

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده کشاورزی

گروه ترویج و آموزش کشاورزی

ادراک آموزشگران ترویج شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی
از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش
(مورد مطالعه: استان‌های ایلام و کرمانشاه)

دانشجو

جبار نوروزی

استاد راهنما

دکتر عنایت عباسی

استاد مشاور

دکتر حسن صدیقی

تابستان ۱۳۹۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر سنجش ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش بود. تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی بود که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را تمام آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای تشکیل می‌داد که دارای سابقه برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه بودند ($N=1853$). با استفاده از جدول Kerjcie and Morgan (1970) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که روایی محتوایی آن با استفاده از نظر جمعی از متخصصین ترویج و آموزش کشاورزی تأیید شد. بر اساس نتایج تحقیق، ادراک آموزشگران از وضعیت مطلوب (اهمیت) و موجود (دارا بودن) صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش به ترتیب در سطح بالا و متوسطی قرار داشت. بر اساس نتایج حاصل از همبستگی، بین سطح تحصیلات، سابقه عضویت و سابقه فعالیت آموزشی با میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین وضعیت مطلوب (اهمیت) و موجود (دارا بودن) صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: ادراک، آموزشگر، شرکت خدمات مشاوره‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۲-۱- بیان مسأله.....	۳
۳-۱- ضرورت و اهمیت موضوع.....	۵
۴-۱- اهداف تحقیق.....	۵
۵-۱- محدوده تحقیق.....	۶
۶-۱- محدودیت‌های تحقیق.....	۶
۷-۱- پیش‌فرض‌های تحقیق.....	۷
۸-۱- تعاریف عملیاتی.....	۷
فصل دوم: مرور ادبیات موضوع.....	۹
۱-۲- مقدمه.....	۱۰
۲-۲- سناریوهای اصلاحات نظام ترویج کشاورزی در جهان.....	۱۰
۱-۲-۲- آرکان نظام ترویج کشاورزی.....	۱۰
۲-۲-۲- محیط در حال تغییر نظام ترویج کشاورزی.....	۱۳
۳-۲-۲- نارسایی‌ها و تنگناهای درون نظام ترویج کشاورزی دولتی در سطح بین‌المللی.....	۱۳
۴-۲-۲- راهبردهای بازنگری و اصلاح نظام ترویج کشاورزی دولتی در جهان.....	۱۷
۳-۲-۲- روند اصلاحات نظام ترویج کشاورزی ایران.....	۱۹
۴-۲-۲- شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی.....	۲۱
۱-۴-۲- مقدمه.....	۲۱
۲-۴-۲- ساختار تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری شبکه خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی.....	۲۱
۳-۴-۲- ترکیب کارشناسی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی.....	۲۴
۴-۴-۲- ساختار و وظایف شرکت‌ها.....	۲۵
۵-۲- جایگاه آموزشگر و صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش.....	۲۵
۶-۲- بررسی پیشینه تجربی تحقیق.....	۲۸
۱-۶-۲- مقدمه.....	۲۸
۲-۶-۲- مطالعات داخلی.....	۲۹
۳-۶-۲- مطالعات خارجی.....	۳۲
۷-۲- چارچوب مفهومی تحقیق.....	۳۵

۳۸	فصل سوم: روش تحقیق.....
۳۹	۱-۳- مقدمه.....
۳۹	۲-۳- روش تحقیق.....
۳۹	۳-۳- جامعه آماری تحقیق.....
۴۱	۴-۳- متغیرهای تحقیق.....
۴۱	۳-۴-۱- متغیر وابسته.....
۴۱	۳-۴-۲- متغیر مستقل.....
۴۱	۳-۵- ابزار گردآوری اطلاعات.....
۴۱	۳-۶- روایی ابزار تحقیق.....
۴۲	۳-۷- پایایی ابزار تحقیق.....
۴۲	۳-۸- سؤالات تحقیق.....
۴۳	۳-۹- فرضیات تحقیق.....
۴۴	۳-۱۰- روش جمع‌آوری اطلاعات.....
۴۵	۳-۱۱- روش‌های آماری مورد استفاده.....

