

بررسی مؤلفه‌های برنامه‌ریزی آموزشی در نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی

• سید داود حاجی میررحیمی

استادیار هم‌تراز آموزش‌شده جهادکشاورزی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی

تاریخ دریافت: اردیبهشت ماه ۱۳۸۵ تاریخ پذیرش: اسفند ماه ۱۳۸۵

Email: davood_hajimirrahimi@yahoo.com

چکیده

یکی از مهمترین مؤلفه‌های نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان سازمان‌های تخصصی، برنامه‌ریزی آموزشی، می‌باشد. این مؤلفه طی سه فرایند طراحی دوره‌های آموزشی، انتخاب دوره‌های آموزشی و ارزشیابی دوره‌های طراحی و انتخاب شده، عملیاتی می‌گردد. نتایج مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که کارایی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت وزارت جهادکشاورزی در اثر مسائل موجود در فرایندهای یاد شده، در حد مورد انتظار نمی‌باشد. در این میان، مسئله اصلی نبود اطلاعات جامع و کامل از کیفیت فرایندهای طراحی و انتخاب دوره‌های آموزشی و همچنین ارزشیابی این دو فرایند در نظام موجود آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی می‌باشد. بر این اساس، تحقیق حاضر با هدف دستیابی به دیدگاه دست‌اندرکاران و صاحب‌نظران نسبت به مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان انجام پذیرفت. به این منظور، با روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه، دیدگاه کارشناسان رشته شغلی آموزش کشاورزی، مدیران و سرپرستان مستقیم آنان، اعضای کمیته‌های پودمانی وزارت جهادکشاورزی و آموزشگران مجرب دوره‌های آموزش ضمن خدمت رشته شغلی یاد شده مورد بررسی قرار گرفت. حجم نمونه آماری مدیران و سرپرستان مستقیم و آموزشگران مجرب دوره‌های آموزش ضمن خدمت رشته شغلی یاد شده از طریق سرشماری و حجم نمونه آماری سه گروه دیگر از طریق فرمول کوکران تعیین شد و در مجموع ۳۶۰ نفر در نمونه آماری قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، که در حال حاضر کیفیت فرایند طراحی دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط می‌باشد (۲/۹۶ از ۵) و در این میان، شاخص ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی کمتر از سایر شاخص‌ها مورد عنایت واقع شده است (۲/۷ از ۵). همچنین، کیفیت فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی در حد متوسط (۳/۰۱ از ۵) بوده و در میان شاخص‌های مختلف مورد ارزیابی در این فرایند شاخص ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط مورد توجه واقع شده است (۲/۸۵ از ۵). از طرفی، فقط ۲۶/۵ درصد پاسخگویان معتقدند، که دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرد و تنها ۸ درصد معتقدند، که نحوه کار کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی ارزشیابی می‌شود. نتایج آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس نشان می‌دهد، که در بیشتر موارد اختلاف معنی‌داری بین دیدگاه چهار گروه نمونه تحقیق وجود ندارد. در پایان پیشنهاد شده است برای بهبود و اصلاح تدریجی مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی، سطح و محتوای دوره‌های آموزشی با طبقه شغلی کارکنان تطبیق داده شود و برای شاغلین سطوح مختلف تحصیلی، محتوای آموزشی متفاوتی طراحی گردد. از جانب دیگر، با توجه به اشکالاتی که در احراز پست‌های سازمانی وجود دارد، برای افراد دارای رشته تحصیلی کاملاً مرتبط، مرتبط و غیر مرتبط دوره‌های آموزشی متفاوت و تکمیلی در نظر گرفته شود.

کلمات کلیدی: نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان، مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی، پودمان‌های آموزشی، نظام آموزش کشاورزی، کارشناسان آموزش کشاورزی

Pajouhesh & Sazandegi No:77 pp: 55-71

A survey of educational programming factors for staves' in-service short term training systems in the ministry of Jihad-Agriculture

By: S. D.Hajimirrahimi., Associate Professor (Equal) in Jihad-Agricultural College of AREO in Jihad-Agricultural Ministry

One of the most important components of short term in-service educational system in professional organizations is educational planning. This component operates based on three processes: Determination of training courses, choosing training courses and evaluating the last mentioned processes. The research results indicate that the efficiency and effectiveness of in-service training in the ministry are mostly affected by the existing problems and do not meet the needs. In this regard, the crucial issues are the lack of valid, expansive and complete information of the existing problem in designing processes, choosing the exact training courses, and also the evaluation of the above mentioned processes. On this account, the present research was carried out according to authorities' views on situation and focal points of the present system in regard with educational planning in the ministry of jihad agriculture. Therefore having and dealing with vague points of the system and the lack of a satisfactory and well-defined pattern to specify the in-service short training courses in the mentioned ministry, have turned to be the real challenges which are the main issues of the present survey. This study is executed in regard with goals and problem of research. Because of this, by the use of survey method, a questionnaire and the ideas of agricultural training experts were taken into consideration, including: Training experts, managers and the head supervisors, the members of modular committee in the ministry and the qualified trainers of the in-service training courses of the mentioned courses, were all investigated and studied. To determine the statistics quantity sample of managers, head supervisors and the qualified trainers of the mentioned in-service training courses, the census was applied and the quantity of statistical sample of agricultural training experts and the members in modular committee of the ministry that were carried out by cocroan formula. As a whole 360 people were considered in the statistical sample. The findings of the research showed that now, designing the training courses process quality is less than the average (2.96 from 5) and in this regard the evaluation and assessment, rectification and re correction syllabuses and titles of training courses index is regarded as the least (2.7 from 5). Such, the choices of the training courses process quality is middle (3.01 from 5) and it had been evaluated in the various indexes to pay attention the index of evaluation and assessment, rectification and re correction of the determining choices of the training courses" less than the average (2.85 from 5). Further more, only 26.5 percent of the respondent believed to the ideas and views of staves, in evaluating the method final choices regarding training courses. Also, only 8 percent of them believed that the methods of Training Courses Design Committees are evaluated. The results of variance analysis test entitled Kruskall-wallis also portrays that a significant difference was not viewed between the four researches sample groups. In conclusion it is suggested to view the for gradual improvement and reformation on determination of short term in-service training course for staff, the level and contents of training courses should also be checked by job classification and different contents which are designed and compiled for various academic groups of B.Sc and PhD. On the other hand, regarding the existing problems in obtaining organizational posts various complementary training courses should be considered for individuals holding quite relevant, non relevant academic field.

