

## ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش

علیرضا نوروزی<sup>۱</sup>، عنایت عباسی\*<sup>۲</sup> و حسن صدیقی<sup>۳</sup>

۱، دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

۲، استادیار و دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

(تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۳ - تاریخ تصویب: ۹۳/۴/۲۲)

### 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 که دارای سابقه برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه بودند، تشکیل داد (N= ۱۸۵۳). با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، که در نهایت ۲۹۷ نمونه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند (نرخ بازگشت ۹۴ درصد). 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.

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

### مقدمه

بخش کشاورزی یکی از محورهای اساسی توسعه اقتصادی به شمار می‌آید و کشاورزان، بخش مهمی از جمعیت کشورهای در حال توسعه را تشکیل می‌دهند، بنابراین، آموزش آنان دارای سودمندی‌های قابل توجه و

اثرگذاری‌های اقتصادی چشمگیری می‌باشد (Davidson, 2001). ترویج کشاورزی به عنوان یک نهاد آموزشی که هدف خود را رشد و تعالی انسان‌ها قرار داده است، برای انجام فعالیت‌های آموزشی خود به برنامه‌ریزی‌های دقیق و سرمایه‌گذاری‌های همه‌جانبه نیازمند است. با این وجود، محدودیت‌های مالی و نارسایی‌های ساختاری

بخش دولتی کشاورزی کشور و ادغام درون‌سازمانی، مسئولیت‌پذیری سازمان ترویج نسبت به آموزش کشاورزان را خدشه‌دار کرده است (Khatonabadi, 2005).

ترویج بخش دولتی در دهه‌های ۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی به شدت مورد انتقاد سیاستمداران و اقتصاددانان کشورهای توسعه یافته واقع شد که عمده تمرکز آنان بر هزینه‌ها و مسایل مالی ترویج بخش دولتی بود (Ebrahimi, 2003). کفایت نداشتن مدیران در تصمیم‌گیری بهینه، عدم ارتباط محتوای برنامه‌های آموزشی با نیازهای مخاطبان، تضاد نقش برای کارکنان و خروجی نیروهای کیفی به عنوان دلایلی برای انتقاد از ترویج بخش دولتی کشور شده و لزوم بازنگری و اصلاح آن را محسوس ساخته است (Todehrosta, 2003). Rivera et al. (2001) استراتژی‌های متنوعی برای نظام‌های ترویج دنیا نظیر تمرکززدایی، بازیافت هزینه، ترویج قراردادی و خصوصی‌سازی در قالب دو دسته اصلاحات بازاری<sup>۱</sup> و غیربازاری<sup>۲</sup> بیان می‌کند. 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 کشاورزانی 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 فعالیت‌های ترویج کشاورزی با شکل‌گیری شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی<sup>۳</sup> با رویکرد کاهش تصدی‌گری دولت و استفاده از توان بخش

خصوصی از سال ۱۳۸۱ به صورت آزمایشی در برخی از استان‌ها نظیر کرمانشاه، همدان و زنجان آغاز به فعالیت کرد و بعد از آن در سال ۱۳۸۶ به طور رسمی در سطح کل کشور راه‌اندازی شد. از زمان شروع به فعالیت این شرکت‌ها در سال ۱۳۸۱ تا سال ۱۳۹۲ تعداد ۲۶۵۳ شرکت در استان‌های مختلف کشور تشکیل شده است که ۲۳۱۵۱ دانش‌آموخته در قالب این شرکت‌ها به گروه‌های هدف خدمات‌رسانی می‌کنند. در همین راستا، در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه تا پایان سال ۱۳۹۲ نزدیک به ۱۸۸ شرکت در عرصه مستقر می‌باشد که این تعداد شرکت توانسته ۱۸۵۳ دانش‌آموخته کشاورزی را جهت خدمات‌دهی به گروه‌های هدف سامان‌دهی کند. از کارکردها و وظایف این شرکت‌ها می‌توان به خدمات مشاوره‌ای، آموزشی و ترویجی، فنی مهندسی کشاورزی، گیاهپزشکی، مکانیزاسیون کشاورزی، تأمین و توزیع نهاده‌های کشاورزی، بازرگانی (بازاریابی، بازار رسانی و فروش) و ایجاد مراکز فروش اشاره نمود (Ahmadpor et al., 2010; Rezaei et al., 2013; Ministry of Jihad-e- Keshavarzi, 2013). همان‌طور که بیان شد یکی از وظایف اصلی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، ارائه خدمات آموزشی و ترویجی به گروه‌های هدف است. نتایج به دست آمده از تحقیق Hoseini and Khodabande (2010) حاکی از آن است که دانش‌آموختگان جوان عضو شرکت‌های خصوصی از تجربه و مهارت‌های لازم و کافی برای برگزاری دوره‌های آموزشی برخوردار نمی‌باشند. ادراک آموزشگران از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز، در مطالعات محققان متعددی منعکس شده است. Coats (1998) ادراک را به عنوان یک فرآیند، شامل احساسات و توانایی‌های افراد برای رسیدن به حقایق درباره محیط پیرامون بیان می‌کند. Morse et al. (2006) بیان می‌کنند که تغییر نیازهای آموزشگران تابع نیازهای در حال تغییر ارباب‌رجوع می‌باشد. نیازهای مخاطبان با تغییرات اجتماعی، اقتصادی و شرایط محیطی جامعه تغییر می‌کند. بر اساس نتایج این تحقیق، بین دانش فعلی آموزشگران و سطحی از دانش آنان برای حل مشکلات مخاطبان برنامه‌های آموزشی - ترویجی، شکاف وجود دارد. بر مبنای نظریه ادراک

#### 1. Market Reforms

#### 2. Non-Market Reforms

۳. در ادامه به منظور خلاصه کردن عنوان "شرکت‌های خدمات مشاوره-ای، فنی و مهندسی کشاورزی" از اصطلاح "شرکت‌های خدمات مشاوره-ای" استفاده شده است.

و ویژگی‌های شخصیتی تقسیم‌بندی نموده‌اند. 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 اثربخش شدن فعالیت‌های یک آموزشگر کشاورزی نام برد. (Rajabi et al., 2012) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان کرمانشاه، صلاحیت‌ها و مهارت‌های شناسایی شده را در سه طبقه کلی و شش طبقه فرعی به ترتیب صلاحیت‌های حرفه‌ای (آموزشی، مدیریتی و برنامه‌ریزی)، صلاحیت‌های شخصی (فردی و اجتماعی) و مهارت‌های تخصصی (علمی و عملی) طبقه‌بندی نمودند. (Azizi-Khalkhili and Zamani, 2012) در پژوهشی به تعیین صلاحیت‌های مورد نیاز مروجان کشاورزی به روش فراتحلیل از تحقیقات قابل دسترس در دوره زمانی ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۰ پرداخته‌اند. بر اساس نتایج این مطالعه در مجموع ۱۳ صلاحیت کلی شناسایی شد که از این تعداد صلاحیت برقراری ارتباطات مناسب با مخاطبان و همکاران و استفاده مناسب از تکنولوژی-های ارتباطی با ۱۹ مورد استفاده، بیشترین تأکید را به خود اختصاص داده است.

