programme [↑](#footnote-ref-106)
107. - Drought prone area programme [↑](#footnote-ref-107)
108. - Small farmers development agency [↑](#footnote-ref-108)
109. - Marginal farmers and agricultural labour [↑](#footnote-ref-109)
110. - Tribal area development programme [↑](#footnote-ref-110)
111. - Pilot projects for hill and tribal areas development [↑](#footnote-ref-111)
112. - Animal husbandary programmes for small farmers [↑](#footnote-ref-112)
113. - Green – revolution programme [↑](#footnote-ref-113)
114. - Minimum needs Programme [↑](#footnote-ref-114)
115. - Integrated rural development [↑](#footnote-ref-115)
116. - Block [↑](#footnote-ref-116)
117. - در هندوستان هر ايالتي (State) به چند ناحيه (District) معادل شهرستان در ايران تقسيم مي‌گردد و هر ناحيه‌اي نيز به چند بلوك (Block) تقسيم مي‌شود. شايد بتوان بلوك را معادل بخش در ايران بحساب آورد. [↑](#footnote-ref-117)
118. - Ri [↑](#footnote-ref-118)
119. - Ban [↑](#footnote-ref-119)
120. - Panchayati Rai [↑](#footnote-ref-120)
121. - Panchayati samite [↑](#footnote-ref-121)
122. - Panchayat Raj [↑](#footnote-ref-122)
123. - Gram Panchayat [↑](#footnote-ref-123)
124. - Panchayat Samithi [↑](#footnote-ref-124)
125. - Zilla Parishad [↑](#footnote-ref-125)