

روابط رئیس و مرئوس را کنار بگذارید و کلیدواژه صامت را از بنده هدیه بگیرید



غفار قنبری متولد روستای سرابیان - شهرستان روانسر و ساکن شهرستان جوانرود از توابع استان کرمانشاه است. تحصیلات ابتدایی را در سیاه چادر و روستاهای هم جوار سپری نمود و دوران راهنمایی و دبیرستان را به دلیل نبود مدرسه، در شهر کرمانشاه ادامه داد. در سال ۱۳۷۹ مدرک کارشناسی خود را در رشته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه و در سال ۱۳۹۵ مدرک کارشناس ارشد خود را در همین رشته دریافت نمود. هم اکنون نیز در مقطع دکتری در همین رشته و در دانشگاه رازی مشغول ادامه تحصیل هستند. ایشان در سال ۱۳۹۸ به عنوان رئیس مرکز نمونه ملی انتخاب شدند. آنچه در ادامه می خوانید متن مصاحبه مجله مروج با این رییس مرکز توانمند است

از چه زمانی به عنوان مسئول مرکز منصوب شدید؟

حدود یک سال بعد از جذب در مرکز جهاد کشاورزی دهستان پلنگانه که در پست مروج کشاورزی فعالیت می نمودم، با توجه به انرژی و روحیه خدمت گذاری که توسط مدیر آن زمان در وجودم دیده شد، به عنوان مسئول مرکز جهاد کشاورزی دهستان بازان در شهرستان جوانرود منصوب شدم. حدود ۷ ماه در آن مرکز با همراهی و همکاری و تعامل با کارکنان مرکز فعالیت های مؤثری انجام دادیم. پس از آن به عنوان مسئول مرکز جهاد کشاورزی دهستان پلنگانه منصوب شدم و تاکنون در این مرکز مشغول فعالیت هستم. فعالیت در مرکزی که به عنوان پایلوت طرح نظام نوین ترویج بود.

در چه سالی به مجموعه جهاد کشاورزی پیوستید و آیا پیش از آن تجربه کاری و شغلی دیگری داشتید؟

پس از فارغ التحصیلی، در آبان ماه ۱۳۷۹ در قالب سرباز سازندگی وارد جهاد سازندگی شدم و به مدت ۲۱ ماه تجارب گران بهایی در جامعه روستایی و عشایری که سنگ بنای فعالیت های آموزش ترویجی است کسب نمودم. بعد از اتمام سربازی تا اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ به طرق مختلفی با سازمان جهاد کشاورزی و گروه بیمه کشاورزی بانک کشاورزی در بخش های مختلف نظارت طرح محوری گندم، اصلاح نژاد دام، مربی زنبورداری در دبیرستان دام پروری، مدرس دوره های آموزش غیررسمی، مسئول فنی فروشگاه توزیع دفع آفات نباتی، مسئول مرکز جهاد کشاورزی و در قالب بخش خصوصی، مدیرعامل شرکت خدمات فنی و مشاوره ای، مدیرعامل شرکت های خدمات بیمه ای کشاورزی همکاری و مشغول فعالیت شدم. سرانجام در اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه جذب شدم.





دیدگاه شما نسبت به نیروی انسانی همکار چگونه است؟ چطور می‌توان از پتانسیل‌های نیروی انسانی به نحو مؤثرتری در ارتقای بهره‌وری استفاده نمود؟

از چهار منبعی که در اختیار مسئولین مراکز است، یعنی سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و نیروی انسانی، منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و به‌عنوان نیروهای متحول کننده ترویج کشاورزی می‌توانند نقش خطیری ایفا نمایند. بنابراین مسئول مرکز بایستی علاوه بر مروج بودن، تسهیلگر خوبی باشد که بتواند از ظرفیت نیروی انسانی در ارتقای بهره‌وری استفاده نماید.



نظر به منصوب شدن شما در مرکز و پایلوت بودن طرح نظام نوین ترویج چه اقداماتی انجام دادید و با چه مشکلاتی مواجه شدید؟

نظام نوین ترویج کشاورزی در سال ۱۳۹۴ به‌صورت پایلوت در ۴ استان اجرایی گردید. در این مرکز با توجه به دستورالعمل ابلاغی و بر اساس تعداد کارشناس، تعداد روستا، تعداد بهره‌بردار و موقعیت جغرافیایی، طرح پهنه‌بندی انجام شد و سپس برای کارشناسان، ابلاغ مروج مسئول پهنه صادر شد. در گام بعدی مروجان مرکز با حضور این‌جانب به جامعه محلی معرفی شدند و از آن زمان تاکنون مروجان با محدوده مشخص کاری در مرکز جهاد کشاورزی پاسخگوی مخاطبان هستند. مشکلات اساسی در اجرای طرح، کمبود تجهیزات، نبود زیرساخت لازم، کمبود نیروی انسانی میدانی و بانگیزه در مراکز تحقیقات و نگرش کم کارشناس مسئول پهنه نسبت به طرح پهنه‌بندی بود که تا حدودی این مشکلات مرتفع شده است.