از دیدگاه Phipps (1972) برخی از مهم‌ترین قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی عبارت از: توانایی در ایجاد و برقراری ارتباط و تعیین نیازهای فردی و جمعی، توانایی در توسعه و اصلاح برنامه‌های محلی آموزش کشاورزی، توانایی سازماندهی گروه‌ها، توانایی در طراحی و نگهداری وسایل آموزشی، توانایی در طراحی آموزشی و آموزش به یادگیرندگان و بزرگسالان دبیرستانی، توانایی نگهداری اطلاعات در بخش آموزشی، توانایی در انجام مکاتبات و برقراری ارتباطات لازم، توانایی در مدیریت، نظارت و هماهنگی فعالیت‌های بخش محلی و توانایی مرتبط ساختن آموزش کشاورزی با ارزش‌های متعالی می‌باشند.

تحقیقات Cushman (1982) در کشورهای ناحیه‌ی اقیانوس جنوبی نشان می‌دهد که قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی را می‌توان به ترتیب در ۱۱ گروه "روابط شخصی، مدرسه‌ای و اجتماعی"، "برنامه‌ریزی،

اجتماعی، دانش اجتماعی‌ای که فرد به صورت خودکار از طریق درک حاصل از دوره‌های طبیعی کسب می‌کند، ناخواسته رفتار وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد Ferguson & Bargh, 2004). بنابراین، می‌توان اذعان داشت بر مبنای نظریه ادراک اجتماعی، زمانی که آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در فرآیند آموزش فقدان مهارت‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز خویش برای انتقال مؤثر برنامه‌های آموزشی به گروه‌های هدف را درک کنند، نمایش رفتاری آنان در جهت کسب این توانایی‌ها و مهارت‌ها خواهد بود. واقعیت امر این است که جهت تحقق مناسب کارکرد آموزشی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، ضمن افزایش تعداد آموزشگر به کشاورز، بایستی آموزشگران شاغل در این شرکت‌ها از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم در فرآیند آموزش نیز برخوردار باشند. 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 حیطة‌های 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). فرآیند آموزش مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که شامل نیازسنجی، روش‌های تدریس و یادگیری، رهیافت‌های ارابه و سیستم‌های ارزشیابی می‌باشد (Martin, 1991).

در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزشگران پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. Haje-mirraheimi and Hoseini (2002) در تحقیقی با عنوان تدوین الگوی قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران مراکز و مؤسسات آموزش عالی کشاورزی در ایران، به ترتیب میزان اهمیت صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای شناسایی شده را در چهار گروه آموزش و تدریس، برنامه‌ریزی تحصیلی، علمی - پژوهشی و مدیریتی، سازمانی و تشکیلاتی طبقه‌بندی نمودند. Alizadeh and Sadighi (2011) در پژوهشی به روش دلفی تحت عنوان شناسایی ویژگی‌های آموزشگر کشاورزی اثربخش در نواحی روستایی پرداخته‌اند، که در مجموع این ویژگی‌ها را در سه طبقه مهارت‌های ارتباطی، رفتار حرفه‌ای افراد

۱- توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای؛

۲- سنجش ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای آرایه و ارزشیابی)؛

۳- سنجش ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای آرایه و ارزشیابی)؛

۴- تعیین تفاوت در ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان و

۵- تعیین تفاوت در وضعیت مطلوب (اهمیت) و موجود (دارا بودن) صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در فرآیند آموزش.

بر اساس مطالعات مورد بررسی چارچوب مفهومی پژوهش با اقتباس از مدل توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش Ghimire and Martin (2011) به صورت نمودار ۱ ترسیم شد. شایان ذکر است که صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش متشکل از چهار حیطه‌ی نیازسنجی (۸ گویه)، اصول تدریس و یادگیری (۹ گویه)، سازوکارهای ارائه (۸ گویه) و ارزشیابی (۸ گویه) می‌باشد. منظور از صلاحیت‌های حیطه‌ی نیازسنجی توانایی آموزشگران در طراحی برنامه‌های آموزشی - ترویجی بر مبنای نیازها، علایق و مشکلات کشاورزان می‌باشد. صلاحیت‌های حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری منظور مجموعه‌ای از اصول جهت تسهیل تجارب یادگیری در کشاورزان است. صلاحیت‌های حیطه‌ی سازوکارهای آرایه دلالت بر توانایی آموزشگران در بهره‌گیری مناسب از روش‌های آموزشی با هدف بهینه ساختن تجارب یادگیری در کشاورزان است. صلاحیت‌های حیطه‌ی ارزشیابی اشاره به توانایی آموزشگران در جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات برای تعیین نقاط قوت و ضعف برنامه‌های آموزشی می‌باشد. بر این اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه مذکور به

تدوین و ارزشیابی برنامه‌ها"، "برنامه‌ریزی آموزشی"، "آموزش کلاسی"، "ارزشیابی آموزشی"، "مدیریت منابع آموزشی"، "تمرین عملی دانشجویان کشاورزی"، "راهنمایی و مشاوره"، "مشاوره از سازمان کشاورزی دانشجویی"، "تدریس دوره‌های آموزش بزرگسالان" و "توسعه حرفه‌ای" طبقه‌بندی کرد.

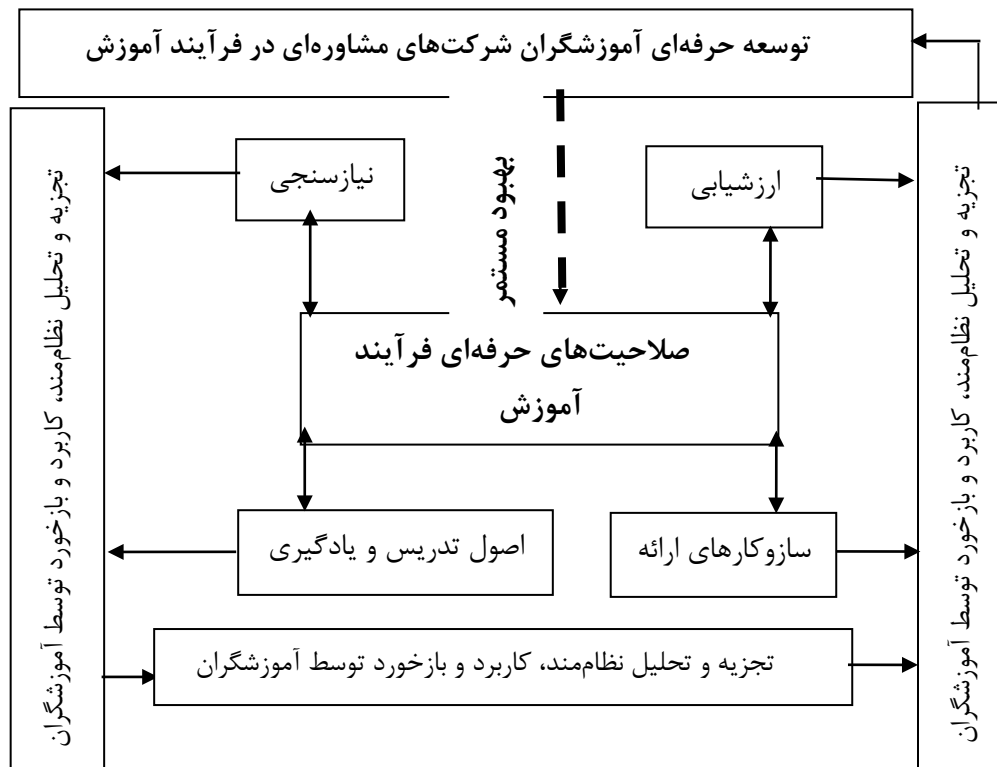
Roberts and Dyer (2004) صلاحیت‌های آموزشگران کارآمد کشاورزی را به صلاحیت‌های آموزشی (داشتن نقشه‌های مؤثر برای تدریس، استفاده از تکنیک‌های مختلف تدریس، مدیریت دانش‌آموزان و کلاس) برخورداری از روابط اجتماعی مناسب (برقراری ارتباط مناسب با والدین، فارغ‌التحصیلان و کمیته‌های مشاور)، صلاحیت‌های حرفه‌ای (زمان‌بندی و برنامه‌ریزی و تلاش در جهت یادگیری مداوم)، توانایی مدیریت و برنامه‌ریزی (برنامه‌ریزی و ارزشیابی مداوم برنامه‌های کشاورزی، مدیریت فعالیت‌های آزمایشگاهی) و صلاحیت‌های شخصی (توجه به فراگیران، اشتیاق، اعتماد به نفس، خلاقیت)، طبقه‌بندی نموده‌اند.

