

## شناسایی ویژگی‌های آموزشگر کشاورزی اثربخش در نواحی روستایی

ندا علیزاده<sup>۱</sup> و حسن صدیقی<sup>۲\*</sup>

۱ و ۲، دانشجوی دکتری و دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

(تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۲۰ - تاریخ تصویب: ۹۰/۷/۳)

### چکیده

هدف اصلی این مطالعه بررسی ویژگی‌های اثر بخش آموزشگر کشاورزی بود. اهداف ثانویه این تحقیق جمع بندی و طبقه بندی مجموع ویژگی‌های اثربخش در قالب محورهای خاص بود. این تحقیق به روش دلفی انجام شده است. روش دلفی یکی از راه‌های کسب دانش گروهی به منظور رسیدن به اجماع گروهی است. جامعه آماری این تحقیق را ۲۲ نفر از متخصصان و کارشناسان موضوعی تشکیل دادند. در روش دلفی از نمونه گیری استفاده نمی‌شود بلکه پانل کارشناسان براساس تخصص موضوعی و تجربه حرفه‌ای بطور هدفمند انتخاب می‌شوند. این تحقیق در سه مرحله انجام شد که در نهایت ۲۵ ویژگی توسط کارشناسان معرفی شدند. پس از حذف گویه‌هایی که کمتر از ۸۰ درصد نسبت به آنها توافق جامع وجود داشت، ۱۵ گویه بدست آمد که در سه طبقه مهارت‌های ارتباطی، رفتار حرفه‌ای افراد، و ویژگی‌های شخصیتی تقسیم بندی گردیدند. نتایج این تحقیق نشان داد که بیشتر ویژگی‌های شناسایی شده توسط پانل کارشناسان در طبقه رفتار حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی افراد قرار داشتند که می‌توان از آن به عنوان شرط لازم جهت اثر بخش شدن فعالیت‌های یک آموزشگر کشاورزی نام برد.

**واژه‌های کلیدی:** آموزشگر کشاورزی، مهارت‌های ارتباطی، رفتار حرفه‌ای، و ویژگی‌های شخصیتی.

### مقدمه

(2009). در عصر حاضر به دلایل افزایش پیچیدگی‌ها در محیط و حجم زیاد اطلاعات، توسعه نیروی انسانی الزامات سازمانی متفاوتی را نسبت به ادوار گذشته می‌طلبد. در دنیای پر از رقابت که بارزترین مشخصه آن سرعت در تغییرات محیطی است، صرف اتکاء به دارایی‌های فیزیکی و مشهود نمی‌تواند سازمان‌ها را به هدف مورد نظر خود برساند. در واقع، افراد و سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون دولتی و غیر دولتی اگر خواستار حفظ موقعیت کنونی خویش در فضای رقابتی حاکم بر

توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از بحث‌های رایج در مدیریت نوین محسوب می‌شود که تقریباً از دهه ۱۹۶۰ وارد بحث‌های علمی مدیریتی شد. وظیفه مدیریت منابع انسانی جذب و تامین، استفاده مطلوب، بهسازی و پرورش، حفظ و نگهداری و سرانجام توسعه منابع انسانی است، به شیوه‌ای که آنان با شایستگی، میل و رغبت و فداکاری به انجام وظایف و تکالیف خود بپردازند و دستیابی به اهداف سازمان را تحقق بخشند (Hal et al.,

سازمانی (بررسی نقشهای سازمانی از لحاظ سلسله مراتب)، و تربیت و آموزش نیروی انسانی (سابقه آموزشی افراد) اشاره نمود (Koster et al., 2005). در همین راستا محققان (Bae & Rowley, 2004)، دو عامل اساسی ملموس سازی نیازهای افراد و حمایت سازمانها در جهت تامین هر چه بهتر این نیازها و کنترل سازمانها در زمینه کمیت و کیفیت روند انجام امور را در جهت هر چه بهتر انجام شدن فعالیتهای یک آموزشگر (در حوزه های مختلف کاری) تاثیر گذار معرفی می‌نمایند.