۴۶	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۴۷	۱-۴- مقدمه.....
۴۷	۲-۴- یافته‌های توصیفی.....
۴۷	۴-۲-۱- هدف اول: توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان.....
۴۷	۴-۲-۲- هدف دوم: تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران.....
۵۰	۴-۲-۲-۱- تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های نیازسنجی.....
۵۰	۴-۲-۲-۲- تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
۵۱	۴-۲-۲-۳- تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
۵۲	۴-۲-۲-۴- تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های ارزشیابی.....
۵۳	۴-۲-۲-۵- تعیین میزان اهمیت نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
۵۴	۴-۲-۲-۶- تعیین میزان اهمیت صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
۵۴	۴-۲-۳- هدف سوم: تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران.....
۵۶	۴-۲-۳-۱- تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های نیازسنجی.....
۵۶	۴-۲-۳-۲- تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
۵۷	۴-۲-۳-۳- تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
۵۷	۴-۲-۳-۴- تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های ارزشیابی.....

- ۵۹-۲-۳-۵- تعیین میزان دارا بودن نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
- ۶۰-۲-۳-۶- تعیین میزان دارا بودن صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
- ۶۲-۲-۴- هدف چهارم: تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران.....
- ۶۲-۲-۴-۱- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های نیازسنجی.....
- ۶۳-۲-۴-۲- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
- ۶۳-۲-۴-۳- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
- ۶۴-۲-۴-۴- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های ارزشیابی.....
- ۶۵-۲-۴-۵- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
- ۶۵-۲-۴-۶- تعیین بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
- ۶۶-۲-۴-۷- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان-های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
- ۶۸-۲-۴-۸- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان-های یادگیری صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
- ۶۸-۲-۴-۹- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان-های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش.....
- ۶۸-۲-۴-۱۰- اولویت‌بندی زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای.....
- ۷۰-۳-۴- یافته‌های تحلیلی.....
- ۷۰-۳-۴-۱- هدف پنجم: تعیین تفاوت ادراک آموزشگران ترویجی از صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان.....
- ۷۰-۳-۴-۱-۱- آزمون فرضیه‌های رابطه‌ای.....
- ۷۴-۳-۴-۱-۲- آزمون فرضیه‌های مقایسه‌ای.....
- ۷۷-۳-۴-۱-۳- تفاوت در وضعیت موجود (دارا بودن) و مطلوب (اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش.....
- ۸۰-۳-۴-۱-۴- تفاوت ادراک پاسخگویان از دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....

۸۲ فصل پنجم: خلاصه، نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادها.....

- ۸۳-۱-۵- مقدمه.....
- ۸۳-۲-۵- خلاصه.....
- ۸۷-۳-۵- نتیجه‌گیری و بحث.....
- ۸۷-۳-۵-۱- نتایج توصیفی.....
- ۹۲-۳-۵-۲- نتایج استنباطی.....

۹۶.....	۴-۵- نتیجه‌گیری کلی.....
۱۰۰.....	۵-۵- پیشنهادها.....
۱۰۱.....	۱-۵-۵- پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی.....
۱۰۲.....	منابع.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۶.....	جدول ۱-۲- نارسایی‌ها و تنگناهای نظام ترویج کشاورزی دولتی در سطح بین‌المللی.....
۱۸.....	جدول ۲-۲- انواع بازنگری‌های اصلی در عرضه خدمات ترویج کشاورزی دولتی.....
۴۰.....	جدول ۱-۳- نمونه‌های تحقیق به تفکیک استان و شهرستان.....
۴۲.....	جدول ۲-۳- میزان پایایی متغیرهای پرسشنامه.....
۴۹.....	جدول ۱-۴- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان.....
۵۰.....	جدول ۲-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت صلاحیت‌های نیازسنجی.....
۵۱.....	جدول ۳-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
۵۲.....	جدول ۴-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
۵۳.....	جدول ۵-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت صلاحیت‌های ارزشیابی.....
۵۴.....	جدول ۶-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
۵۵.....	جدول ۷-۴- رتبه‌بندی میزان اهمیت صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
۵۶.....	جدول ۸-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن صلاحیت‌های نیازسنجی.....
۵۷.....	جدول ۹-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
۵۸.....	جدول ۱۰-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
۵۹.....	جدول ۱۱-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن صلاحیت‌های ارزشیابی.....
۶۰.....	جدول ۱۲-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
۶۱.....	جدول ۱۳-۴- رتبه‌بندی میزان دارا بودن صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
۶۲.....	جدول ۱۴-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های نیازسنجی.....
۶۳.....	جدول ۱۵-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری.....
۶۴.....	جدول ۱۶-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه.....
۶۴.....	جدول ۱۷-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های ارزشیابی.....
۶۵.....	جدول ۱۸-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....
۶۶.....	جدول ۱۹-۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....
۶۷.....	جدول ۲۰-۴- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....