Ghimire (2010) در پژوهشی تحت عنوان اهمیت نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش برای آموزشگران ترویج در ناحیه‌ی شمال مرکزی ایالات متحده آمریکا به شناسایی این صلاحیت‌ها به ترتیب در چهار حیطه‌ی نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای آرایه و نظام‌های ارزشیابی پرداخته است.

علی‌رغم اهمیت تحقیقات انجام شده، به دلیل ظهور شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان کنشگران جدید در ساختار نظام ترویج کشاورزی و واگذاری فعالیت‌های آموزشی به دانش‌آموختگان جوان شاغل در این شرکت‌ها در سطح استان‌هایی نظیر ایلام و کرمانشاه و از طرفی دیگر، فقدان یک مطالعه داخلی جامع از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش در سطح جامعه آماری مورد مطالعه، این تحقیق با هدف کلی سنجش ادراک آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش با تأکید بر چهار بخش فرآیند آموزشی (نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه آموزشی و ارزشیابی)، صورت گرفته است. در جهت دستیابی به این هدف، اهداف اختصاصی زیر مورد نظر می‌باشد:

فراگیری این صلاحیت‌ها در جریان فعالیت‌های آموزشی، به صورت مستمر سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای خود را ارتقاء داده و در نهایت منجر به توسعه‌ی حرفه‌ای آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در فرآیند آموزش می‌شود.

عنوان عناصر کلیدی و مرتبط با فرآیند آموزش بوده که فقدان هر یک از این حیطه‌ها در جریان فرآیند آموزش، اثربخشی فعالیت‌های آموزشی آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای را تحت تأثیر قرار خواهد داد. به-طوریکه آموزشگران با شرکت در برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای با این مضمون و دریافت بازخورد مناسب از



نمودار ۱- چارچوب مفهومی تحقیق با اقتباس از Ghimire & Martin (2011)

بدین صورت که ابتدا بر اساس تقسیم‌بندی مناطق پنج-گانه ترویج (Ministry of Jihad-e- Keshavarzi, 2013)، در دو استان ایلام و کرمانشاه از منطقه دو انتخاب شدند. در ادامه، از میان شهرستان‌های هریک از این استان‌ها متناسب با تعداد آموزشگران در هر شهرستان، نمونه‌های مورد نظر به صورت تصادفی انتخاب شدند (جدول ۱). جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد، که از سه بخش سنجش ویژگی‌های فردی و حرفه-ای آموزشگران، سنجش میزان اهمیت و سنجش میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش، تشکیل شده است. اکثر گویه‌های پرسشنامه در قالب طیف لیکرت پنج سطحی از هیچ تا خیلی زیاد سنجیده شده‌اند. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی و به لحاظ تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را تمام آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای تشکیل می-داد که دارای سابقه برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه بودند ( $N= 1853$ ). با استفاده (Ministry of Jihad-e- Keshavarzi, 2013). از جدول Krejcie and Morgan (1970) و روش نمونه-گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب، که در نهایت تعداد ۲۹۷ نمونه مورد تحلیل قرار گرفت (نرخ بازگشت ۹۴ درصد).

برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه به‌دست آمد قبول می‌باشد (جدول ۲). برای پردازش داده‌ها از نرم افزار SPSSwin18 استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد.

استفاده از نظرات جمعی از اساتید ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه‌های تربیت مدرس و تهران مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون مقدماتی، تعداد ۳۰ نسخه پرسشنامه توسط آموزگاران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای استان البرز (خارج از نمونه) تکمیل گردید و مقدار آلفای کرونباخ

جدول ۱- نمونه‌های تحقیق به تفکیک استان و شهرستان

استان	شهرستان	تعداد شرکت	تعداد اعضاء	حجم نمونه
ایلام	آبدانان	۶	۶۲	۱۱
	ایلام	۲۹	۲۶۳	۴۴
	ایوان	۷	۵۰	۹
	دره‌شهر	۱۱	۸۴	۱۶
	دهلران	۸	۷۱	۱۱
	شیروان چرداول	۱۵	۱۲۶	۲۰
	مهران	۵	۴۴	۸
	ملکشاهی	۳	۲۶	۵
جمع		۸۴	۷۲۶	۱۲۴
کرمانشاه	قصرشیرین	۳	۳۰	۵
	پاوه	۴	۱۷	۳
	هرسین	۳	۵۷	۱۰
	روانسر	۵	۶۲	۱۱
	سرپل‌ذهاب	۷	۶۷	۱۱
	دالاهو	۶	۳۹	۷
	سنقر کلیایی	۹	۹۷	۱۶
	ثلاث باباجانی	۵	۲۱	۴
	جوانرود	۲	۴۰	۷
	کرمانشاه	۳۰	۳۷۰	۶۳
	گیلانغرب	۸	۵۸	۱۰
	صحنه	۸	۸۱	۱۴
	کنگاور	۶	۷۰	۱۲
	اسلام‌آباد غرب	۸	۱۱۸	۲۰
	جمع		۱۰۴	۱۱۲۷
جمع کل		۱۸۸	۱۸۵۳	۳۱۷

جدول ۲- میزان پایایی متغیرهای پرسشنامه

متغیر	میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای	متغیر	میزان آلفای کرونباخ
نیازسنجی	۰/۷۱	نیازسنجی	۰/۷۰
اصول تدریس و یادگیری	۰/۷۳	اصول تدریس و یادگیری	۰/۹۰
سازوکارهای ارائه	۰/۷۲	سازوکارهای ارائه	۰/۷۶
ارزشیابی	۰/۷۸	ارزشیابی	۰/۸۶