معرفی مفهوم صلاحیت مورد نیاز برای یک آموزشگر نیز از جمله عوامل دیگر تاثیر گذار در توسعه نیروی انسانی است که می‌توان آن را با مفاهیمی همچون توانایی بحث و مذاکره حرفه ای با دیگران، توانایی دانشی و علمی در مورد وضعیت موجود در رشته خود، و توانایی پیش بینی پیشرفتهای جدید تعریف نمود (Koster et al., 2005). صاحبانظران در زمینه صلاحیتهای ارتباطی لازم جهت موفقیت یک آموزشگر، توانایی به کار بردن روشها و راههای جدید، توانایی برقراری ارتباطات با مخاطبان به طرق مختلف، توانایی مثالهای خوب زدن در تعامل با افراد، و توانایی مدیریت گروهها را معرفی می‌نمایند. همین طور بیان می‌دارند که یک آموزشگر باید شور و اشتیاق به تدریس داشته باشد، دارای احساس تعهد بوده و به یادگیری افراد کمک کند، از تدریس لذت ببرد، و در انجام فعالیت های خود دقیق و وقت شناس باشد (Roberts, & James, 2004).

مؤلفه های رفتاری لازم برای یک آموزشگر را نیز می‌توان در تنوع پذیری، علاقه به کار، وظیفه شناسی، فراهم کردن فرصتهایی برای یادگیری مخاطبان، و استفاده از عقاید مخاطبان معرفی نمود (Rosenshine, & Furst, 1971). یک آموزشگر کشاورزی را می‌توان شخصی روشن گر، انگیزش گر و تحول گرا معرفی نمود به گونه ای که قادر به شناختن و شناساندن، و کشف و پرورش استعدادهای نهفته در فطرت کشاورزان به عنوان مستعد ترین اقشار نیازمند به توسعه در اجتماع باشد (Shahbazi, 1997). از این رو این مقاله سعی دارد به بررسی ویژگیهای یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش به عنوان یکی از ارکان مهم در حوزه منابع انسانی درگیر

جامعه و یا بهبود و ترقی خود باشند، نیازمند آن هستند تا به سرمایه های فکری خود و اطرافیان خود بیش از پیش بها دهند (Sharifzadeh & Boudlaee, 2008). امروزه یکی از چالش های پیش روی مؤسسات و سازمان های گوناگون از جمله بخش کشاورزی به عنوان نهادی که تاثیر مهمی در بخش اقتصاد کشور بر عهده دارد، این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت های فکری افراد جهت رویارویی با فرایندهای حل مساله، ارتقای دانش و مهارت فردی، بهبود کیفیت در انجام وظایف، استفاده کنند و چگونه می‌توانند این ظرفیتها را بهبود بخشند.

پویایی و پایداری توسعه کشاورزی و عمران روستایی نیز مستلزم بهره‌مندی کشور از سرمایه‌های انسانی ماهر و متخصص در زمینه‌های مختلف آموزشی، تولیدی و تبدیلی است. کشوری که نتواند مهارت و دانش مردمش را توسعه بخشد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، نخواهد توانست چیزی را توسعه دهد. در این بین آموزشگران روستایی به عنوان عنصر صف مقدم در تشکیلات ترویج و توسعه در جبهه روستا، عهده دار مسئولیت‌های سنگین و محوری هستند. در واقع آموزشگران تنها عامل و نماینده موظف تشکیلات ملی ترویج و توسعه برای انجام وظایف سازمانی در روستاها و در برابر روستاییان مسئول هستند (Shahbazi, 1997).

نظریه پردازان توسعه نیروی انسانی (Feisel et al., 2004; Roberts, 2011)، مشاهده نحوه عملکرد آموزشگران در محیط کار و ویژگیهای سازمانی (که آموزشگران در آن مشغول فعالیت هستند) را از جمله عواملی می‌دانند که در پرورش مهارتهای لازم جهت تاثیر گذاری هر چه بیشتر فعالیت های یک آموزشگر در محیط روستا دخیل هستند. همچنین آنها به معرفی مجموعه ای از فاکتورهای انسانی، اجتماعی و سازمانی تاثیر گذار در زمینه پرورش و توسعه مهارتهای فکری و دانشی یک آموزشگر پرداخته اند. در زمینه فاکتورهای انسانی تاثیر گذار در زمینه پرورش نیروی انسانی، می‌توان به سابقه و تجربه کاری فرد و تامین امنیت شغلی نیروی کار از جانب سازمان مربوطه اشاره نمود. در خصوص فعالیتهای اجتماعی و سازمانی نیز می‌توان به معرفی فرهنگ حاکم بر سازمان (دیدگاه حاکم بر سازمان نسبت به توسعه و گسترش روابط انسانی)، ساختار