جدول ۴-۲۱- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....	۶۸
جدول ۴-۲۲- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش.....	۶۹
جدول ۴-۲۳- اولویت‌بندی زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران عضو و غیر عضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای.....	۷۰
جدول ۴-۲۴- همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان با میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش.....	۷۲
جدول ۴-۲۵- همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان با میزان دارا بودن صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش.....	۷۳
جدول ۴-۲۶- تفاوت ادراک پاسخگویان از میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان.....	۷۵
جدول ۴-۲۷- تفاوت ادراک پاسخگویان از میزان دارا بودن صلاحیت‌های عمومی فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان.....	۷۷
جدول ۴-۲۸- تفاوت در وضعیت موجود (دارا بودن) و مطلوب (اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی فرآیند آموزش.....	۸۰
جدول ۴-۲۹- مقایسه تفاوت ادراک پاسخگویان از دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش.....	۸۱

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲- آرکان نظام ترویج کشاورزی.....	۱۲
شکل ۲-۲- راهبردهای بازنگری ترویج کشاورزی دولتی از سال ۱۹۸۰ میلادی.....	۱۹
شکل ۳-۲- ساختار اداری و پرسنلی نظام ترویج کشاورزی ایران.....	۲۶
شکل ۴-۲- چارچوب مفهومی تحقیق.....	۳۷
شکل ۱-۵- مدل توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش آموزشگران عضو شرکت خدمات مشاوره.....	۹۸
شکل ۲-۵- مدل توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش آموزشگران غیر عضو شرکت خدمات مشاوره-ای.....	۹۹

نمودارها

عنوان

صفحه

نمودار ۱-۲- ساختار مشترک تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری شبکه خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی
کشاورزی.....۲۴

فصل اول:

کلیات

تحقیق

نظام ترویج کشاورزی یکی از مهم‌ترین ابزارهای انتشار یافته‌های پیشرفته کشاورزی و ارائه خدمات آموزشی و مشاوره‌ای است که نقش مهمی را در فرآیند توسعه به ویژه توسعه روستایی ایفاء می‌کند، به طوری که ریورا و سلیمان^۱ (۲۰۰۹) آن را موتور انتقال دانش، نوآوری و توسعه بیان می‌کنند. ترویج از لحاظ سازمانی عبارت از یک مؤسسه آموزشی است که اجرای امور آموزش‌هایی را در خارج از قالب و نظام‌های متدوال آموزشی بر عهده دارد. در این نظام جوانان و بزرگسالان در خارج از محیط کلاس درس و مدرسه، با استفاده از روش‌های آموزش عملی مطالب جدید کشاورزی و دامپروری را یاد می‌گیرند (شهبازی، ۱۳۸۲).

ترویج بخش دولتی در دهه‌های هفتاد و هشتاد میلادی به شدت مورد انتقاد سیاست‌مداران و اقتصاددانان کشورهای توسعه یافته واقع شد. عمده تمرکز آنان بر هزینه‌ها و مسائل مالی ترویج بخش دولتی بود (ابراهیمی، ۱۳۸۲). کفایت نداشتن، پایین بودن کیفیت و نداشتن همخوانی و ارتباط محتوای آموزشی با نیازهای ارباب‌رجوع، محدودیت سازمانی و مدیریتی، پایین بودن سطح توانایی مدیران در تصمیم‌گیری صحیح، افزایش یارانه، تضاد نقش برای کارکنان و خروج نیروهای کیفی موجب انتقاد از ترویج بخش دولتی شده و لزوم بازنگری و اصلاح ترویج را محسوس می‌ساخت (توده‌روستا، ۱۳۸۲).