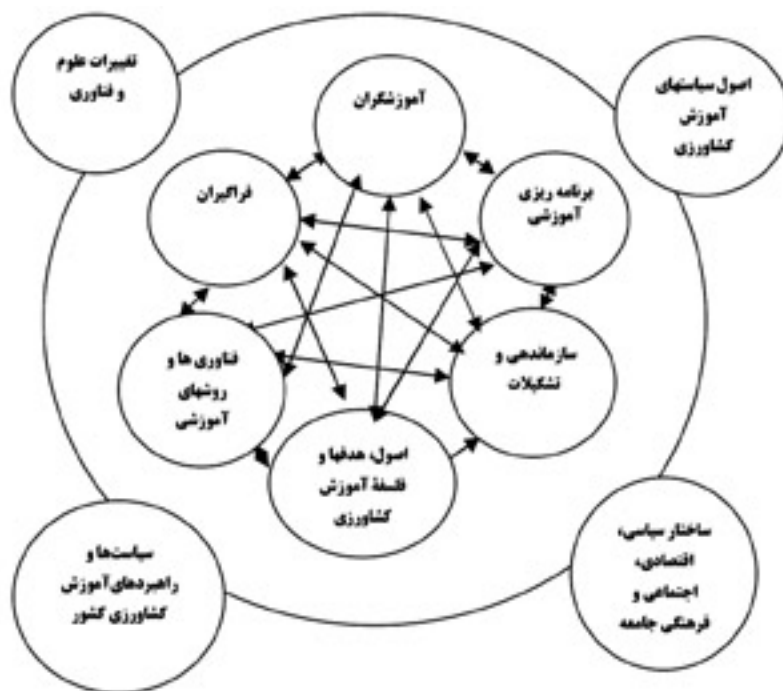
Key words: Staff In-service Short Term Training System, Educational Programming Factor, Educational Modules, Agricultural Education System, Experts of Agricultural Education

مقدمه

فعالیت‌های آموزشی و درسی انجام شده طی سه فرایند قبلی و اصلاح برنامه آموزشی برای افزایش کارایی برنامه در آینده، صورت می‌پذیرد. فتحی و اجارگاه (۹) بر این اعتقاد است که برنامه‌ریزی آموزشی در هر سازمانی، فرایندی است که به منظور آموزش نیروی انسانی، قبل از اجرای برنامه آموزشی دنبال می‌شود. علت وجودی آن انسجام و وحدتی است که باید در فعالیت‌های آموزشی سازمان پیش‌بینی گردد. بر این اساس، مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی شامل فرایندهای اجرا، ارزشیابی و اصلاح پایانی برنامه آموزشی نمی‌گردد، ولی جزئیاتی مانند: تدوین سرفصل‌های آموزشی، تعیین طول دوره، زمان برگزاری دوره (با توجه به تجارب شغلی کارمند)، روش تدریس، ویژگی‌های مدرس، نحوه ارزشیابی فراگیران، را در برمی‌گیرد (۱۱). تحقیق حاضر با این نگرش، فرایند برنامه‌ریزی آموزشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در خصوص اهمیت موضوع، بررسی‌های Diem (۲۰) نشان می‌دهد در طراحی برنامه‌های ترویجی و آموزشی، تعیین محتوای دوره‌های آموزشی با توجه به مأموریت‌های سازمان و نحوه تأمین نیازهای آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است و تعیین کننده کیفیت سایر مؤلفه‌های این الگو مانند: آموزشگران، یادگیرندگان و ... می‌باشد. زیرا تعیین هدف‌های کلان، منابع در دسترس و مورد نیاز، اولویت‌ها و هدف‌های اختصاصی برنامه‌های آموزشی، وابسته به صحت اجرای فرایند طراحی محتوای دوره‌های آموزشی و ترویجی می‌باشد. اصولاً اولین مؤلفه‌ای که برای سازگاری با شرایط جدید باید متحول گردد برنامه‌ریزی آموزشی است، تا از این طریق بتوان محتوای مناسبی برای آموزش مخاطبین فراهم کرد (۲۷). مطالعات Mayers و Dyer (۲۵) نیز نشان می‌دهد از آنجا که هدف آموزش ضمن خدمت مدرسان کشاورزی، افزایش اثربخشی زمان در دسترس، برای آماده‌سازی آموزشگران جهت انجام بهینه وظایف مورد انتظار از آنان می‌باشد، لازم است محتوای برنامه‌های آموزشی، با توجه به نتایج مطالعات و ارزشیابی‌های انجام شده به‌طور مستمر به روز شود. با توجه به این که کارکنان در طول خدمت با مسائل و وظایف مختلفی مواجه می‌شوند و از طرفی تجربیات آنها رو به توسعه بوده و هدف‌های سازمانی همگام با تغییر سیاست‌ها و پیشرفت علوم و فناوری، متحول می‌شود؛ بنابراین، تغییر و تحول محتوای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، ضروری می‌باشد. از جانب دیگر، تحول در