### نتایج و بحث

#### هدف اول: توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که، حدود دو سوم پاسخگویان (۶۷/۲ درصد) مرد و مابقی (۳۲/۸ درصد) زن بودند. متوسط سن پاسخگویان ۳۱/۴۰ سال است. جوان‌ترین آموزشگر ۲۲ و مسن‌ترین آنها ۴۰ سال داشت. از نظر رشته تحصیلی ۱۶/۳ درصد پاسخگویان دانش‌آموخته ترویج و آموزش کشاورزی و مابقی (۸۳/۷ درصد) دانش‌آموخته سایر رشته‌های کشاورزی بودند. از نظر سطح تحصیلات یک درصد فوق‌دیپلم، ۶۴ درصد

لیسانس، ۳۴ درصد فوق‌لیسانس و یک درصد دکترا، می‌باشند. میانگین سابقه عضویت آموزشگران در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای ۵/۲۶ سال بود. میانگین سابقه فعالیت آموزشی آموزشگران ۴/۸۳ سال با حداقل یک و حداکثر ۱۵ سال بود. به لحاظ شرکت در دوره‌های ضمن‌خدمت، ۵۶/۶ درصد پاسخگویان در دوره‌های ضمن‌خدمت در زمینه‌های آشنایی با صلاحیت‌های آموزشگری شرکت کرده بودند. میانگین تعداد دوره‌های ضمن‌خدمت گذرانده شده آنان ۲/۸۰ دوره بود (جدول ۳).

جدول ۳- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان (n=۲۹۷)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد معتبر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
جنسیت	مرد	۱۹۳	۶۷/۲				
	زن	۹۴	۳۲/۸				
جمع کل	-	۲۸۷	۱۰۰				
سن (سال)	۲۲-۲۷	۴۲	۱۴/۳				
	۲۸-۳۳	۱۷۱	۵۸/۴	۳۱/۴۰	۳/۶۶	۲۲	۴۰
جمع کل	-	۲۹۳	۱۰۰				
رشته تحصیلی	ترویج و آموزش کشاورزی	۴۸	۱۶/۳				
	سایر رشته‌ها	۲۴۶	۸۳/۷				
جمع کل	-	۲۹۴	۱۰۰				
سطح تحصیلات	فوق‌دیپلم	۳	۱				
	لیسانس	۱۸۶	۶۴				
	فوق‌لیسانس	۹۹	۳۴				
	دکترا	۳	۱				
جمع کل	-	۲۹۱	۱۰۰				
سابقه عضویت در شرکت خدمات مشاوره‌ای (سال)	۱-۳	۵۷	۲۳/۶				
	۴-۶ و ۷ و بالاتر	۱۱۵	۴۷/۵	۵/۲۶	۲/۳۵	۱	۱۵
جمع کل	-	۲۴۲	۱۰۰				
سابقه فعالیت آموزشی (سال)	۱-۳	۱۲۹	۴۳/۹				
	۴-۶ و ۷ و بالاتر	۸۳	۲۸/۲	۴/۸۳	۳/۱۵	۱	۱۵
جمع کل	-	۲۹۴	۱۰۰				
شرکت در دوره ضمن خدمت آشنایی با صلاحیت آموزشگری	بلی	۱۵۸	۵۶/۶				
	خیر	۱۲۱	۴۳/۴				
جمع کل	-	۲۷۹	۱۰۰				
تعداد دوره‌های ضمن خدمت (دوره)	۲ و کمتر	۷۸	۴۹				
	۳-۴ و ۵ و بیشتر	۳۹	۲۴/۹	۲/۸۰	۱/۶۵	۱	۸
جمع کل	-	۱۵۸	۱۰۰				

هدف دوم و سوم: سنجش ادراک آموزشگران از میزان اهمیت و دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش

#### صلاحیت‌های نیازسنجی

بر اساس یافته‌ها میانگین کل میزان اهمیت صلاحیت‌های حیطه‌ی نیازسنجی ۳/۱۷ با انحراف معیار ۰/۶۲ است که حاکی از اهمیت زیاد این صلاحیت‌ها برای آموزشگران در فرآیند آموزش است. همچنین، میانگین کل میزان دارا بودن پاسخگویان از صلاحیت‌های مزبور ۲/۷۱ و انحراف معیار ۰/۷۷، در دامنه متوسط تا زیاد است که در مقایسه با میزان اهمیت در سطح پایین‌تری قرار دارد. با توجه به نزدیکی میانگین‌های به‌دست آمده، برای اولویت‌بندی صلاحیت‌ها از ضریب تغییرات استفاده شده است. در این بین، برخی صلاحیت‌ها نظیر "شناسایی مشکلات ارباب‌رجوع"، "تعیین اهداف برنامه" و "تعیین اولویت‌بندی برنامه" از منظر اهمیت، رتبه‌های نخست و صلاحیت‌هایی همچون "تهیه برنامه کاری جامع" و "تدوین یک برنامه کار سالانه" پایین‌ترین رتبه‌ها را به لحاظ دارا بودن به خود اختصاص دادند. به نظر می‌رسد آموزشگران در شناسایی مشکلات کشاورزان توانایی لازم را دارند، اما در طراحی و تدوین برنامه کار یکساله ضعف دارند (جدول ۴).

#### صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری

بر اساس یافته‌های جدول (۵) از دیدگاه آموزشگران صلاحیت‌های "توجه به یادگیری عملی کشاورزان" و "بهره‌گیری از تجارب کشاورزان در تدریس" از لحاظ میزان اهمیت در فرآیند آموزش در اولویت‌های نخست قرار گرفتند، اما نتایج نشان داد هر چند آموزشگران به اهمیت این صلاحیت‌ها در فرآیند آموزش اعتقاد دارند، اما توانایی کمتری در بهره‌گیری از تجارب کشاورزان و یادگیری مشارکتی در جریان فرآیند آموزش دارا می‌باشند.

#### صلاحیت‌های سازوکارهای ارایه

رتبه‌بندی صلاحیت‌های حیطه‌ی سازوکارهای ارائه نشان داد گویه‌های "بحث‌های گروهی"، "ارایه مفهوم از طریق نمایش" و "گردش‌های علمی" بالاترین رتبه‌ها را به لحاظ میزان اهمیت در فرآیند آموزش به خود اختصاص دادند و صلاحیت‌هایی همچون "رهیافت حل-مسأله" و "گردش‌های علمی" رتبه‌های پایین را به لحاظ دارا بودن در بین آموزشگران به خود اختصاص دادند (جدول ۶).

#### صلاحیت‌های ارزشیابی

یافته‌های جدول (۷) نشان داد که از دیدگاه آموزشگران صلاحیت‌هایی نظیر "دریافت بازخورد از کشاورزان در خصوص تجارب یادگیری در طول دوره" و "شناسایی مشکلات نیازمند به مطالعه بیشتر" نسبت به سایر صلاحیت‌های ارزشیابی از اولویت بالاتری به لحاظ اهمیت در فرآیند آموزش برخوردار هستند.

#### صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش

یافته‌ها نشان داد در خصوص هر چهار حیطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش، میزان دارا بودن آموزشگران از این صلاحیت‌ها در قیاس با میزان ادراک از اهمیت برشمرده شده پایین‌تر است. به طوری که میانگین کل میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه ۳/۱۴ با انحراف معیار ۰/۵۴ نشان از میزان اهمیت زیاد این صلاحیت‌ها داشته در حالی که میانگین کل میزان دارا بودن این صلاحیت‌ها ۲/۶۷ با انحراف معیار ۰/۶۹ نشان از برخورداری متوسط آموزشگران از صلاحیت‌های مذکور می‌باشد (جدول ۸). این نتیجه با نتایج دیگر محققان همسو است (Ghimire & Martin, 2011; Irani et al., 2003; Sorenson et al., 2010; Okwoche et al., 2010).