ریورا^۱ استراتژی‌های متنوعی برای نظام‌های ترویج دنیا نظیر تمرکززدایی، بازیافت هزینه، ترویج قراردادی و خصوصی‌سازی در قالب دو دسته اصلاحات بازاری^۲ و غیربازاری^۳ بیان می‌کند (Rivera et al., 2001). از راهکارهایی که کشورهای مختلف همچون آلمان، هلند، فرانسه، انگلستان و شیلی برای پوشش دادن نواقص و نقاط ضعف ترویج دولتی در کشور خود پیاده کرده و به توفیق‌های مهمی دست یافته‌اند، خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی می‌باشد (Hanchinal et al., 2001; Saravanan, 2001).

خصوصی‌سازی ترویج اشاره به خدماتی دارد که توسط کارکنان ترویج در مراکز یا سازمان‌های خصوصی برای آن دسته از کشاورزان که انتظار می‌رود هزینه خدمات را پرداخت کنند، ارائه می‌شود و به عنوان مکملی برای ترویج دولتی نیز در نظر گرفته می‌شود (Hanchinal et al., 2001). در کشور ایران حرکت به سمت خصوصی‌سازی ترویج با شکل‌گیری شرکت‌های خدمات مشاوره، فنی و مهندسی آغاز شده است. یکی از فعالیت‌های اصلی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، ارائه برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای به کشاورزان و گروه‌های هدف می‌باشد. بدیهی است که

^۱Rivera

^۲Market Reforms

^۳Non-Market Reforms

آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای جهت تحقق این کارکرد نیازمند صلاحیت‌های حرفه‌ای در زمینه فرآیند آموزش خواهند بود.

۲-۱- بیان مسأله

راهبرد اصلاحات ساختاری در قالب تمرکززدایی خدمات ترویج و سازمان‌دهی فعالیت‌های مشاوره‌ای به عنوان یکی از روندهای اصلاحی ترویج و آموزش کشاورزی در قرن بیست و یکم مطرح شده است (Rivera et al., 2001). طی سال‌های گذشته تلاش‌های زیادی به منظور توسعه خدمات مشاوره‌ای در نظام‌های ملی ترویج کشاورزی بسیاری از کشورها انجام شده است (Rivera & Alex, 2005). کشور آلمان، ارائه خدمات مشاوره‌ای ترویج را در پنج ایالت خود در اوایل دهه ۹۰ میلادی شروع نمود که بر اساس آن متخصصان کشاورزی با اخذ مجوز از اداره مرکزی کشاورزی ایالت محل خدمت، به صورت انفرادی یا در قالب شرکت‌های مشاوره‌ای به ارائه خدمات می‌پردازند (Hoffmann et al., 2000). چین و فیلیپین نیز با هدف توسعه مشارکت بخش خصوصی و کشاورزان در تأمین منابع مالی و ارائه خدمات ترویج کشاورزی، به خدمات مشاوره‌ای روی آورده‌اند. در کشور چین، دولت با دسته‌بندی خدمات و نرخ‌گذاری‌های مشخص، متخصصان کشاورزی را مجاز به اخذ هزینه در قبال ارائه خدمات مشاوره‌ای به کشاورزان کرده است (Maddy et al., 2002).

در کشور ایران نیز در راستای حرکت به سمت برون‌رفت از تنگناهای نظام ترویج همچون کمبود منابع مالی دولتی، کیفیت پایین خدمات و... و همچنین به منظور فراهم کردن بستر مناسب جهت استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی، خدمات مشاوره و برنامه‌های آموزشی در قالب طرح شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی از سال ۱۳۸۱ به صورت آزمایشی در برخی از استان‌های پیشرو مانند زنجان، همدان و کرمانشاه آغاز به کار کرد و از سال ۱۳۸۶ فعالیت رسمی این شرکت‌ها در سراسر کشور آغاز شد به طوری‌که تا پایان سال ۱۳۹۲ نزدیک به ۲۶۵۳ شرکت در عرصه مستقر بوده که این تعداد شرکت توانسته ۲۳۱۵۱ دانش‌آموخته را جذب و به گروه‌های هدف خدمات‌رسانی نمایند. وظایف شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی شامل مواردی همچون خدمات مشاوره‌ای، آموزشی و ترویجی بخش کشاورزی، خدمات فنی مهندسی کشاورزی، خدمات گیاهپزشکی، خدمات مکانیزاسیون کشاورزی، خدمات تأمین و توزیع نهاده‌های کشاورزی، خدمات بازرگانی (بازاریابی، بازررسانی و فروش)، خدمات مالی و بیمه‌ای، ایجاد مراکز فروش و سایر خدمات می‌باشد (معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، ۱۳۹۲).