ویژگیهای مورد نظر خود را لیست کنند. در مرحله دوم انجام تحقیق بر اساس آیت‌مهایی که در مرحله اول تحقیق گرد آوری و جمع بندی شده بودند، ۲۵ ویژگی مهم و اساسی را که اکثریت کارشناسان روی آن توافق نظر داشتند، شناسایی شد. در این مرحله از پاسخگویان خواسته شد تا نظرات خود را در مورد هر یک از گویه‌ها در قالب طیف لیکرت ۵ قسمتی (۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= بی نظرم، ۴= موافقم، و ۵= کاملاً موافقم) به منظور اولویت بندی گویه‌ها، بیان نمایند. در مرحله سوم انجام تحقیق، توافق سنجی به منظور تعیین سطوح موافقت و مخالفت نظر کارشناسان نسبت به هر کدام از ویژگیهای مطرح شده در تحقیق انجام پذیرفت و در نهایت ۲۵ ویژگی معرفی شده توسط کارشناسان در سه طبقه مهارتهای ارتباطی، رفتار حرفه‌ای افراد، و ویژگیهای شخصیتی تقسیم بندی گردیدند. البته مجموع آیت‌م‌های تحت هر طبقه پس از حذف مواردی که کمتر از ۸۰ درصد نسبت به آنها توافق عمومی وجود داشت، بدست آمدند (Roberts, 2004). در این تحقیق به منظور مشخص نمودن ویژگیهای آموزشگر کشاورزی اثر بخش از آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین استفاده گردید).

### نتایج و بحث

هدف اصلی این تحقیق تعیین ویژگیهای لازم یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش از دیدگاه گروه کارشناسان بود. طی این مرحله مطابق نظر ۲۲ کارشناس حاضر در تحقیق ۲۵ ویژگی به عنوان ویژگی‌های مهم یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش شناسایی گردید (جدول ۱). همانطور که در جدول (۱) مشخص شده است، ۷۶ درصد کارشناسان (۱۹ نفر)، علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارتهای حرفه‌ای را به عنوان ویژگی اساسی یک آموزشگر کشاورزی معرفی کردند. همین طور توانایی شناسایی و درک نیازهای کشاورزان (۷۲ درصد) و دارا بودن مهارتهای کلامی و غیر کلامی (۶۸ درصد) جزء بیشترین موارد معرفی شده از جانب کارشناسان حاضر در تحقیق می‌باشند. در مرحله دوم انجام تحقیق از کارشناسان خواسته شده بود تا سطوح موافقت و مخالفت خود

در بخش کشاورزی که نقش مهمی را در انتقال دانش در بخش کشاورزی میان روستاییان و کشاورزان دارد، بپردازد و به شناسایی برخی عوامل ضروری جهت توسعه این نیروی کاری توجه نماید.

هدف اصلی این مطالعه بررسی ویژگیهای اثر بخش یک آموزشگر کشاورزی بود. اهداف ثانویه این تحقیق گردآوری و طبقه بندی ویژگیهای اثربخش در قالب مهارتهای ارتباطی، رفتار حرفه‌ای، و ویژگی‌های شخصی می‌باشد.

### مواد و روش‌ها

این تحقیق به روش دلفی انجام شده است. روش دلفی یکی از راههای کسب دانش گروهی به شمار می‌رود و فرآیندی دارای ساختار برای پیش بینی و کمک به تصمیم گیری در تحقیقات پیمایشی، جمع آوری اطلاعات و در نهایت اجماع گروهی است (Kennedy, 2004). در حالی که اکثر پیمایشها سعی در پاسخ به سوال چه هست دارند، دلفی به سوالات چه می‌تواند/چه باید باشد، پاسخ می‌دهد (Powell, 2003). از ابزار دلفی می‌توان برای هر شرایط ویژه اطلاعات میدانی نو گردآوری کرد که مورد کاربرد جامعه خاص با شرایط ویژه فرهنگی و اجتماعی قرار گیرد.

جامعه آماری این تحقیق را سه دسته از کارشناسان تشکیل دادند که عبارت بودند از: ۱- آموزشگران کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (۷ نفر، اعضای هیات علمی تمام وقت با حداقل سابقه کاری ۵ سال) ۲- کارشناسان آموزش سازمان آموزش کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی (۹ نفر، کارشناسانی با حداقل ۱۰ سال سابقه کاری) و ۳- دانشجویان مقطع دکتری ترویج و آموزش دانشگاه تربیت مدرس (۶ نفر، دانشجویان سال اول دکتری). لازم به تأکید است که در روش دلفی از نمونه گیری استفاده نمی‌شود بلکه جامعه آماری کارشناسان و متخصصان موضوعی هستند که بطور هدفمند انتخاب می‌شوند. روش دلفی حداقل در سه مرحله انجام می‌شود که به گردآوری داده‌ها می‌پردازد. در این تحقیق در مرحله اول، سوال بازی با عنوان "ویژگی‌های آموزشگر کشاورزی اثر بخش چیست؟" از پاسخگویان پرسیده شد و از آنها خواسته شد تا