جدول ۴- رتبه‌بندی صلاحیت‌های نیازسنجی (n=۲۹۷)

دارا بودن				اهمیت				صلاحیت‌های نیازسنجی	
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*		
۱	۰/۳۲۸	۰/۹۷	۲/۹۵	۱	۰/۲۲۰	۰/۷۷	۳/۴۹		شناسایی مشکلات ارباب و رجوع
۳	۰/۳۴۸	۰/۹۷	۲/۷۸	۲	۰/۲۵۷	۰/۸۴	۳/۲۶	تعیین اهداف برنامه	
۲	۰/۳۴۵	۰/۹۶	۲/۷۸	۳	۰/۲۸۴	۰/۹۰	۳/۱۶	تعیین اولویت‌های برنامه	
۶	۰/۳۸۱	۱/۰۱	۲/۶۵	۴	۰/۲۸۹	۰/۹۰	۳/۱۱	توانایی بهره‌گیری از کمیته‌های مشورتی همکاران و... در نیازسنجی	
۷	۰/۳۹۰	۱/۰۵	۲/۶۹	۵	۰/۲۹۰	۰/۹۳	۳/۲۰	تهیه برنامه کاری جامع	
۴	۰/۳۶۴	۰/۹۷	۲/۶۶	۶	۰/۲۹۵	۰/۸۹	۳/۰۱	تعیین خروجی‌های برنامه آموزشی	
۵	۰/۳۷۵	۰/۹۷	۲/۵۸	۷	۰/۲۹۷	۰/۹۲	۳/۰۹	تعیین شکاف بین آنچه هست و آنچه باید باشد	
۸	۰/۳۹۶	۱/۰۴	۲/۶۲	۸	۰/۳۰۷	۰/۹۴	۳/۰۶	تدوین یک برنامه کار سالانه	
				میانگین کل				۳/۱۷	

\* هیج=۰، کم=۱، متوسط=۲، زیاد=۳ و خیلی زیاد=۴

جدول ۵- رتبه‌بندی صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری (n=۲۹۷)

دارا بودن				اهمیت				صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری	
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*		
۳	۰/۳۴۰	۱	۲/۹۴	۱	۰/۲۲۰	۰/۷۶	۳/۴۴		توجه به یادگیری عملی کشاورزان
۷	۰/۳۸۴	۱/۱۰	۲/۸۶	۲	۰/۲۴۷	۰/۸۳	۳/۳۶	بهره‌گیری از تجارب کشاورزان در تدریس	
۲	۰/۳۲۸	۰/۸۹	۲/۷۱	۳	۰/۲۴۸	۰/۸۰	۳/۲۲	تشخیص سبک‌های یادگیری مخاطبان برنامه	
۱	۰/۳۲۰	۰/۸۹	۲/۷۸	۴	۰/۲۵۳	۰/۸۴	۳/۳۱	شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری	
۹	۰/۳۸۷	۱/۰۲	۲/۶۳	۵	۰/۲۶۳	۰/۸۳	۳/۱۵	ایجاد محیط یادگیری برانگیزاننده	
۵	۰/۳۶۴	۰/۹۸	۲/۶۹	۶	۰/۲۷۳	۰/۸۸	۳/۲۲	تطبیق اهداف یادگیری با نیازهای افراد	
۶	۰/۳۷۷	۱/۰۲	۲/۷۰	۷	۰/۲۸۰	۰/۸۹	۳/۱۷	کاربرد راهبردهای مناسب تدریس و یادگیری متناسب با شرایط	
۴	۰/۳۵۵	۰/۹۰	۲/۵۳	۸	۰/۲۸۹	۰/۸۷	۳/۰۱	به‌کارگیری روش‌هایی برای توسعه مهارت‌های خوداکتشافی در مخاطبان برنامه	
۸	۰/۳۸۵	۰/۹۸	۲/۵۴	۹	۰/۳۲۰	۰/۹۶	۳	استفاده از روش‌های یادگیرنده‌محور	
				میانگین کل				۳/۲۲	

\* هیج=۰، کم=۱، متوسط=۲، زیاد=۳ و خیلی زیاد=۴

جدول ۶- رتبه‌بندی صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه (n=۲۹۷)

دارا بودن				اهمیت				صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه	
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*		
۲	۰/۳۶۴	۰/۹۸	۲/۶۹	۱	۰/۲۷۵	۰/۸۶	۳/۱۲		بحث‌های گروهی
۴	۰/۳۶۹	۰/۹۶	۲/۶۰	۲	۰/۲۷۷	۰/۸۷	۳/۱۳	ارائه یک مفهوم (موضوع) از طریق نمایش	
۶	۰/۳۹۹	۱/۰۷	۲/۶۸	۳	۰/۲۸۸	۰/۹۱	۳/۱۵	گردش‌های علمی	
۷	۰/۴۰۸	۱/۰۵	۲/۵۷	۴	۰/۲۹۰	۰/۹۰	۳/۱۰	رهیافت حل‌مسئله (تشویق کشاورز به جستجوی آگاهانه برای رسیدن به هدف مشخص)	
۱	۰/۳۲۴	۰/۸۵	۲/۶۲	۵	۰/۲۹۲	۰/۸۸	۳/۰۱	کاربرد فناوری‌های مناسب برای ارائه شفاهی	
۳	۰/۳۶۶	۰/۹۶	۲/۶۲	۶	۰/۳۲۲	۰/۹۳	۲/۸۸	ارائه سخنرانی سازمان‌یافته	
۵	۰/۳۹۱	۰/۹۶	۲/۴۵	۷	۰/۳۲۵	۰/۹۳	۲/۸۶	کاربرد فنون پرسشگری	
۸	۰/۴۱۷	۱/۰۷	۲/۵۶	۸	۰/۳۳۶	۱/۰۱	۳	نمایشگاه‌های آموزشی	
				میانگین کل				۳/۰۴	

\* هیج=۰، کم=۱، متوسط=۲، زیاد=۳ و خیلی زیاد=۴

جدول ۷- رتبه‌بندی صلاحیت‌های ارزشیابی (n=۲۹۷)