یکی از وظایف اصلی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، ارائه خدمات آموزشی و ترویجی به کشاورزان و گروه‌های هدف است. تحقق مناسب این کارکرد مستلزم دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم توسط آموزشگران ترویجی این شرکت‌ها می‌باشد. تعاریف و کاربردهای واژه صلاحیت‌های حرفه‌ای از سازمانی به سازمانی دیگر بر اساس اهداف و مقاصد مورد نظر متفاوت است (Lee, 2006). ولی در مجموع، صلاحیت‌های حرفه‌ای، جزء لاینفکی از عملکرد کارکنان محسوب می‌شود و حیثه‌های دانش، نگرش و مهارت فرد را بازتاب می‌دهند که وی را قادر می‌سازد در حرفه خود به صورت اثربخش عمل نماید (Zorzi et al., 2002).

آنچه که از مرور ادبیات مربوط به صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مروجان در مطالعات داخلی حاصل شد، این است که اکثر این مطالعات با رویکردی عمومی صلاحیت‌های مورد نیاز مروجین را بررسی کرده‌اند. در حالی که، مطالعات خارجی نگرش عمیق‌تری نسبت به این موضوع لحاظ نموده‌اند و صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مروجان را با توجه به نقش‌های متنوع آنان بررسی کرده‌اند. بنابراین، با توجه به این که مروج نقش‌های متعددی نظیر روشنگری، آموزشگری، انگیزشگری، تحول‌گری و پژوهشگری در نظام ترویج به عهده دارد (شهبازی، ۱۳۸۵)، لذا متناسب با نوع نقشی که ایفا می‌کند، می‌باید از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خاصی بهره‌مند باشد (بخشی - جهرمی و زمانی، ۱۳۹۱).

نظر به اهمیت نقش آموزش در تسریع توسعه جوامع و از آنجا که یکی از وظایف اصلی آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان بازیگران عرصه توسعه جوامع روستایی، آموزشگری و انتقال دانش به مخاطبان است، داشتن صلاحیت‌ها و ویژگی‌های مرتبط با نقش آموزشگری در فرآیند آموزش برای آنان امری ضروری است. بر مبنای نظریه ادراک اجتماعی، درک فرد از میزان توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های خویش در موقعیت‌های مختلف، ناخواسته رفتار وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ferguson & Bargh, 2004). به عبارت دیگر، آموزشگران ترویجی زمانی که فقدان مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای خویش را در فرآیند آموزش درک کنند، نمایش رفتاری آنها به سمت کسب این صلاحیت‌های حرفه‌ای خواهد بود.

فرآیند آموزش مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که شامل نیازسنجی، روش‌های تدریس و یادگیری، رهیافت‌های ارائه و سیستم‌های ارزشیابی می‌باشد (Martin, 1991). در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش تعاریف متعددی در منابع ذکر شده است. در تحقیق حاضر با اقتباس از قیمیر (Ghimire, 2010) صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش، اشاره به طیفی از مهارت‌ها و شایستگی‌ها در چهار بخش نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی برای انتقال مؤثر فن‌آوری‌ها و مهارت‌ها در ترویج و برنامه‌های آموزشی دارد. در راستای

شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزشگران ترویجی در فرآیند آموزش، توجه به تعیین زمان مناسب برای فراگیری این صلاحیت‌ها در سه فرصت زمانی برنامه‌های دانشگاهی، آموزش-های ضمن خدمت و حین انجام شغل، نیز حائز اهمیت خواهد بود.