بررسی مؤلفه‌های نظام آموزش کشاورزی و عوامل تأثیرگذار بیرونی ملی و بین‌المللی بر موقعیت و روابط هر یک از مؤلفه‌های مذکور نشان می‌دهد که، نظام مذکور دارای شش مؤلفه و چهار گروه عوامل تأثیرگذار می‌باشد (۲۲)، به نحوی که همه مؤلفه‌ها در تعامل و رابطه مستقیم و مؤثر با یکدیگر هستند. به عبارتی، کیفیت و بازدهی هر یک، کیفیت و بازدهی دیگری را متأثر می‌سازد. همچنین، این مؤلفه‌ها با عوامل تأثیرگذار ملی و بین‌المللی دارای رابطه دو طرفه و متقابل می‌باشند (نمودار ۱). بر این اساس، یکی از مهمترین مؤلفه‌های نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان بخش کشاورزی، برنامه‌ریزی آموزشی می‌باشد. در این مرحله، نوع دوره آموزشی و سرفصل‌های آن و زمان آموزش با توجه به هدف‌های سازمانی و وظایف و تجربه شغلی کارکنان تدوین شده و تمهیدات لازم برای اجرا و ارزشیابی صحیح دوره‌های آموزشی پیش‌بینی می‌گردد. برخی متخصصین معتقدند برنامه‌ریزی آموزشی شامل کلیه مراحل طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه آموزشی می‌باشد. ولی بعضی دیگر بر این باورند که در هر سطحی و در هر زمینه علمی، برنامه آموزشی با توجه به نیازها، شرایط و امکانات موجود و در ارتباط با سایر برنامه‌های مرتبط (ولی مستقل)، شامل محتوای فعالیت‌های آموزشی و یا درسی، می‌باشد (۲). در چارچوب این نگرش، برنامه آموزشی از چهار فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، برنامه‌ریزی اجرایی و برنامه‌ریزی ارزشیابی و اصلاح برنامه آموزشی تشکیل شده است. در فرایند اول، طراحی عناوین و سرفصل‌ها و گزینش دوره‌های آموزشی مورد نیاز یادگیرندگان (با توجه به هدف‌های سازمانی، وظایف و تجربه شغلی یادگیرنده) و در فرایند دوم، محتوای دروس هر یک از دوره‌های آموزشی (در هر دوره آموزشی ممکن است چند درس مرتبط با هم تدریس شود) تدوین می‌گردد. در سومین فرایند، چگونگی اجرای دوره با توجه به امکانات و محدودیت‌ها و در آخرین فرایند، ارزشیابی کلیه



نمودار ۱: مؤلفه‌های نظام آموزش کشاورزی و عوامل تأثیرگذار بر آنها

در برنامه سوم توسعه با توجه به طرح‌های طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل وزارت جهادکشاورزی و با توجه به برنامه آموزشی طراحی شده، برای هر فرد حداقل ۷۲ ساعت جهت ارتقای گروه در نظر گرفته شد (۱۱). لذا، کلیه کارکنان رسمی و قراردادی می‌بایست براساس پست سازمانی، رشته شغلی و سابقه کار خود دوره‌های آموزشی تخصصی و عمومی را طی نمایند. البته، در هر سال اولویت با کسانی دانسته شد که ارتقای گروه آنها نزدیک بوده و یا در همان سال ارتقای گروه می‌گرفتند. زیرا پیش‌نیاز ارتقای گروه کارکنان، گذراندن حداقل دوره‌های آموزشی مرتبط با رشته شغلی ذیربط تعریف شد. این روند در برنامه چهارم توسعه نیز ادامه یافته است. در این شیوه دوره‌های آموزشی در هر سال با توجه به تعداد فراگیران به سه گروه ملی، منطقه‌ای و استانی تقسیم شده و عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی توسط کمیته‌های تخصصی^۵ و با نظارت و هدایت دفتر بهسازی نیروی انسانی معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی تدوین و پس از تصویب سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور وارد فرایند انتخاب دوره آموزشی^۶ می‌گردد. در چارچوب این طرح، از طریق دفتر آموزش کارکنان معاونت یاد شده دوره‌های آموزشی مصوب، در اوایل دی‌ماه هر سال در قالب برنامه نرم‌افزار رایانه‌ای در اختیار واحدهای سازمانی وزارت جهادکشاورزی و کارکنان ذیربط قرار می‌گیرد. سپس، نمایندگان و مسئولین آموزش ضمن خدمت سازمانهای جهادکشاورزی استانها در یک جلسه یک روزه نسبت به نحوه استفاده از نرم افزار نیازسنجی، نحوه برگزاری دوره، نحوه ارزشیابی مرحله‌ای و پایانی دوره، نحوه گزینش مدرسین مناسب برای دوره و نحوه فراخوان شرکت کنندگان در دوره، توجیه و اشکالات را برطرف می‌کنند. سپس، این افراد در استانها برای شناسایی دوره‌های آموزشی شغلی هر یک از کارکنان، شکل‌برگ‌هایی را که محتوی عناوین، زمان و مکان برگزاری دوره‌های آموزشی می‌باشد، در اختیار واحدهای سازمانی ذیربط آنان، قرار می‌دهند و در فرصت زمانی تعیین شده، شکل‌برگ‌های تکمیل شده را جمع‌آوری می‌نمایند. مسئولین آموزشی اطلاعات دوره‌های آموزشی کلیه کارکنان را در نرم‌افزار فوق وارد و پس از تعیین دوره‌های استانی، برای انجام سایر هماهنگی‌ها در سطح ملی به دفتر آموزش کارکنان ارسال می‌نمایند. در آن دفتر، تقویم آموزشی کارکنان وزارت جهادکشاورزی حاوی: تقسیم‌بندی استانی، عنوان و ساعات عملی و نظری دوره‌های آموزشی، زمان و مکان برگزاری تهیه و در فروردین‌ماه سال بعد در اختیار واحدهای استانی و ستادی قرار می‌گیرد (۱۷، ۱).