دارا بودن				اهمیت				صلاحیت‌های ارزشیابی
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	
۲	۰/۳۵۶	۰/۹۴	۲/۶۴	۱	۰/۲۶۰	۰/۸۲	۳/۱۵	دریافت بازخورد از کشاورزان در خصوص تجارب یادگیری در طول دوره
۴	۰/۳۶۸	۱/۰۱	۲/۷۴	۲	۰/۲۸۵	۰/۹۰	۳/۱۵	شناسایی مشکلات نیازمند به تحقیق بیشتر
۴	۰/۳۵۷	۰/۹۴	۲/۶۳	۳	۰/۲۸۶	۰/۸۸	۳/۰۷	ارزشیابی نتایج یادگیری
۵	۰/۳۸۷	۱/۰۳	۲/۶۶	۴	۰/۲۸۹	۰/۹۰	۳/۱۱	ارزشیابی عملکرد خود به عنوان یک آموزشگر
۷	۰/۴۳۲	۱/۰۸	۲/۵۰	۵	۰/۲۹۰	۰/۸۹	۳/۰۷	استفاده از داده‌های مؤثر در برنامه‌ریزی بعدی
۱	۰/۳۳۸	۰/۹۲	۲/۷۲	۶	۰/۳۰۶	۰/۹۴	۳/۰۷	ارزیابی انتظارات کشاورزان از دوره آموزشی
۶	۰/۳۹۲	۰/۹۷	۲/۴۷	۷	۰/۳۲۲	۰/۹۲	۲/۸۵	تدوین و توسعه ابزارهای پیمایش برای نظرسنجی از کشاورزان مخاطب برنامه
۸	۰/۴۴۸	۱/۱۰	۲/۴۵	۸	۰/۳۳۳	۰/۹۸	۲/۹۴	تفسیر نتایج پیمایش‌ها و نظرسنجی‌ها
		۰/۷۷	۲/۶۰			۰/۶۶	۳/۰۵	میانگین کل

\* هیج=۰، کم=۱، متوسط=۲، زیاد=۳ و خیلی زیاد=۴

جدول ۸- رتبه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش (n=۲۹۷)

دارا بودن				اهمیت				صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	رتبه	ضریب تغییرات	انحراف- معیار	میانگین*	
۱	۰/۲۷۵	۰/۷۵	۲/۷۲	۱	۰/۱۸۶	۰/۶۰	۳/۲۲	صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری
۲	۰/۲۸۴	۰/۷۷	۲/۷۱	۲	۰/۱۹۵	۰/۶۲	۳/۱۷	صلاحیت‌های نیازسنجی
۳	۰/۲۸۸	۰/۷۵	۲/۶۰	۳	۰/۲۰۳	۰/۶۲	۳/۰۴	صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه
۴	۰/۲۹۶	۰/۷۷	۲/۶۰	۴	۰/۲۱۶	۰/۶۶	۳/۰۵	صلاحیت‌های ارزشیابی
		۰/۶۹	۲/۶۷			۰/۵۴	۳/۱۴	میانگین کل

\* هیج=۰، کم=۱، متوسط=۲، زیاد=۳ و خیلی زیاد=۴

نقش حرفه‌ای خویش را فرا می‌گیرند. این روند مصداق یادگیری تجربی حرفه‌ای است که روند تکاملی دارد و از سوی برخی محققان (Grudens-Schuck, 2003; Hunter & Hayes, 1996) مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج نشان داد بین سطح تحصیلات پاسخگویان و میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح تحصیلات پاسخگویان وضعیت دارا بودن صلاحیت‌های مذکور در آنان بیشتر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش (2010) Sharifi et al. و (2010) Cole همسو و با نتایج (2003) Irani et al. و (2010) Laki و (2010) ناهمسو می‌باشد.

**هدف چهارم: تعیین تفاوت در ادراک آموزشگران از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان**  
بر اساس یافته‌های جدول (۹) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان بیان داشت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سابقه عضویت در شرکت خدمات مشاوره‌ای و سابقه فعالیت آموزشی پاسخگویان با برخورداری آنها از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در فرآیند آموزش وجود دارد. با توجه به مثبت و معنی‌داری سابقه عضویت در شرکت خدمات مشاوره‌ای می‌توان چنین استنباط کرد که با افزایش سابقه عضویت پاسخگویان در شرکت خدمات مشاوره‌ای امکان انجام وظایف آموزشی آنان افزایش پیدا کرده و آموزشگران به مرور زمان و در حین وظیفه آموزشگری صلاحیت‌های مورد نیاز برای ایفای

جدول ۹- همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان با میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش (n=۲۹۷)

توصیف همبستگی	ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری		متغیر
	Sig	r	
-	۰/۶۴۴	۰/۰۲۸	سن
ضعیف	۰/۰۳۳	۰/۱۲۷*	سطح تحصیلات***
ضعیف	۰/۰۰۰	۰/۲۴۷**	سابقه عضویت در شرکت خدمات مشاوره‌ای
ضعیف	۰/۰۰۸	۰/۱۵۶**	سابقه فعالیت آموزشی
-	۰/۸۷۳	-۰/۰۱۳	تعداد دوره‌های ضمن خدمت

\*P ≤ 0.05

\*\*P ≤ 0.01

\*\*\*: ضریب همبستگی اسپیرمن

سابقه فعالیت آموزشی آموزشگران استان کرمانشاه بیشتر می‌باشد، این امر منجر به درک عمیق‌تری از شرایط فعلی آنان شده و بهتر توانسته‌اند نقاط ضعف و قوت خود را تشخیص دهند و در مقایسه با آموزشگران استان ایلام واقعی‌تر خود را ارزیابی نموده‌اند. این بخش از نتایج با نتایج پژوهش Sharifi et al. (2010) که به بررسی مقایسه میانگین وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای تسهیل‌گری کارگزاران ترویج کشاورزی بر مبنای محل سکونت پاسخگویان پرداخته‌اند، هم‌خوانی ندارد.

نتایج حاصل از آزمون مقایسه میانگین نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین استان محل سکونت ( $P \leq 0/01$ ) و حرفه‌ای فرآیند آموزش و میزان دارا بودن صلاحیت‌های آموزشگران استان ایلام ( $M=93/41$ ) از میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش نسبت به آموزشگران ساکن استان کرمانشاه ( $M=84/49$ ) بیشتر است (جدول ۱۰). به اعتقاد Bem (1972) افراد تمایل به گزارش احساسات واقعی خویش از شرایط احاطه شده، دارند. به نظر می‌رسد با توجه به اینکه میزان

جدول ۱۰- تفاوت ادراک پاسخگویان از میزان دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش بر مبنای خصوصیات فردی و حرفه‌ای آنان (n=۲۹۷)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t مستقل	سطح معنی‌داری
جنسیت	مرد	۱۸۶	۸۷/۹۱	۲۱/۷۰	-۰/۸۵۸	۰/۳۹۲
	زن	۹۲	۹۰/۳۹	۲۴/۳۲		
رشته تحصیلی	ترویج و توسعه	۵۰	۸۴/۲۴	۲۶/۴۲	-۱/۳۳۷	۰/۱۸۲
	سایر	۲۳۵	۸۹/۰۲	۲۲/۱۸		
	بلی	۱۵۲	۸۸/۱۷	۲۳/۸۴		
شرکت در دوره ضمن خدمت آشنایی با صلاحیت آموزشی	خیر	۱۲۰	۸۹/۴۷	۲۱/۵۱	-۰/۴۷۱	۰/۶۳۸
	ایلام کرمانشاه	۱۱۷	۹۳/۴۱	۱۸/۷۲		
استان		۱۷۰	۸۴/۴۹	۲۵/۰۱	۳/۴۵۴***	۰/۰۰۱

**هدف پنجم: تعیین تفاوت در وضعیت مطلوب (اهمیت) و موجود (دارا بودن) صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزشگران در فرآیند آموزش**

نتایج حاصل از کاربرد آزمون t همبسته به منظور مقایسه میانگین ادراک پاسخگویان در خصوص وضعیت موجود (دارا بودن) و مطلوب (اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش حاکی از تفاوت معنی‌دار بین این دو وضعیت در خصوص حیطه‌های چهارگانه

صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش می‌باشد (جدول ۱۱). این تفاوت معنی‌دار نشان‌دهنده‌ی وجود شکاف صلاحیتی بارز در بین آموزشگران بوده و اثربخشی آموزشی آنان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج پژوهش Sepahpanah et al. (2013) و Hodges and Burchell (2003) همخوانی دارد.