بررسی پیشینه پژوهشی موضوع نشان داد در مطالعات داخلی، پژوهشی برای تعیین بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویج شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در فرآیند آموزش صورت نگرفته است. لذا به دلیل فقدان یک مطالعه داخلی جامع برای ارزیابی صلاحیت-های حرفه‌ای آموزشگران ترویجی با تأکید بر چهار بخش فرآیند آموزشی (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه آموزشی و ارزشیابی) و به منظور شناسایی بهترین زمان و مکان فراگیری هر یک از صلاحیت‌های مذکور با توجه به سه فرصت زمانی برنامه‌های دانشگاهی، آموزش‌های ضمن خدمت و حین انجام شغل، کنکاش پیرامون این مسأله حائز اهمیت است. بنابراین، سؤالات محوری پژوهش حاضر این است که، با توجه به ظهور شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان کنشگران جدید در ساختار نظام ترویج کشور و واگذاری خدمات آموزشی به دانش‌آموختگان جوان مؤسسات آموزش عالی شاغل در این شرکت‌ها، ۱- میزان ادراک آموزشگران از اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرآیند آموزش در چه سطحی قرار دارد؟ ۲- آموزشگران به چه میزان از صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرآیند آموزش برخوردارند؟ و ۳- بهترین زمان و مکان فراگیری هر یک از صلاحیت‌های مذکور، کدامیک می‌باشد؟

۳-۱- ضرورت و اهمیت موضوع

نتایج حاصل از این مطالعه، از جنبه‌های مختلف دارای اهمیت خواهد بود. به طوری که برای سیاست‌گذاران ترویجی اطلاعاتی در خصوص نیازمندی آموزشگران ترویجی به صلاحیت‌های حرفه‌ای از بخش‌های مختلف فرآیند آموزش و میزان درک آموزشگران از اهمیت نسبی این صلاحیت‌ها به دست خواهد داد. این اطلاعات کاربردهایی در طراحی خط‌مشی‌های جدید برای گزینش کارکنان، آموزش، توسعه حرفه‌ای و ارزیابی عملکرد خواهد داشت. همچنین، نتایج حاصل از این مطالعه اطلاعات مفیدی را در اختیار بخش دانشگاه جهت اولویت‌بندی و ارتقای برنامه‌های درسی برای دانشجویانی که قصد ورود به فعالیت تخصصی در حیطه ترویج دارند، خواهد گذاشت. علاوه بر این، یافته‌های این تحقیق رهنمودهایی برای شناسایی اولویت‌های آموزشی سازمانی در قالب برنامه‌های توسعه صلاحیت حرفه‌ای جهت بهبود مستمر آموزشگران در بخش ترویج خصوصی فراهم خواهد نمود.

۴-۱- اهداف کلی و اختصاصی تحقیق

هدف کلی

هدف کلی تحقیق حاضر عبارت از ادراک آموزشگران ترویج شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش می‌باشد.

اهداف اختصاصی

- جهت تحقق هدف کلی فوق‌الذکر، اهداف اختصاصی زیر مورد نظر می‌باشند:
- دستیابی به ویژگی‌های فردی آموزشگران ترویج نظیر سطح تحصیلات و...
 - شناسایی و تعیین اهمیت نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزشگران ترویج در فرآیند آموزش (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی)؛
 - شناسایی میزان دارا بودن هر یک از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش توسط آموزشگران ترویج (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی)؛
 - شناسایی بهترین زمان و مکان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران ترویجی و
 - تعیین تفاوت در ادراک آموزشگران ترویجی از صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی آنان.

۵-۱- محدوده تحقیق

- این تحقیق دارای محدوده موضوعی، انسانی، مکانی و زمانی به شرح ذیل می‌باشد:
- **محدوده موضوعی:** این تحقیق از نظر موضوعی به سنجش ادراک آموزشگران ترویج شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش می‌پردازد.
 - **محدوده انسانی:** محدوده انسانی این مطالعه را آموزشگران ترویج شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی تشکیل می‌دهد.
 - **محدوده مکانی:** پژوهش حاضر به صورت موردی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه به اجرا گذاشته شد.
 - **محدوده زمانی:** محدوده زمانی این تحقیق در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ می‌باشد.