از چه نوآوری فنی در کار خود برای پیشبرد امور استفاده نمودید؟

یکی از وظایف اساسی ترویج، شناسایی گروه‌های هدف و برنامه‌ریزی آموزشی و ترویجی برای بهبود فعالیت این گروه می‌باشد و در این خصوص دو کار ارزشمند در مرکز انجام دادیم. ۱- طراحی و تدوین شناسنامه ترویجی: برای تمام روستاهای حوزه عمل شناسنامه ترویجی تهیه و گروه‌های هدف شناسایی شده‌اند و به‌صورت مستمر توسط کارشناسان، شناسنامه به‌روزرسانی می‌شود، به‌عبارت‌دیگر بانک اطلاعات کامل از بهره‌برداران حوزه عمل تهیه شده است.

۲- شناسایی نیازهای کشاورزان: در هر پهنه با بهره‌گیری از هنر تسهیلگری و با استفاده از فن‌های مشارکتی (PRA) نیازها مشخص و اولویت‌بندی گردید و بر مبنای نیازهای آموزشی و اهداف سازمان، برنامه عملیاتی تدوین گردید. برای اجرا از روش‌های مختلف ترویجی و مناسب استفاده می‌شد و هرزمانی که وجود محقق معین برای آموزش موردنیاز بهره‌برداران احساس می‌شد از مدیریت هماهنگی ترویجی می‌خواستیم که محقق به مرکز اعزام نماید.



برای ایجاد اشتغال و رونق بخشی کشاورزی در سطح حوزه عمل چه اقداماتی انجام شده است؟

توسعه کشت نخود پاییزه و اصلاح الگوی کشت به صورت مکانیزه از جمله اقداماتی بوده است که با تلاش همکاران در سطح دهستان انجام شده است. در سال ۹۳ در سطح دهستان نخود پاییزه کشت نمی شد و با توجه به برنامه های ترویجی مناسب توسط همکاران از قبیل روز مزرعه و دوره های آموزشی و ترویجی و مزیت اقتصادی نخود پاییزه نسبت به نخود بهاره، اکنون حدود ۱۵۰۰ هکتار نخود پاییزه کشت می شود. از دیگر برنامه های اجرایی شده احداث باغ مدرن انگور داربستی در سطح ۶ هکتار، ترویج گیاهان دارویی و کشت های با نیاز آبی کم از جمله زعفران در سطح ۱۲ هکتار است که کارشناسان با جدیت پیگیر مراحل کاشت، داشت و برداشت این محصول گران بها بوده و هستند، توسعه زنبورداری، احداث گلخانه، احداث باغات در مناطق شیب دار، اصلاح و نوسازی باغات قدیمی و... از دیگر اقدامات انجام شده در این راستا است.

دلیل موفقیت مرکز را در چه می دانید؟

این موفقیت در سایه تلاش، کوشش، کار تیمی و خرد جمعی حاصل شد. بنده تخلصم صامت (صداقت، احترام، مسئولیت پذیری و تعامل) است و در انجام وظایف نیز این چهار کلمه را سرلوحه کارمان قرار دادیم. سعی کردیم صادق باشیم و همیشه به کارشناسان یادآوری می شدیم اگر روراست باشیم اعتماد و اعتبارمان در بین کشاورزان بیشتر می شود. همه افراد تشنه احترام اند. در این خصوص با خوش رویی و رعایت ادب به حرف ها و گلایه های کشاورزان گوش می دادیم. مسئولیت پذیری و پاسخگویی در ترویج معجزه می کند. به عنوان مثال اگر با مسئله ی فنی برخورد می کردیم و جواب مسئله را نمی دانستیم با تعامل با سایر کارکنان پیگیر حل مسئله می شدیم و بعد از حل مسئله حتماً پاسخ را به کشاورز اعلام می نمودیم. آخرین واژه تعامل است، تعامل فراتر از ارتباط است و در اینجا یعنی دو نفر ارتباط متقابل باهم داشته باشند خوشبختانه یکی از محاسن کارکنان این مرکز این است که تعامل خوبی با یکدیگر، با کشاورزان، با کارشناسان ستادی و مراکز تحقیقاتی دارند.