تخصصی و حرفه ای به ترتیب با میانگین‌های (۴/۵۰، ۴/۴۷، ۴/۴۱، ۴/۴۰، و ۴/۳۶) اولویت‌های اول تا پنجم موافقت را از دیدگاه کارشناسان به به خود اختصاص دادند که حاکی از نقش مهم و تاثیر گذار این عوامل در اثر بخشی فعالیت‌های آموزشگر کشاورزی در محیط روستاست. توانایی سازماندهی دستاوردها، تشویق افراد به ریسک پذیری و مدیریت مالی از نظر گروه کارشناسان در جایگاه آخر رتبه بندی قرار گرفت (جدول ۲).

را نسبت به ۲۵ ویژگی معرفی شده توسط اعضاء در مرحله اول به عنوان ویژگی‌های لازم یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش معرفی نمایند. نتایج این تجزیه و تحلیل مشخص نمود که از ۲۵ ویژگی مؤثر معرفی شده، میانگین ۱۷ ویژگی بالای ۴ (موافق = ۴) معرفی شد که نشان از موافقت گروه کارشناسان نسبت به این موارد داشت. همچنین علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به آن، حسن خلق، جلب مشارکت فراگیران، توانایی حل مساله، و دارا بودن مهارت‌های

جدول ۱- ویژگی‌های لازم جهت یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش

تعداد پاسخ دهندگان	ویژگی‌ها
۱۹	علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارت‌های حرفه ای
۱۸	توانایی شناسایی و درک نیازهای کشاورزان
۱۷	دارا بودن مهارت‌های کلامی و غیر کلامی
۱۶	علاقه مند به کار کشاورزی و محیط روستا
۱۶	دارا بودن مهارت‌های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود
۱۵	توانایی برقراری ارتباط قوی با افراد
۱۵	حسن خلق
۱۳	دارا بودن دیدگاهی باز و خلاقانه نسبت به مسایل
۱۲	جلب مشارکت فراگیران در حین تدریس
۹	دارا بودن قدرت انتقاد پذیری
۹	توانایی حل مساله و انجام وظایف متنوع در زمان تعیین شده
۹	دسترسی به منابع غنی
۸	دارا بودن قدرت تصمیم گیری، تفکر، تجزیه و تحلیل موقعیتها به طور مستقل
۸	برقراری ارتباط با مراکز تحقیقاتی و کشاورزی
۷	برخورداری از اطلاعات لازم در زمینه روانشناسی افراد و مخاطبین
۷	تشویق افراد به سمت ریسک پذیری و استفاده از نوآوری‌های تحول آفرین
۷	توانایی مدیریت مالی و برنامه ها
۶	توانایی مدیریت رفتار افراد
۶	توانایی کارکردن با سایر آموزشگران و مخاطبین مربوطه
۵	توانایی سازماندهی دستاوردها
۵	استفاده از تکنیک‌های آموزشی متنوع، دانش تکنیکی و تئوریهای یادگیری
۴	توانایی ارزیابی فعالیتها و برنامه های اجرا شده و در حین اجرا
۳	سازماندهی و مدیریت زمان و مهارتها
۱	آشنائی با جامعه شناسی روستایی و جامعه شناسی کشاورزی
۱	آشنائی با فلسفه تعلیم و تربیت، یادگیری و عوامل مؤثر در آن

جدول ۲: رتبه بندی ویژگی‌های لازم جهت یک آموزشگر کشاورزی اثر بخش (n=۲۲)