جدول ۱۱- تفاوت در وضعیت موجود (دارا بودن) و مطلوب (اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش (n=۲۹۷)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	سطح معنی‌داری
صلاحیت نیازسنجی	اهمیت	۲۹۵	۲۵/۴۱	۵/۰۱	۸/۹۲۲**	۰/۰۰۰
	دارا بودن	۲۹۵	۲۱/۷۳	۶/۲۳		
صلاحیت اصول تدریس و یادگیری	اهمیت	۲۹۳	۲۸/۹۹	۵/۴۰	۹/۹۷۵**	۰/۰۰۰
	دارا بودن	۲۹۳	۲۴/۵۱	۶/۷۸		
صلاحیت سازوکارهای ارائه	اهمیت	۲۹۱	۲۴/۳۵	۵	۸/۳۶۷**	۰/۰۰۰
	دارا بودن	۲۹۱	۲۰/۸۲	۶/۰۴		
صلاحیت ارزشیابی	اهمیت	۲۹۷	۲۴/۴۵	۵/۳۴	۸/۱۵۷**	۰/۰۰۰
	دارا بودن	۲۹۷	۲۰/۸۶	۶/۱۶		
صلاحیت حرفه‌ای چهارگانه	اهمیت	۲۸۵	۱۰۳/۷۱	۱۷/۹۳	۹/۵۶۰**	۰/۰۰۰
	دارا بودن	۲۸۵	۸۸/۰۹	۲۳/۱۱		

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بی‌شک شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان یکی از کنشگران جدید در ساختار نظام ترویج کشاورزی ایران به منظور افزایش کیفیت خدمات آموزشی بایستی به چهار مرحله اساسی زیر توجه نمایند ۱- چگونگی تعیین برنامه‌های آموزشی برای مخاطبان (حیطه‌ی نیازسنجی) ۲- چگونگی تنظیم اهداف یادگیری برنامه‌های آموزشی (حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری) ۳- چگونگی ارائه برنامه‌های آموزشی به مخاطبان (حیطه‌ی سازوکارهای ارائه) و ۴- چگونگی ارزیابی اثرات و پیامدهای برنامه‌های آموزشی (حیطه‌ی ارزشیابی)، بدون تردید پیش‌نیاز انجام مراحل فوق وجود آموزشگران است که از صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش در چهار حیطه‌ی نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی برخوردار باشند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، ادراک آموزشگران از میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز در

فرآیند آموزش در حد زیاد می‌باشد. بر مبنای مطالعات برخی محققین، ادراک مثبت، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت را تقویت می‌کند. بنابراین، ادراک مطلوب پاسخگویان در پژوهش حاضر از میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش دلالت بر انگیزه مثبت آموزشگران نسبت به صلاحیت‌های مذکور بوده که در دو مقوله قابل تأمل است. نخست اینکه آموزشگران تمایل خود را به اثربخشی بیشتر آموزش از طریق بهبود سطح فعلی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش نشان می‌دهند و دوم اینکه آمادگی خویش را برای به فعلیت رساندن ادراک خویش از میزان اهمیت صلاحیت‌های مذکور جهت بهبود این صلاحیت‌ها در هنگام دستیابی به فرصت‌های زمانی فراهم شده، اعلام می‌دارند.

بر اساس بخش دیگری از نتایج، اگرچه میزان دارا بودن کلی پاسخگویان از صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش در سطح متوسطی قرار دارد، رتبه‌بندی حیطه-

صلاحیت‌ها و به موازات آن به ارتقای عملکرد وظایف آموزشی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای توجه شود.

اساس طراحی برنامه‌های تربیت حرفه‌ای آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای بر ارتقای سطح کمی و کیفی به ترتیب چهار حیطه‌ی ارزشیابی، سازوکارهای ارایه، نیازسنجی و اصول تدریس و یادگیری در آموزشگران قرار گیرد.

در تدوین محتوای آموزشی دوره‌های ارتقای صلاحیت‌های حیطه‌ی نیازسنجی، قابلیت‌های "توانایی بهره‌گیری از کمیته‌های مشورتی، توانایی تهیه برنامه کاری جامع و تدوین یک برنامه کار سالانه" در اولویت برنامه‌ریزی قرار گیرند.

در تدوین محتوای آموزشی دوره‌های ارتقای صلاحیت‌های حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری به قابلیت‌های "استفاده از روش‌های یادگیرنده‌محور و ایجاد محیط یادگیری برانگیزاننده" توجه بیشتری شود.

در تدوین محتوای آموزشی دوره‌های ارتقای صلاحیت‌های حیطه‌ی سازوکارهای ارائه، قابلیت‌های "استفاده از نمایشگاه‌های آموزشی و به‌کارگیری رهیافت حل‌مسأله" در اولویت برنامه‌ریزی قرار گیرند.

در تدوین محتوای آموزشی دوره‌های ارتقای صلاحیت‌های حیطه‌ی ارزشیابی، قابلیت‌های "استفاده از داده‌های مؤثر برای برنامه‌ریزی بعدی و تفسیر نتایج پیمایش‌ها و نظرسنجی‌ها" در اولویت برنامه‌ریزی قرار گیرند.

های چهارگانه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش نشان داد، حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری رتبه نخست و حیطه‌ی ارزشیابی رتبه آخر را کسب نمود. ادراک، فرآیند روانشناختی وابسته به آگاهی است و دربرگیرنده احساسات افراد برای رسیدن به باورهای درست از محیط پیرامون می‌باشد. بنابراین، به نظر می‌رسد در پژوهش حاضر آموزشگران ادراک واقعی خویش را از میزان دارا بودن و شرایط فعلی هر یک از حیطه‌های چهارگانه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش را گزارش کرده‌اند. نتایج حاصل از مقایسه میانگین ادراک پاسخگویان در خصوص وضعیت موجود (دارا بودن) و مطلوب (اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش حاکی از تفاوت معنی‌دار بین این دو وضعیت در خصوص حیطه‌های چهارگانه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش می‌باشد. این تفاوت معنی‌دار نشان‌دهنده وجود شکاف صلاحیتی بارز در بین آموزشگران بوده و اثربخشی آموزشی آنان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. بر اساس یافته‌ها و نتیجه‌گیری از تحقیق، به منظور توسعه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش در بین آموزشگران و افزایش کیفیت وظایف آموزشی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای پیشنهادهای زیر ارایه می‌شود:

با توجه به اینکه بین وضعیت موجود و مطلوب سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش آموزشگران تفاوت معنی‌داری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود تا به این شکاف به عنوان یک فرصت به منظور ارتقای کمی و کیفی این