۶-۱- محدودیت‌های تحقیق

- پراکندگی بیش از حد جغرافیایی جامعه آماری؛
- عدم تفکیک پهنه‌بندی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای بر اساس نوع فعالیت آنان؛

- غیر فعال بودن برخی از شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان جامعه آماری و
- عدم بروزرسانی تعداد اعضاء شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای و وجود مشکلات و ناهماهنگی در دستیابی به آمار و اطلاعات دقیق مورد نظر.

۷-۱- پیش فرض‌های تحقیق

- نمونه‌گیری و انتخاب افراد بدون خطا انجام شده است؛
- ابزارهای سنجش می‌توانند ادراک آموزشگران از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش با توجه به روایی‌های سازه، محتوا و ظاهری را با دقت و درستی ارزیابی کنند؛
- جامعه آماری با صداقت کامل به پرسشنامه پاسخ گفته‌اند و لذا داده‌های جمع‌آوری شده صحیح است و
- داده‌های جمع‌آوری شده با صداقت و صحت بالایی تجزیه و تحلیل گردیده است.

۸-۱- تعاریف عملیاتی

- **صلاحیت:** کاربرد دانش، مهارت‌های فنی و خصوصیات شخصی که منجر به عملکرد فوق-العاده فرد در شغل یا حرفه می‌شود.
- **نیازسنجی:** منظور طراحی برنامه‌های آموزشی - ترویجی بر مبنای نیازها، علایق و مشکلات کشاورزان می‌باشد.
- **سازوکارهای ارائه آموزشی:** منظور بهره‌گیری مناسب از روش‌های آموزشی با هدف بهینه ساختن تجارب یادگیری کشاورزان می‌باشد.
- **اصول تدریس و یادگیری:** منظور به کارگیری مجموعه‌ای از اصول جهت تسهیل تجارب یادگیری در کشاورزان می‌باشد.
- **ارزشیابی:** منظور جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات برای تعیین نقاط قوت و ضعف برنامه می‌باشد.
- **صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش:** منظور صلاحیت‌های نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی که برای انتقال مؤثر فناوری و مهارت‌ها در ترویج و فعالیت‌های آموزشی ضروری می‌باشند.

- **ادراک:** در این تحقیق منظور باورهای درست آموزشگران از میزان اهمیت و دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش است که از طریق نمره میانگین مجموعه‌ای از گویه‌ها از طریق طیف لیکرت پنج قسمتی سنجیده شده است.
- **فرصت دانشگاهی:** منظور برنامه‌های آموزش رسمی که در محیط دانشگاهی برای دانشجویان ارائه می‌شود تا مهارت‌های لازم برای ورود به حرفه و شغل را کسب کنند.
- **فرصت ضمن خدمت:** منظور برنامه‌های کارورزی سازمان‌دهی شده که از سوی سازمان مربوطه برای توسعه حرفه‌ای کارکنان از طریق کارگاه‌های آموزشی یا دیگر روش‌ها اجرا می‌گردد.
- **فرصت حین شغل:** منظور فرآیند یادگیری تجربی است که فرصت‌هایی برای کارکنان جهت یادگیری دانش و مهارت‌های حرفه‌ای از طریق انجام شغل فراهم می‌کند.
- **آموزشگر ترویج:** منظور فردی است که در شرکت‌های خدمات مشاوره دوره‌های آموزشی برای کشاورزان برگزار کرده و دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، لیسانس، فوق‌لیسانس و دکترا در رشته‌های کشاورزی می‌باشد.
- **شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی:** ساختاری که دارای یک نظام حقوقی مستقل بوده و در قالب غیردولتی نسبت به ارائه خدمات فنی و مشاوره‌ای بخش کشاورزی اقدام می‌نماید.