SD	Mean*	ویژگی‌ها
۰/۵۱	۴/۵۰	علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارت‌های حرفه ای
۰/۴۸	۴/۴۷	حسن خلق
۰/۶۷	۴/۴۱	جلب مشارکت فراگیران در حین تدریس
۰/۴۹	۴/۴۰	توانایی حل مساله و انجام وظایف متنوع در زمان تعیین شده
۰/۶۵	۴/۳۶	دارا بودن مهارت‌های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود
۰/۵۶	۴/۳۱	دارا بودن دیدگاهی باز و خلاقانه نسبت به مسایل
۰/۵۵	۴/۲۷	توانایی ارزیابی فعالیتها و برنامه های اجرا شده و در حین اجرا
۰/۵۴	۴/۲۵	علاقه مند به کار کشاورزی و محیط روستا
۰/۴۳	۴/۲۳	توانایی شناسایی و درک نیازهای کشاورزان
۰/۴۳	۴/۲۲	دسترسی به منابع غنی
۰/۶۱	۴/۲۲	استفاده از تکنیکهای آموزشی متنوع، دانش تکنیکی و تئوریهای یادگیری
۰/۳۹	۴/۱۸	دارا بودن مهارت‌های کلامی و غیر کلامی
۰/۵۶	۴/۱۴	آشنائی با جامعه شناسی روستایی و جامعه شناسی کشاورزی
۰/۸۹	۴/۱۳	توانایی برقراری ارتباط قوی با افراد
۰/۵۲	۴/۰۹	برخورداری از اطلاعات لازم در زمینه روانشناسی افراد و مخاطبین
۰/۷۲	۴/۰۴	دارا بودن قدرت تصمیم گیری، تفکر، تجزیه و تحلیل موقعیتها به طور مستقل
۰/۶۱	۴/۰۰	برقراری ارتباط با مراکز تحقیقاتی و کشاورزی
۰/۶۸	۳/۹۱	دارا بودن قدرت انتقاد پذیری
۰/۷۲	۳/۹۰	توانایی کارکردن با سایر آموزشگران و مخاطبین مربوطه
۰/۵۶	۳/۸۶	سازماندهی و مدیریت زمان و مهارتها
۰/۶۸	۳/۷۸	توانایی مدیریت رفتار افراد
۰/۵۵	۳/۷۳	آشنائی با فلسفه تعلیم و تربیت، یادگیری و عوامل مؤثر در آن
۰/۵۸	۳/۶۳	توانایی سازماندهی دستاوردها
۰/۶۰	۳/۵۰	تشویق افراد به سمت ریسک پذیری و استفاده از نوآوریهای تحول آفرین
۰/۸۴	۳/۳۲	توانایی مدیریت مالی و برنامه ها

\* ۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- بی نظرم، ۴- موافقم، ۵- کاملاً موافقم.

روانشناسی آموزشی آشنا باشد، توافق ۹۰ درصدی را از خود نشان دادند.

کمتر از نیمی از کارشناسان پاسخگو به سوال تحقیق (۴۵/۴ درصد) نسبت به اینکه آموزشگر باید فراگیران خود را به ریسک پذیری و استفاده از نوآوریها تشویق کند، توافق نظر داشتند. همینطور کمتر از نیمی از کارشناسان پاسخ دهنده مدیریت مالی و برنامه های اجرایی را جزء ویژگی‌های آموزشگر اثر بخش معرفی نمودند. موافقت کارشناسان نسبت به سایر موارد ذکر شده در جدول به عنوان ویژگی‌های آموزشگر کشاورزی اثر بخش بالای ۵۰ درصد اعلام شده بود (جدول ۳).

هدف ثانویه این تحقیق طبقه بندی ویژگیهای مؤثر در اثر بخش شدن کار یک آموزشگر کشاورزی بود. برای رسیدن به این منظور ویژگیهای معرفی شده از جانب کارشناسان پس از حذف مواردی که کمتر از ۸۰ درصد نسبت به آنها توافق عمومی وجود داشت، به سه دسته (مهارت‌های ارتباطی افراد، رفتار حرفه ای افراد، و ویژگیهای شخصیتی آموزشگران) تقسیم بندی گردید (Roberts, 2004). بنابراین از ۲۵ گویه تعیین شده فقط

در مرحله سوم به منظور تعیین درصد توافق هر کدام از اعضای گروه کارشناسی نسبت به هر عامل معرفی شده، دیدگاه کارشناسان نسبت به هر ویژگی معرفی شده توسط سایر اعضاء در سه سطح موافق، بی نظر و مخالف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از این بود که صد در صد اعضاء نسبت به اینکه آموزشگر کشاورزی باید دارای توانایی شناخت درک نیازهای کشاورزان باشد، علاقه به تدریس داشته باشد، توانایی حل مساله و انجام وظایف داشته باشد، دسترسی به منابع غنی داشته، دارای مهارت‌های کلامی و غیر کلامی بوده، و مهارت‌های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود داشته باشد، توافق نظر داشتند و این ویژگیها از نظر آنها کاملاً مورد تأیید قرار گرفت.