## REFERENCES

- Ahmadpor-Dariani, M., Nikbin, H. & Karimi, A. (2011). Factors affecting entrepreneurship development in agricultural engineering and technical consultation services companies in Zanjan Province. *Journal of Iranian Agricultural and Development Economics Research*, 42(2), 535-546. (In Farsi).
- Alizadeh, N. & Sadighi, H. (2011). Identification of effectiveness agricultural educator characteristic in rural area. *Iranian Journal of Agricultural Economics and development*, 42(4), 547-554. (In Farsi).
- Azizi-Khakhili, T. & Zamani, Gh. (2011). Meta-analysis of competencies needed for agricultural change agent. *The Fourth Agricultural and Natural Resources Extension and Education*, (In Farsi).
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (ED.). *Advances in experimental social psychology*, 6, 2-57. New York: Academic press.
- Coats, P. (1998). Perception and metaphysical skepticism. *Proceedings of the Aristotelian Society*, 1(28).
- Cole, S. E. (2010). Identifying pesticide competencies and perceived competence among pesticide safety educators. Doctoral Dissertation, The University of Georgia.
- Cushman, H. R. (1982). A task analysis of the job of the teacher of agriculture in the South Pacific, Published by University of the South Pacific Institute Research, Extension and Training in Agriculture and School of Agriculture, AIAFUA CAMPUS, APIA, WESTERN SAMOA, 1-32.
- Davidson, A. M. & Ali, T. (2001). Dilemmas of agricultural extension in Pakistan: Food for thought. [On-Line]. Available on: <http://WWW.odi.org.UK/agren/papers/agren Papers-116.Pdf>.

9. Ebrahimi, H. (2003). Investigation of extension privatization context among farmers of Marvdasht, Eqlid and Larostan Townships, in Fars Province. Jahade-Keshavarzi Organization, Extension and People Participation Management. (In Farsi).
10. Ferguson, M. J. & Bargh, J. A. (2004). How social perception can automatically influence behavior. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(1), 33-39.
11. Ghimire, N. R. (2010). The relative importance of selected educational process professional competencies to extension educators in the North Central Region the United States. (Doctoral Dissertation). Dissertations and Theses database. (UMI No. 3403077)
12. Ghimire, R. N. & Martin, A. R. (2011). A professional competency development model: Implications for extension educators. *Journal of International Agricultural Extension and Education*, 18(2).
13. Grudens-Schuck, N. (2003). Facilitation as the main from of instruction: The case of the odd Duck. *Agricultural Education Magazine*, 76(2), 9-10.
14. Haje-mirrahimi, D. & Hosseini, M. (2002). Determination of agricultural centers and higher education institutes educator's professional competencies model. *Journal Agricultural Economics and Development*, 12(37), (In Farsi).
15. Hanchinal, S. N., Sundaraswamy, B. & Ansari M. R. (2001). Attitudes and preferences of farmers towards privatization of extension service. Available at: <http://www.manage.gov.in/pytext/htm>.
16. Hodges, D. & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia- pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
17. Hoseini, S. H. & Khodabande, N. (2010). Investigation the success of agricultural consulting, technical and engineering services ventures in achieving the goals of 44 principle and delivering applicable suggestions. National conference on the role of agriculture and natural resources in development of Islamic Republic of Iran in 1404.
18. Hunter, M. N. & Hayes, G. W. (eds). (1996). Do our own research: The doorway to practical solutions. Brisbane, Australia: Queensland Department of Primary Industries. 105 pp.
19. Irani, T., Place, T. N. & Mott, C. (2003). Integrating adult learning into extension: Identifying importance and possession of adult education competencies among county extension faculty. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 53(1).
20. Khatonabadi, S. A. (2005). Determination of some of agricultural extension privatization from the view of agricultural experts and change agent, Case of Isfahan Province. *Agricultural and Natural Resources Science and Technology*, 9(1), 41-59. (In Farsi).
21. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, No. 30, P, 608.
22. Lakai, D. (2010). Identification of competencies needed by the extension agents in North Carolina Cooperative Extension. . Doctoral Dissertation, North Carolina State University.
23. Lee, Y. (2006). An investigation and critique of competencies needed by human resource development (HRD). Unpublished doctoral dissertation, Department of Educational Leadership and Policy Studies.
24. Martin, R. A. (ED). (1991). Empowering adults: A new agenda for agriculture. A model for research collaboration in the North Central Region. NCR-158 Committee on Adult Education in Agriculture.
25. Ministry of Jihad-e Keshavarzi. (2013). Retrieved from [www.maj.ir/portal/Home/Default.aspx?CategoryID=2ee4fad0-7ee6](http://www.maj.ir/portal/Home/Default.aspx?CategoryID=2ee4fad0-7ee6)
26. Morse, R. S., Brown, P. W. & Warning, J. E. (2006). Catalytic leadership: Reconsidering the nature of extension's leadership role. *Extension*, 44(2).
27. Okwoche, V. A., Ejembi, E. P. & Obinne, C. P. O. (2011). Professional competencies perceived to be important and needed by female and male agricultural extension agents: A study from Nigeria. *Journal of Agricultural Sciences*, 2(2), 121-126.
28. Phipps, I. J. (1972). Handbook on agricultural education in public schools, Danville: Interstate printers & publishers, 22-83.
29. Rajabi, S., Papzan, A., Azami, A. & Solieimani, A. (2012). Evaluation of the required competencies and skills of the teachers of the agricultural vocational schools by using the Delphi method: A case study in Kermanshah Province. *Research in Curriculum Planning*, 8(35), 146-158. (In Farsi).
30. Rezaie, R., Gholifar, E. & Gholami, H. (2013). Investigation factor affecting on farmers' satisfaction from agricultural engineering and technical consultation services companies in Zanjan Province. *Journal of Iranian Agricultural and Development Economics Research*, 44(2), 221-234. (In Farsi).
31. Rivera, M. W., Qamar, K. M. & Van Crowder, L. (2001). Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries. Rome, FAO.
32. Roberts, T. G. & Dyer, J. E. (2004). Characteristics of effective agriculture teachers, *Journal of Agricultural Education*, 45(4), 82-95.

33. Saravanan, R. (2001). Privatization of Agricultural Extension. National institute of agricultural extension management. Available at: <http://www.manage.gov.in/pvtext>
34. Sepah-Panah, M., Mirak-Zadeh, A. A. & Farshadiyan, M. M. (2013). What kind of knowledge-skill agricultural education instrutors need in the training program?. *Educational Technology*, 8(2). (In Farsi).
35. Sharifi, M., Hosseni, M., Irvani, H. & Sharifzadeh, A. (2011). Factors influencing facilitation competent of agricultural extension expert. *Journal of Iranian Agricultural and Development Economics Research*, 41(2), 243-255. (In Farsi).
36. Sorensen, T. J., Tarpley, R. S. & Warnick, B. K. (2010). Inservice needs of Utah agriculture teacher. *Journal of Agricultural Education*, 51(3), 1-11.
37. Todehrosta, M. (2003). Agricultural extension privatization in Country, problems and strategies. *Jihad Magazine*, No. 261, 23-26.
38. Zorzi, R., Perrin, B., McGuire, M., Long, B. & Lee, L. (2002). Defining the benefits, outputs, and knowledge elements of program evaluation. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 17(3), 143-150.