بررسی یافته‌های تحقیقات انجام شده در وزارت جهادکشاورزی در زمینه کیفیت اجزای برخی فرایندهای مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی، مؤید تأثیر منفی ضعف توانمندی‌های فنی و حرفه‌ای برنامه‌ریزان، متخصصین و مروجین کشاورزی بر کاهش سطح توسعه کشاورزی می‌باشد، که این نتایج مؤید کیفیت پایین مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی به ویژه محتوای دوره‌های آموزشی است. مطالعات Chivlary و همکاران (۱۸) نشان می‌دهد که پایین بودن سطح دانش و مهارت مأموران ترویج در زمینه مباحث توسعه پایدار یکی از مهمترین موانع اجرای طرحهای توسعه پایدار کشاورزی در ایران محسوب می‌گردد. یافته‌های تحقیق حاجی میرحیمی و حسینی (۳) در خصوص توانمندی‌های آموزشی و حرفه‌ای مدرسین مراکز آموزش وزارت جهادکشاورزی حاکی از ضعف آنان در زمینه‌های مختلف از جمله: توانایی استفاده از اینترنت برای

عرصه علوم و فناوریهای کشاورزی و نیاز کشاورزان به کاربرد این علوم در کنار تحولات علوم و فناوری ارتباطات، موجب تغییر شیوه‌های آموزش به روش‌های فعال، مشارکتی و مبتنی بر فناوری اطلاعات^۱ (مانند استفاده از آموزش از راه دور^۲) شده است که این موضوع خود مؤید ضرورت تحول در اجزای مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی از جمله شیوه‌های آموزشی، است. پس از ایجاد وزارت جهادکشاورزی، دامنه مسؤلیت‌ها و وظایف گسترش یافت و ارتقای توانایی‌های علمی و کاربردی نیروی انسانی به منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی بیش از پیش ضروری شناخته شد. علاوه بر آن، با وضع قوانین جدید آموزش کارکنان^۳، ساختار آموزش کارکنان موقعیت و جایگاه مناسب‌تری پیدا کرده است. به گونه‌ای که در ماده ۵۴ مقررات مالی، اداری و استخدامی وزارت فوق مصوب جلسه ۱۳۸۲/۱۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی آمده است که: وزارت جهادکشاورزی موظف است برای تقویت بینش اعتقادی و توانایی‌های علمی اعضا، آموزش‌های کوتاه‌مدت تخصصی و معارف اسلامی را برای اعضای وزارت برگزار نماید (۱۵). همچنین، در مصوبه شماره ۱۸۸۰۱/ت/۲۵۶۳۸ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۵ هیأت وزیران در ردیف ۶ بند ب شرح وظایف وزارت جهادکشاورزی، بر وظیفه‌مندی آن وزارت در زمینه آموزش تخصصی و عقیدتی کارکنان تأکید شده است (۱۶). در این بند برنامه‌ریزی و ارائه نتایج پژوهش‌های انجام شده به کارکنان و بهره‌برداران بخش کشاورزی و نیز شناخت مسائل و مشکلات آنها و اقدام در جهت رفع آن از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی - ترویجی مورد اشاره قرار گرفته است. بر اساس آخرین اطلاعات موجود با وجود بهبود ترکیب سطوح تحصیلی کارکنان وزارت جهادکشاورزی در طول سال‌های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۳، هنوز ۶۴/۳ درصد آنان دیپلم و زیردیپلم هستند. برابر آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تا پایان سال ۱۳۸۲ وزارت جهادکشاورزی ۱۷/۶ درصد کاهش نیروی انسانی داشته است و این میزان بیش از ۵ درصد پیش‌بینی شده در برنامه سوم توسعه است (تعداد کارکنان از ۱۴۱۵۲۵ نفر به ۱۱۴۹۳۲ نفر رسیده است) (۱۴). از طرف دیگر، بررسی آمار شاغلین وزارت جهادکشاورزی در پست‌های مدیریتی و سرپرستی نشان می‌دهد که از مجموع ۱۰۰۹۳ نفر، ۲۸۶۶ نفر (۲۸/۴ درصد) فوق دیپلم و کمتر از آن می‌باشند (۱۴). بنابر این، ضروری است برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان^۴ از کمیت و کیفیت بیشتری نسبت به گذشته برخوردار باشد. با توجه به موانع قانونی که در مسیر ادامه تحصیل کارکنان دولت با استفاده کامل از امکانات دستگاه‌های دولتی ذیربط در برنامه چهارم توسعه کشور بوجود آمده است، این نوع آموزش‌ها اهمیت بیشتری پیدا کرده است و در ماده ۵۴ و بندهای د و ه ماده ۱۴۳ قانون برنامه فوق آمده است: «دستگاه‌های اجرایی موظفند درصدی از اعتبارات هزینه‌ای خود را برای طراحی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان خارج از نظام آموزش عالی رسمی کشور، در برنامه آموزش کارکنان دولت پیش‌بینی و در مواردی مانند برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان به منظور افزایش سطح کارایی و ارتقای مهارت‌های شغلی آنان بخصوص برای زنان به ویژه از طریق آموزش‌های کوتاه مدت و دوره‌های آموزشی ویژه مدیران؛ هزینه کنند» (۱۳). از طرفی در تبصره ۲ ماده ۴۳ مقررات اداری، مالی و استخدامی وزارت کشاورزی سابق بر استفاده از نظرات کارمند، مدیر مستقیم اشان برای سنجش نیازهای آموزشی تأکید کرده است (۱۲).