فصل دوم:
مرور ادبیات
موضوع

یکی از مراحل مهم در هر تحقیق، بررسی منابع و تحقیقات مرتبط با موضوع مورد مطالعه است تا محقق (محققان) ضمن آگاهی از روش انجام تحقیق و نتایج مطالعات دیگران، فرآیند مناسبی را جهت تحقیق خود ترسیم نماید. در هر تحقیقی آنچه باعث پربار شدن تحقیق و نتایج حاصل از آن می‌شود، مرور ادبیات تحقیق می‌باشد. از این‌رو، جهت روشن شدن مفاهیم تحقیق، در بخش اول این فصل، ابتدا سناریوهای مختلف اصلاحات نظام‌های ترویج کشاورزی در جهان مورد بازبینی قرار گرفته است. بخش دوم، روند اصلاحات نظام ترویج در ایران را مورد بررسی قرار می‌دهد، بخش سوم به شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان مصداق بارزی از این اصلاحات توجه شده است. بخش چهارم نیز با توجه به مسأله تحقیق به موضوعاتی با محوریت صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویج در فرآیند آموزش متمرکز شده است. بخش پنجم به بررسی تحقیقات و پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته است و در نهایت در بخش پایانی چارچوب مفهومی تحقیق تدوین گردیده است.

۲-۲- سناریوهای اصلاحات نظام ترویج کشاورزی در جهان

در بسیاری از نقاط جهان، با توجه به روند رو به رشد جمعیت و میزان اندک زمین‌های زراعی بالقوه، کشاورزی با چالش حفظ روند مطلوب تأمین نیازهای جمعیت مواجه است. گودفری و همکاران (Godfray et al., 2010) معتقد هستند که برای پاسخگویی به نیازهای غذایی مردم جهان در نیمه دوم قرن بیستم (نه بیلیون نفر)، نیاز به ۷۰ الی ۱۰۰ درصد تولید بیشتر مواد غذایی است، لذا ضروری به نظر می‌رسد که کشاورزان از کارایی و تخصص بیشتری در زمینه کشاورزی برخوردار باشند. از دیدگاه دولت‌ها هر اولییتی که به امر تولید داده شود، ترویج کشاورزی به منزله ابزار سیاست‌گذاری کلیدی برای ارتقاء روش‌های کشاورزی پایدار از نظر اجتماعی و زیست-محیطی باقی خواهد ماند (Jones & Garforth, 1997). ترویج کشاورزی دربرگیرنده تمامی فعالیت‌هایی است که اطلاعات و خدمات مشاوره‌ای مورد نیاز و مورد تقاضای کشاورزان و سایر کنشگران در نظام‌های کشاورزی و توسعه روستایی را عرضه می‌نماید (Christoplos, 2010).

۲-۲-۱- آرکان نظام ترویج کشاورزی

بررسی نظام ترویج کشاورزی هر کشور بر اساس آرکان (عناصر) مهم و اساسی آن صورت می‌پذیرد، اما در مورد تعداد و اسامی آنها توافق کاملی وجود ندارد. به‌طوریکه ریورا و همکاران

(Rivera *et al.*, 2005b) این آرکان را دربرگیرنده خط‌مشی‌ها، ساختار سازمانی، شرایط بیان تقاضا، پیوندها با شرکاء و نظام‌های مالی؛ قمر و همکاران (Qamar *et al.*, 2011) آن را شامل خط‌مشی‌ها، ساختار اداری غیرمتمرکز، کارگزاران ترویج، فعالیت‌های ترویجی، پیوند با تحقیقات، کشاورزان و سازمان‌های کشاورزان؛ رینر و برونینگ (Reynar & Bruening, 1996) آن را شامل پذیرش تکنولوژی، پیوندها، آموزش فنی، هماهنگی، آموزش‌های ترویجی، سازمان ترویج، وسایل نقلیه، تجهیزات و تکنولوژی‌های آموزشی؛ زکریا (Zakaria, 2003) آن را دربرگیرنده سازمان‌های ترویجی، کارگزاران ترویج، برنامه ترویجی، مدیریت ترویجی، سرمایه‌گذاری‌های ترویجی، شبکه ترویجی و پیوندهای میان آنان می‌دانند.

فعلی (۱۳۹۲) طی پژوهشی آرکان نظام ترویج کشاورزی را به دو دسته آرکان درونی شامل گروه‌های هدف، اهداف و کارکردها، ساختار تشکیلاتی، کارگزاران نظام، بودجه و منابع مالی، برنامه‌های ترویجی، پیوند با تحقیقات؛ و آرکان بیرونی شامل عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل زیست‌محیطی، عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، عوامل زیرساختی، انقلاب‌های فناوری، عوامل سیاسی و عوامل بوم‌شناختی طبقه‌بندی می‌کند (شکل ۱-۲).