کارشناسان نسبت به اینکه آموزشگر کشاورزی باید دیدگاه خلاقانه و بازی در کار خود داشته باشد، توانایی ارزیابی فعالیتها و برنامه های خود را داشته باشد، علاقه به کار کشاورزی و محیط روستا داشته و از تکنیکهای متنوعی جهت آموزش خود استفاده ببرد، فراگیران را در کار مشارکت دهد، و با جامعه شناسی روستایی و

۱۵ ویژگی اثربخش در طبقات سه گانه باقی ماندند. نتایج این تقسیم بندی مشخص نمود که اکثریت ویژگی های معرفی شده در تحقیق (۹ مورد) متعلق به دسته رفتار حرفه ای می باشد و تنها دو مورد از ویژگی های معرفی شده در متعلق به دسته مهارت های ارتباطی بودند (جدول ۴).

جدول ۳- سطح موافقت با ویژگیهای لازم جهت اثربخشی یک آموزشگر کشاورزی (n=۲۲)

ویژگیها	درصد موافقت (%)
توانایی شناسایی و درک نیازهای کشاورزان	۱۰۰
علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارت های حرفه ای	۱۰۰
توانایی حل مساله و انجام وظایف متنوع در زمان تعیین شده	۱۰۰
دسترسی به منابع غنی	۱۰۰
دارا بودن مهارت های کلامی و غیر کلامی	۱۰۰
دارا بودن مهارت های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود	۱۰۰
دارا بودن دیدگاهی باز و خلاقانه نسبت به مسایل	۹۵/۵
توانایی ارزیابی فعالیتها و برنامه های اجرا شده و در حین اجرا	۹۵/۴
علاقه مند به کار کشاورزی و محیط روستا	۹۵/۴
استفاده از تکنیکهای آموزشی متنوع، دانش تکنیکی و تئوریهای یادگیری	۹۰/۹
جلب مشارکت فراگیران در حین تدریس	۹۰/۹
آشنائی با جامعه شناسی روستایی و جامعه شناسی کشاورزی	۹۰/۹
برخورداری از اطلاعات لازم در زمینه روانشناسی افراد و مخاطبین	۹۰/۹
حسن خلق	۸۶/۴
برقراری ارتباط با مراکز تحقیقاتی و کشاورزی	۸۱/۸
دارا بودن قدرت تصمیم گیری، تفکر و تجزیه و تحلیل موقعیتها به طور مستقل	۷۷/۳
توانایی برقراری ارتباط قوی با افراد	۷۷/۳
سازماندهی و مدیریت زمان و مهارتها	۷۷/۳
توانایی کارکردن با سایر آموزشگران و مخاطبین مربوطه	۷۲/۷
دارا بودن قدرت انتقاد پذیری	۷۲/۷
آشنائی با فلسفه تعلیم و تربیت، یادگیری و عوامل مؤثر در آن	۶۸/۱
توانایی مدیریت رفتار افراد	۶۳/۶
توانایی سازماندهی دستاوردها	۵۹
تشویق افراد به سمت ریسک پذیری و استفاده از نوآوریهای تحول آفرین	۴۵/۴
توانایی مدیریت مالی و برنامه ها	۴۵/۴

جدول ۴- طبقه بندی ویژگیهای مؤثر در اثر بخشی

فعالیت های آموزشگر کشاورزی (n=۲۲)

نتیجه گیری و پیشنهادها  
یکی از هدف های ترویج کشاورزی در مناطق روستایی فراهم آوردن موجبات ارتقاء سطح زندگی کشاورزان و بهبود بخشی اوضاع اقتصادی، اجتماعی و تولیدی جامعه روستایی است به طوری که با تجهیز نیروی انسانی و افزایش درجه آگاهی و مهارت آنها از روشهای پیشرفته تولید و استفاده از تکنیک های جدید، بتوانند به نفع یک اقتصاد پیشرفته روستایی گام بردارند. دستیابی به این هدف بدون توجه و نادیده گرفتن نقش آموزشگران روستایی به عنوان عوامل اصلی تشکل سازمانی ترویج در عرصه روستا، امکان پذیر نیست به این دلیل که توفیق نهایی خدمات ترویج و توسعه روستایی منوط به کیفیات وجودی و کاری آموزشگران به عنوان عواملی که مستقیماً با کشاورزان برخورد دارند، بستگی دارد.