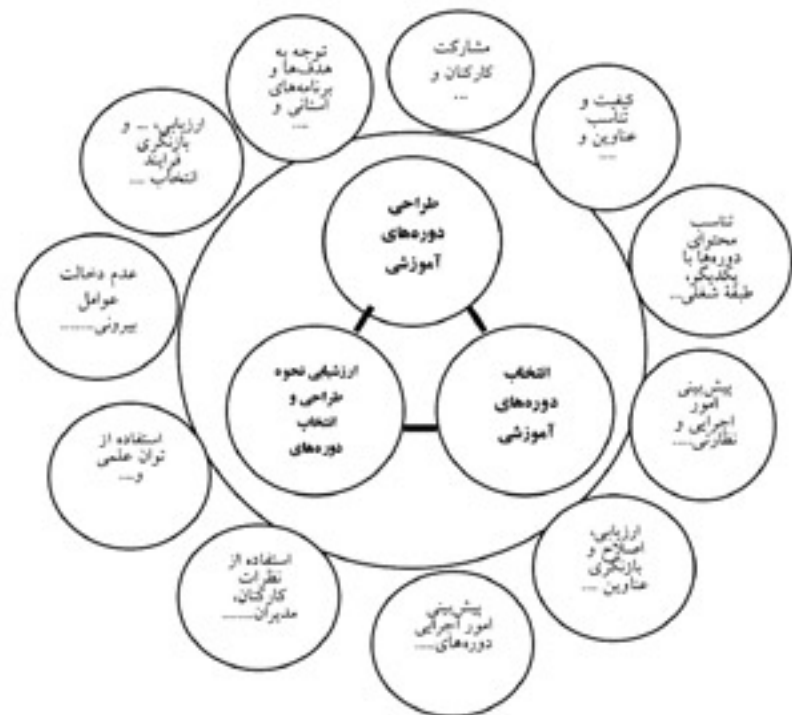
از جمله عواملی است که مانع شرکت کارکنان در برنامه مذکور گردیده است. در این پژوهش پیشنهاد شده است که برای تدوین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، ویژگی‌هایی مانند: تطابق محتوای دوره‌ها با نیازهای شغلی آنان، استفاده مناسب از روش‌های آموزش از راه دور برای کاهش زمان دسترسی کارکنان به فرصت‌ها و توجه به ابعاد و انواع موضوعات آموزشی مورد نیاز کارکنان شامل: توسعه فردی و حرفه‌ای و مهارت‌های مدیریت^۷ و رهبری^۸، ارتباطات^۹ و اطلاعات و فناوری^{۱۰} مورد توجه قرار گیرد. Mincemayer و همکارانش (۲۶) در تحقیقی که در ایالت پنسیلوانیای آمریکا بر روی کارکنان واحدهای ترویجی انجام داده‌اند به این نکته اشاره دارند که، محتوای آموزشی سطحی و غیررضایت بخش، جدید نبودن اطلاعات ارائه شده و ضعف آموزشگران، از مشکلات اساسی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان این واحدها به شمار می‌آید. بخش دیگری از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که برای بهینه‌سازی ساختار برنامه‌ریزی آموزشی در نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان یاد شده، لازم است از نظرات آموزشگران، طراحان برنامه‌های شغلی و کاری کارکنان و شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، در طراحی و برنامه‌ریزی آموزش‌های ضمن خدمت، تنظیم اولیه برنامه‌های آموزشی توسط آموزشگران و ارائه آن به آموزش‌پذیران و تنظیم محتوا و زمان برگزاری دوره‌های آموزشی و تهیه تقویم آموزشی با توافق طرفین؛ استفاده شود. یافته‌های پژوهش Kelsey (۲۴) نیز مؤید ضرورت توجه به نیازهای شغلی کارکنان در تدوین و تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت است. نتایج پژوهش‌های مربوط به مشکلات توسعه نظام‌های دانشگاهی کشاورزی، نشان می‌دهد عدم تطابق مناسب محتوای آموزشی با نیازهای شغلی مدرسین از مهمترین نقاط ضعف برنامه‌های آموزشی مدرسین کشاورزی و مانع جدی توسعه روزافزون این نظام‌ها می‌باشد (۲۳). در مطالعه‌ای با طرح مفهوم فرانیازها^{۱۱} به عنوان نیازهای کاملاً حقیقی و اولویت‌دار افراد جامعه و نیازهای خدمات انسانی، آمده است که برای شناخت این نیازها، از نتایج تحقیقات قبلی، دیدگاه‌های افراد مختلف ذیصلاح در زمینه ابعاد مختلف پیرامون نیازها باید استفاده نموده و با دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از ابعاد مختلف گزارش نهایی آماده گردد. در این گزارش اطلاعات در سه بخش تجزیه و تحلیل و سنجش نیازها در سرتاسر ایالت، بررسی دیدگاه موسسات محلی فعال در امور اجتماعی و دسته‌بندی موضوعات (نیازها) بر اساس مفاهیم مختلف تنظیم می‌شود (۲۱). تحلیل دیدگاه فوق مؤید آن است که در فرایند تعیین محتوای دوره‌های آموزشی بر محور فرانیازها ضروری است، ضمن بهره‌گیری از دیدگاه مخاطبین و سایر افراد حقیقی و حقوقی اثرگذار بر فرایند توسعه جامعه؛ نیازهای شغلی مخاطبین جمع‌بندی شود. با توجه به نتایج پژوهش‌ها و مطالعات مورد بررسی، چارچوب نظری تحقیق در نمودار ۲ نشان داده شده است. بر این اساس سه فرایند اصلی مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی عبارتند از: طراحی دوره‌های آموزشی، انتخاب دوره‌های آموزشی و ارزشیابی دوره‌های طراحی و انتخاب شده.

مواد و روش‌ها

این پژوهش با هدف بررسی وضعیت مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی انجام پذیرفته است. با توجه به هدف، روش تحقیق، توصیفی و همبستگی بوده و با توجه به روش جمع‌آوری داده‌ها، روش تحقیق پیمایشی^{۱۲} می‌باشد.