یک مروج خوب از نظر شما بایستی چه ویژگی داشته باشد؟

به نظر من مروج خوب کسی است که بلد باشد با جامعه روستایی ارتباط برقرار کند، راحت طلب نباشد، وجدان بیدار داشته باشد، وقت بگذارد که مشکلی از مشکلات کشاورزان را حل کند. با اصول ترویج آشنا باشد. هنر تسهیلگری و تکنیک های مشارکتی بلد باشد چراکه به مروج در کارآمد بودن فعالیت ها خیلی کمک می کند. مهارت فنی داشته باشد و اهل تعامل باشد. به کار و عملکرد خود اعتقاد داشته باشد، مثبت اندیش باشد، خلاق و نوآور باشد، عاشق کار باشد، سوگیری در پهنه نداشته باشد و تمرکز اصلی ایشان بیشتر بر کشاورزان پیشرو و مستعد و برخوردار نباشد، تکبر و غرور نداشته باشد و به دانش بومی کشاورزان اعتقاد داشته باشد.



مأمور در ستادها مشغول فعالیت شوند و این گروه متأسفانه به امور پهنه‌ها نمی‌رسند و کار پهنه به سایر کارکنان مراکز محول شده است که موجب بی‌انگیزگی کارشناسان مراکز شده است. کمبود اعتبار و بودجه مراکز و بی‌اطلاعی مسئولین مراکز از میزان و هزینه کرد آن

به‌عنوان یک مسئول مرکز نمونه چه توصیه‌های برای سایر مراکز دارید؟

توصیه می‌کنم از انجام فعالیت‌های نمایشی بپرهیزید چراکه این‌ها بسیار خطرناک است. وارد عرصه و میدان شوید و با کشاورزان قدم بزنید. نگرش مثبت به کار داشته باشید و انرژی مثبت به همکاران منتقل نمایید، حس همدلی و نوع‌دوستی در بین همکاران را تقویت کنید و این کار را با رفتار خودتان شروع کنید، روابط رئیس و مرئوس را کنار بگذارید و کلیدواژه صامت را از بنده هدیه بگیرید و سرلوحه شغل قرار دهید.

درنهایت از دست‌اندرکاران وزارت و سازمان چه خواسته‌ای دارید؟

همان‌گونه که استحضار دارید مجریان اصلی رسالت وزارت در میدان عمل و عرصه تولید، مروجان مسئول پهنه هستند، تأمین امنیت غذایی در کشور بستگی به حضور فعال این گروه دارد. پس شایسته است ضمن فراهم نمودن امکانات ساخت‌افزایی، خلاق‌ترین و بانگیزه‌ترین نیروها در مراکز به کار گرفته شوند. شرایطی ایجاد نماییم که انگیزه مروج حل مشکلات بهره‌برداران باشد و تدابیری اتخاذ شود که کارشناسان به مروج بودنشان افتخار کنند. واقعاً کار مروجی کاری سخت، طاقت‌فرسا و پرمسئولیت است. مروجان به‌عنوان عاملین تغییر در صف و در تماس مستقیم با کشاورزان که حافظان امنیت غذایی که کشاورزان هستند سروکار دارند هستند؛ کشاورزانی با وضعیت اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی و نیازهای مختلف. کشاورزان لایق بهترین‌ها هستند. شایسته و بایستی است کسانی که با این گروه کار می‌کنند بانگیزه‌ترین و توانمندترین افراد باشند و از نظر فنی-مالی و معنوی موردحمایت وزارت، ستادها، مراکز تحقیقات، مدیران و سرپرستان قرار گیرند.



به نظر شما مهم‌ترین چالش فعالیت درزمینه کاری شما چیست؟

از مشکلات اساسی که اکثر مراکز با آن مواجه هستند عبارت است از: صرف شدن وقت همکاران در امور کاربری‌های غیرمجاز که چنین اقداماتی در تناقض با فلسفه آموزش و ترویجی است و به وجهه و اعتبار مروج لطمه می‌زند. تعدد سامانه‌ها و درگیری همکاران در ثبت آمار اطلاعات کشاورزان، حقوق پایین کارشناسان مسئول پهنه، نبود نظام تشویق و پاداش در مراکز، عدم توازن و یکنواختی نیرو در مراکز و ستاد شهرستان موجب شده است تعدادی از نیروها به‌صورت