طبقه بندی	ویژگیها
مهارت های ارتباطی	- جلب مشارکت فراگیران در حین تدریس - برقراری ارتباط با مراکز تحقیقاتی و کشاورزی - توانایی شناسایی و درک نیازهای کشاورزان - توانایی ارزیابی فعالیتها و برنامه های اجرا شده و در حین اجرا
تئوریهای یادگیری	- استفاده از تکنیکهای آموزشی متنوع، دانش تکنیکی و تئوریهای یادگیری
توانایی حل مساله و انجام وظایف متنوع در زمان تعیین شده	- توانایی حل مساله و انجام وظایف متنوع در زمان تعیین شده
دارا بودن دیدگاهی باز و خلاقانه نسبت به مسایل	- دارا بودن دیدگاهی باز و خلاقانه نسبت به مسایل
دسترسی به منابع غنی	- دسترسی به منابع غنی
آشنائی با جامعه شناسی روستایی و جامعه شناسی کشاورزی	- آشنائی با جامعه شناسی روستایی و جامعه شناسی کشاورزی
برخورداری از اطلاعات لازم در زمینه روانشناسی افراد و مخاطبین	- برخورداری از اطلاعات لازم در زمینه روانشناسی افراد و مخاطبین
دارا بودن مهارت های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود	- دارا بودن مهارت های تخصصی و حرفه ای در زمینه کاری خود
علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارت های حرفه ای	- علاقه به تدریس و نگرش مثبت داشتن نسبت به کسب مهارت های حرفه ای
علاقه مند به کار کشاورزی و محیط روستا	- علاقه مند به کار کشاورزی و محیط روستا
دارا بودن مهارت های کلامی و غیر کلامی	- دارا بودن مهارت های کلامی و غیر کلامی
حسن خلق	- حسن خلق

دسته مهارت‌های ارتباطی آموزشگر، رفتار حرفه‌ای، و ویژگی‌های شخصیتی آموزشگر تقسیم بندی نمود. نتایج این تقسیم بندی مشخص نمود که بیشتر ویژگی‌های معرفی شده از جانب کارشناسان این تحقیق، در دسته رفتار حرفه‌ای (۹ ویژگی) واقع شده بودند که حاکی از اهمیت این مساله و نیاز احساس شده برای آموزشگران کشاورزی در مناطق روستایی کشور می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی با چهار ویژگی دومین رتبه اهمیت را به خود اختصاص داد که لزوم توجه هر چه بیشتر آموزشگران را می‌طلبد و مهارت‌های ارتباطی در جایگاه سوم قرار گرفت. در همین راستا می‌توان پیشنهادات ذیل را ارائه داد:

۱- با توجه به نتایج تحقیق و قرار گرفتن بیشتر ویژگی‌های معرفی شده از جانب کارشناسان در دسته رفتار حرفه‌ای، لزوم توجه و پرورش هر چه بیشتر مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای یک آموزشگر کشاورزی از طریق کاربردی تر شدن هر چه بیشتر محتوای دروس دانشگاهی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی دوره‌ای در طول سال که متناسب با نیازهای آموزشگران باشد، هر چه بیشتر احساس می‌گردد.

۲- نظر سنجی از کشاورزان روستایی پیرامون انتظاری که از سطح مهارت‌های حرفه‌ای و شخصیتی یک آموزشگر کشاورزی در محیط روستا دارند، می‌تواند در پذیرش یک آموزشگر از جانب کشاورزان و تسهیل فعالیت‌های آموزشگر در محیط روستا مؤثر واقع شود.

۳- با توجه به نقش ویژگی‌های شخصیتی آموزشگر در اثر بخشی فعالیت‌های وی، پیشنهاد می‌گردد در گزینش آموزشگران روستایی توجه بیشتری به عمل آید و صرف داشتن مدرک تحصیلی به عنوان ملاکی برای انتخاب این عناصر مهم و تاثیر گذار، به شایستگی‌های رفتاری و حرفه‌ای و قدرت تاثیر گذاری آنها در میان مردم نیز توجه گردد.

۴- ارتباط هر چه بیشتر مراکز علمی و تحقیقاتی با محیط روستایی و کشاورزان می‌تواند در تقویت روابط این مراکز با مناطق روستایی و جهت گیری فعالیت‌های آموزشی و یادگیری آموزشگران این مراکز تاثیر گذار باشد.