دسترسی به یافته‌های تحقیقات آموزش کشاورزی، تعیین نیازهای آموزشی فراگیران در زمینه مسائل فنی کشاورزی، تحقیق در علوم آموزش کشاورزی، برنامه‌ریزی تحصیلی در زمینه علوم کشاورزی، تدوین هدف‌های آموزشی در حیطه مهارتی، تطبیق محتوای برنامه‌های تحصیلی با نیازهای واقعی جامعه؛ می‌باشد. یافته‌های مطالعه دیگری در این خصوص از دیدگاه مروجین، سرپرستان واحدهای ترویجی و آموزشگران مروجین کشاورزی، نشان می‌دهد توانمندی‌های مروجین کشاورزی در زمینه‌هایی مانند: تعیین نیازهای آموزشی کشاورزان، روش‌های برقراری ارتباط با طبقات مختلف جامعه، تهیه گزارش‌های فنی و ترویجی، ارزشیابی برنامه‌های آموزشی کلاسهای ترویجی و استفاده مناسب از رهبران محلی در مراحل مختلف اجرای طرح‌های ترویجی ضعیف است (۶). از جانب دیگر، یافته‌های تحقیق حاجی میرحیمی و شفیعی قصر (۴) نشان می‌دهد که از دیدگاه شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزش عملی کشاورزی (برگزار شده در واحدهای کشت و صنعت و سهامی-زرعی و مراکز آموزش کشاورزی) از محتوای مناسبی برخوردار نبوده و نظارت کاملی از سوی مسئولین و مدرسین مجرب بر این دوره‌ها صورت نگرفته است. همچنین، در طراحی محتوای دوره‌ها از دیدگاه کارکنان ذینفع برای برنامه‌ریزی آموزشی این دوره‌ها استفاده مناسبی صورت نگرفته است و نقاط ضعف دوره‌های مورد بررسی عبارتند از: طولانی بودن مدت زمان دوره آموزشی، عدم نیازسنجی آموزشی از شرکت‌کنندگان و مسئولین آنها و عدم تناسب امکانات کشاورزی محل آموزش با امکانات کشاورزی محل خدمت اصلی فراگیران. نتایج مطالعه دیگری در وزارت مذکور مؤید آن است که ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در دوره‌های مورد بررسی، مطلوبیت محتوای دوره‌های آموزشی را خیلی کم تا متوسط ارزیابی کرده‌اند. در این مطالعه دلایل این مسئله؛ عدم دقت در طراحی محتوای دوره آموزشی، عدم نیازسنجی صحیح آموزشی و عدم مشارکت کارکنان در فرایند طراحی دوره آموزشی، بیان شده است (۵). همچنین در این مطالعه آمده است که ۵۴/۳ درصد شرکت‌کنندگان معتقدند این دوره آموزشی را خود انتخاب نکرده‌اند، بلکه توسط واحد آموزشی محل خدمت و با پیشنهاد سرپرست مستقیم آنان، این دوره انتخاب شده است. یافته‌های پژوهش محقق معین (۱۰) در خصوص میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۷۸ نشان می‌دهد که از دیدگاه یادگیرندگان، آموزش‌ها متناسب با شغل آنها طراحی شده و تقریباً در همین حد نیز نیازهای روزمره آنها را برطرف نموده است، اما در همین اندازه منجر به بهتر انجام دادن کار آنها نشده و از این مهمتر موقعیت آنان را حتی در حد متوسط در سازمان تقویت نکرده است. مطالعه گلبهار (۸) در مرکز یاد شده نیز نشان می‌دهد دوره‌های آموزشی برگزار شده با رشته شغلی کارکنان همخوانی کامل ندارد. بنابراین، می‌توان استنباط کرد که در طراحی محتوای دوره‌های آموزشی نیازهای شغلی و نیازهای آموزشی فراگیران مورد توجه کافی قرار نمی‌گیرد. بطور کلی، از یافته‌های تحقیقات مورد اشاره می‌توان نتیجه‌گیری نمود که احتمالاً اسر فصل‌ها و محتوای دوره‌های آموزشی تدوین شده و تجزیه شغلی مجموعه وظایف شغلی کارکنان بدرستی انجام نمی‌گیرد و نتوانسته است توانمندی‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان را ارتقا بخشد. نتایج مطالعات Conklin و همکارانش (۱۹) در زمینه آموزش ضمن خدمت کارکنان نشان می‌دهد که عواملی مانند: عدم سازگاری برنامه آموزش ضمن خدمت پیش‌بینی شده با برنامه‌های توسعه محلی و غیرمرتبط بودن آن با نیازهای شغلی مربوطه،

نمودار ۲: فرایندهای اصلی
برنامه‌ریزی آموزشی و برخی شاخص‌های ارزیابی آنها



برای هر یک از دوره‌های آموزشی، مشخص کردن دوره‌های پیش‌نیاز (رعایت تسلسل دوره‌های پیش‌نیاز و پس‌نیاز) و ایجاد تناسب بین میزان ساعت تدریس دوره‌ها با سرفصل‌های تهیه شده بهره‌برداري شد. برای ارزیابی شاخص تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه‌بندی و... از متغیرهای: انطباق دوره‌ها^{۱۸} با نیازهای شغلی، برقراری همبستگی بین دوره‌های مختلف در هر یک از رشته‌های شغلی، تهیه سرفصل‌های جداگانه برای کارکنان دارای مدارک تحصیلی غیرمرتبط با رشته شغلی آنان، تفکیک سطح دوره‌ها برای دارندگان مدارک کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکتری ذیربط استفاده شد. جهت ارزیابی شاخص پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی ... از متغیرهای: مشخص کردن روش صحیح اجرای

دوره‌ها (شامل کارگاه آموزشی و...) (۲۴، ۲۵)، مشخص شدن زمان شرکت کارکنان در دوره‌ها بر اساس گروه شغلی آنان (۱۹)، مشخص شدن میزان اختیار مدرسين در تغییر سرفصل دوره‌ها در هنگام تدریس، مشخص نمودن ویژگی‌های مدرسين واجد شرایط برای تدریس و مشخص کردن روش ارزشیابی فراگیران، استفاده شده است. همچنین، برای اندازه‌گیری شاخص ارزیابی، اصلاح و...، متغیرهای: اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌ها با استفاده از نتایج ارزشیابی پس از اجرای دوره‌ها (۴)، ارزیابی و اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌ها با استفاده از دیدگاه‌های مختلف قبل از اجرای دوره‌ها، بکار گرفته شد.

در فرایند انتخاب، از هفت شاخص: پیش‌بینی امور اجرایی دوره‌های آموزشی، استفاده از نظرات کارکنان، مدیران و سرپرستان و مدرسين مجرب، عدم دخالت عوامل بیرونی، ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی، توجه به هدف‌ها و برنامه‌های استانی و ملی، تناسب دوره آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان، و توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره آموزشی در انجام بهینه وظایف شغلی آنان، استفاده گردیده است. برای ارزیابی شاخص پیش‌بینی امور اجرایی دوره‌های آموزشی از متغیرهای: توازن در تعداد دوره‌هایی که هر یک از کارکنان باید سالیانه در آن شرکت کنند، دسترسی کارکنان به فهرست کامل عناوین و سرفصل دوره‌ها، شروع به موقع عملیات انتخاب دوره‌ها توسط مراکز آموزش استانی، اطلاع‌رسانی به موقع و صحیح برای انتخاب دوره‌ها توسط کارکنان و شروع به موقع عملیات انتخاب دوره‌ها توسط حوزه ستادی آموزش، استفاده شد. برای ارزیابی شاخص استفاده از دیدگاه کارکنان، مدیران و... از متغیرهای: استفاده از دیدگاه کارکنان^{۱۹} (۲۶، ۵)، استفاده از دیدگاه مدرسان مجرب دوره‌های آموزش ضمن خدمت^{۲۰} (۲۶، ۵)، استفاده از دیدگاه مدیران و سرپرستان مستقیم کارکنان^{۲۱} (۲۶، ۵) و استفاده از دیدگاه

سؤالات تحقیق عبارتند از: کیفیت فرایند طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان چگونه است؟، کیفیت فرایند انتخاب دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان (در هر یک از سالهای خدمت) چگونه است؟، کیفیت فرایند ارزشیابی نحوه طراحی و انتخاب دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان چگونه است؟، منظور از کیفیت، سطح مطلوبیت اجرای فرایندهای یاد شده می‌باشد.

متغیرهای مستقل^{۱۳} شامل مشخصات فردی و حرفه‌ای پاسخگویان بوده و متغیرهای وابسته^{۱۴} شامل: دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در زمینه کیفیت موجود مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزشی یاد شده است. برای اندازه‌گیری^{۱۵} آن از متغیرهای کلان طراحی، انتخاب و ارزشیابی^{۱۶} دوره‌های آموزشی استفاده شد. برای سنجش کیفیت فرایند طراحی، از پنج شاخص: مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی، کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی، تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه‌بندی شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان، پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی و ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی استفاده شد. برای ارزیابی شاخص مشارکت کارکنان و... از متغیرهای استفاده از کارکنان مجرب در طراحی دوره‌ها (۲۱، ۵، ۴)، استفاده از توان علمی و تجربی متخصصین مربوطه^{۲۱}، بهره‌گیری از نظرات آموزشگران دوره‌های آموزشی (۲۱) و بهره‌گیری از نظرات کارشناسان دستگاه‌های اجرایی ذیربط (۲۱) استفاده گردید. برای ارزیابی شاخص کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های... از متغیرهای: استفاده از یافته‌های جدید علمی در طراحی و تدوین سرفصل‌ها (۲۶، ۴)، استفاده از عناوین مناسب برای دوره‌ها، کاربرد اصول علمی در تجزیه شغلی^{۱۷} (۲۶، ۱۸، ۶، ۳)، کاربرد بودن سرفصل‌های تدوین شده (۲۳، ۱۸، ۶، ۳)، تدوین هدف‌های رفتاری

انتخاب شدند. مدرسین عضو نمونه تحقیق نیز شامل کلیه آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارشناسان عضو نمونه تحقیق که حداقل دارای ۵ سال سابقه تدریس در مراکز آموزش کشاورزی می‌باشند، بودند که بصورت تمام‌شماری انتخاب شدند. بر این اساس، حجم نمونه مدیران ۸۳ نفر و حجم نمونه مدرسین نیز ۵۷ نفر گردید.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات با توجه به هدف‌های تحقیق، از چهار نوع پرسشنامه و بیژة کارشناسان، مدیران، مدرسین و اعضای کمیته‌های پودمانی تشکیل شده است که دارای دو بخش بررسی فرایندهای مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی و مشخصات فردی و حرفه‌ای آزمودنی‌ها بود. برای تأیید اعتبار ظاهری^{۲۲} ابزار تحقیق، پرسشنامه‌های اولیه در اختیار تعداد ۶ نفر از هر یک از گروه‌های عضو اعضای جامعه تحقیق قرار داده شد (در مجموع ۲۴ نفر خارج از نمونه تحقیق) و پس از اخذ نظرات آنان با انجام اصلاحاتی، پرسشنامه‌های نهایی تحقیق طراحی گردید. برای تأیید پایایی^{۲۳} پرسشنامه‌های تحقیق از آزمون کرونباخ آلفا استفاده گردید که مقادیر محاسبه شده برای بخش‌های نخست تا سوم پرسشنامه کارشناسان، مدیران، آموزشگران و اعضای کمیته‌های پودمانی به ترتیب ۰/۸۹۴، ۰/۹۴۵ و ۰/۹۰۸ گردید.

به منظور جلوگیری از کاهش حجم نمونه تحقیق، به دلیل احتمال عدم برگشت یا قابل استفاده نبودن تعدادی از پرسشنامه‌های تکمیل شده، تعداد ۱۶۰ نفر کارشناس آموزش با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده^{۲۴} انتخاب شدند و پرسشنامه تحقیق برای آنها ارسال شد. استفاده از این روش به دلیل دسترسی به کلیه کارشناسان بود و در نهایت ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل شده و کامل جمع‌آوری شد. از کل پرسشنامه مدیران کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، ۸۱ پرسشنامه تکمیل شده، جمع‌آوری شد. از کل پرسشنامه‌های توزیع شده بین اعضای کمیته‌های پودمانی، تعداد ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد. از کل پرسشنامه‌های توزیع شده بین مدرسین نیز تعداد ۵۷ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد. در نتیجه حجم کل اعضای نمونه تحقیق ۳۸۸ نفر گردید.