این تحقیق دو هدف اصلی را جستجو می‌کرد. یک در زمینه شناخت ویژگی‌های آموزشگر کشاورزی اثر بخش و دیگری در زمینه طبقه بندی ویژگی‌های تاثیر گذار در اثربخشی فعالیت‌های یک آموزشگر که نتایج بدین صورت بدست آمد:

۱- ویژگی‌های شناخته شده در این تحقیق (۲۵ ویژگی) همگی قادر به توسعه قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم جهت اثربخشی کار یک آموزشگر کشاورزی بودند و در این میان گروه کارشناسان نسبت به اینکه آموزشگر باید دارای شناخت و قدرت درک نیازهای کشاورزان باشد، علاقه به تدریس داشته باشد، توانایی حل مساله داشته، دسترسی به منابع غنی، داشتن مهارت‌های کلامی و غیر کلامی، و بر خور داری از مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای در زمینه کاری خود، اجماع عمومی و صد در صدی را از خود نشان دادند که این نتایج با نتیجه تحقیق (Roberts, 2004; Foster & Finley, 1995) نیز همخوانی دارد.

۲- همین طور اکثریت کارشناسان (۸۰ درصد) ابراز داشتند که خلاقیت و داشتن دیدگاهی باز در انجام امور جزء ویژگی‌های ضروری برای یک آموزشگر کشاورزی محسوب می‌شود در تحقیق (Roberts, 2004; Young, 1990) نیز خلاقیت و داشتن طرح و نقشه قبلی برای انجام امور جزء ویژگی‌های ضروری یک آموزشگر معرفی گردید. به اعتقاد کارشناسان این تحقیق یک آموزشگر کشاورزی باید توانایی ارزیابی فعالیت‌ها و برنامه‌های خود را داشته باشد، علاقه به کار کشاورزی داشته و از تکنیک‌های متنوعی جهت آموزش خود استفاده ببرد. همین طور باید توانایی مشارکت فراگیران در کلاس را داشته باشد. در تحقیق (Young, 1990) نیز به اهمیت مشارکت دادن فراگیر در حین یادگیری تاکید شده است. همین طور اکثریت کارشناسان این تحقیق توافق نظر داشتند که یک آموزشگر کشاورزی باید با جامعه شناسی روستایی و روانشناسی آموزشی آشنا باشد، حسن خلق داشته و توانایی شناسایی نیازهای مخاطبان خود را داشته باشد که این نتایج با یافته‌های تحقیق (Lockaby & Vaughn, 1999) همخوانی دارد.

۳- مطابق نتایج بدست آمده در تحقیق، ویژگی‌های معرفی شده از جانب کارشناسان را می‌توان در سه

## REFERENCES

- 1- Bae, J., & Rowley, C. (2004). Macro and Micro approaches in human resource development: Context and content in south korea. *Journal of world business*, 39, 349-361.
- 2- Feisel, E., Hartmann, E., & Giunipero, L. (2011). The importance of the human aspect in the supply function: Strategies for developing PSM proficiency. *Journal of Purchasing and supply management*, Article in press.
1. 3. Foster, B.B., & Finley, E. (1995). The Relationship of Teacher Knowledge and Personal Development of Human Relation Skills in Agricultural Education. *Paper Presented at the Southern Agricultural Education Research Meeting*. Wilmington, NC.
- 3- Hal, M.L., Hal, C.L., Andrade, L., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field, *Journal of Human resource management*, 19, 64-85.
- 4- Kennedy, H.P. (2004). Enhancing Delphi research: Methods and results. *Journal of Advance Nurses*, 45(5), 504-511.
- 5- Koster, B., Brekelmas, M., Korthagen, F. & Wubbels, T. (2005). Quality requirements for teacher aducators. *Journal of teaching and teacher education*, 21, 157-176.
- 6- Lochaby, J. and Vaughn, P. (1999). Teaching Values in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 40(1), 74-81.
- 7- Powell, C. (2003). The Delphi technique: Myths and realities. *Journal of Advance Nurses*, 41(4), 376-382.
- 8- Roberts, T. & James, E. (2004). Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of agricultural education*, 45(4), 82-95.
- 9- Rosenshine, B., and Furst, N. (1971). Research on teacher performance criteria. In B. O. Smith (Ed), *Research in Teacher Education- A Symposium* (pp. 37-72). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- 10- Shahbazi, I. (1997). *Development and Rural Extension*. Tehran, Iran (In Farsi).
- 11- Sharifzadeh, F., & Boudlaee, H. (2008). *Knowledge management in manufacturing administrative and service organizations*. Tehran: Jihad university publication (In Farsi).
- 12- Young, M. (1990). Characteristics of High Potential and at-risk Teachers. *Action in Teacher Education*. 11(4), 35-39.