یافته‌ها

رشته تحصیلی ۷۹ درصد کارشناسان عضو نمونه تحقیق، کشاورزی و مابقی غیرکشاورزی بوده (از ۱۵۰ نفر) و بیشتر آنان دارای مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشند (۸۶٪). سن بیشتر کارشناسان در دامنه بیش از ۳۰ تا ۴۰ سال بوده و متوسط سن آنان ۳۸/۷ سال می‌باشد و همچنین ۹۴/۳ درصد آنان مرد است. بیش از ۵۷ درصد کارشناسان در رده ستادی هستند. ۵۹/۲ درصد دارای سابقه فعالیت‌های آموزشی تا ۱۰ سال می‌باشند. میانگین سابقه فعالیت‌های آموزشی آنان ۱۰/۵۴ سال، میانگین سابقه تدریس کل کارشناسان مورد مطالعه ۸ سال و میانگین سابقه خدمت آنان ۱۴/۶۴ سال است. ۳۰/۷ درصد پاسخگویان، بین ۶ تا ۱۰ دوره آموزشی را طی سال‌های مورد بررسی گذرانده‌اند و فقط ۱۵/۳ درصد در بیش از ۱۶ دوره آموزشی یعنی بطور متوسط در سال بین ۳-۲ دوره آموزشی شرکت نموده‌اند. همچنین ۳۳/۳ درصد پاسخگویان بین ۱ تا ۵ دوره آموزشی مرتبط با رشته شغلی آموزش کشاورزی و ۲۰/۷ درصد نیز بین ۶ تا ۱۰ دوره آموزشی مرتبط با رشته شغلی آموزش کشاورزی را طی سال‌های مورد بحث، گذرانده‌اند. بر اساس داده‌های حاصله بیش

مدیران و سرپرستان غیر مستقیم کارکنان (۵، ۲۶)، بهره‌گیری شد. برای ارزیابی شاخص عدم دخالت عوامل بیرونی از متغیرهای: عدم دخالت مراکز آموزشی در انتخاب نهایی دوره‌ها، عدم تغییر دوره‌های ارسال شده از مراکز آموزش استان، توسط دفتر آموزش کارکنان، استفاده گردید. جهت اندازه‌گیری شاخص ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب ... از متغیرهای: اصلاح فرایند انتخاب دوره‌ها با استفاده از نتایج ارزشیابی پس از اجرای دوره‌ها و ارزیابی و اصلاح سریع مراحل انتخاب دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان، قبل از اجرای دوره‌ها، استفاده شد. برای ارزیابی شاخص توجه به هدف‌ها و برنامه‌های استانی و ملی از متغیرهای: هدف‌ها و نیازهای سازمان جهاد کشاورزی استان (۱۹) و سیاست‌های محوری وزارت جهاد کشاورزی (۱۹) استفاده گردید. همچنین، برای ارزیابی شاخص میزان تناسب دوره آموزشی با گروه شغلی کارکنان از متغیر تناسب گروه شغلی کارکنان با نوع دوره انتخابی (۱۹) استفاده و برای ارزیابی شاخص توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره آموزشی در انجام بهینه وظایف شغلی آنان از متغیرهای تأثیر دوره بر بهبود توان شغلی کارکنان (۱۰) و توجه به سطح دانش و مهارت فعلی کارکنان (۱۰) بهره‌گیری شد.

در فرایند ارزشیابی، سه شاخص: ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌ها، شرکت کارکنان در دوره‌های غیرانتخابی و ارزشیابی فعالیت کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی، مورد استفاده قرار گرفت. برای اندازه‌گیری شاخص اول از متغیر توجه به دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی، شاخص دوم از متغیر توجه به ارزشیابی نحوه کار کمیته‌های طراحی و شاخص سوم از متغیر فراوانی دوره‌های آموزشی که پاسخگویان بدون انتخاب خود در آنها شرکت کرده‌اند (شرکت در دوره‌های آموزشی غیرانتخابی) (۵) استفاده گردید.

جامعه آماری از میان کارشناسان آموزشی و دست‌اندرکاران نظام آموزشی وزارت جهاد کشاورزی انتخاب شدند. این جامعه شامل: چهار گروه کارشناسان رشته شغلی آموزش کشاورزی، مدیران مستقیم، مدرسین دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان^{۲۰} و اعضای کمیته‌های طراحی پودمان‌های آموزشی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی^{۲۱} می‌باشند. از آنجا که کارشناسان رشته شغلی آموزش در مراکز فعالیت می‌نمایند که محل آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بوده و نتایج تحقیق برای تقویت آموزش‌های ضمن خدمت آنان می‌تواند تأثیر شگرفی بر توسعه مجموعه کارکنان وزارت فوق داشته باشد، و از طرفی این افراد با مفاهیم برنامه‌ریزی و طراحی مواد آموزشی و ارزشیابی آموزشی بیش از سایر کارکنان رشته‌های شغلی دیگر آشنایی دارند، برای تخمین حجم نمونه تحقیق در دو گروه کارشناسان (به تعداد ۷۰۰ نفر) و اعضای کمیته‌های پودمانی (به تعداد ۳۲۶ نفر) از فرمول کوکران (ویژة جامعه محدود) استفاده شده است. با توجه به مشخص نبودن دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نسبت به نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی مقدار P مساوی ۰/۵ منظور شد. در این حالت مقدار واریانس به بالاترین مقدار خود یعنی ۰/۲۵ می‌رسد (۷). براساس محاسبه ذیل، حجم نمونه کارشناسان ۱۱۷ نفر و حجم نمونه اعضای کمیته‌های پودمانی ۱۰۳ نفر می‌باشد. مدیران عضو نمونه تحقیق، شامل مدیران و سرپرستان مستقیم کارشناسان عضو نمونه تحقیق بودند که بصورت تمام‌شماری

معیار نظرات (۰/۸۹)، همگنی نسبی بین نظرات افراد مورد بررسی دیده می‌شود (جدول ۱). نتایج آزمون تحلیلی کروسکال‌والیس ۲۵ نشانگر آن است که متغیرهای رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، نوع وظیفه، سابقه خدمت و پست سازمانی اختلاف معنی‌داری در دیدگاه پاسخگویان ایجاد کرده است. بررسی میانگین‌های رتبه‌ای نظرات آنان مؤید آن است افرادی که رشته تحصیلی آنان کشاورزی است، میزان مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی را بیشتر تلقی کرده‌اند ($MR^{26} = 195$) در مقابل $165/54$). همچنین، افرادی که از سطح تحصیلی دکتری و کارشناسی‌ارشد برخوردارند، اعتقاد به مشارکت بیشتر کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی دارند ($MR = 219/96$) در مقایسه با $166/7$ برای افراد کارشناس). از طرفی، کسانی که از سن و سابقه خدمت کمتری برخوردارند دیدگاه مثبت‌تری در این خصوص ارائه نموده‌اند (به ترتیب $MR = 31/98$ و $203/8$ در مقایسه با $171/95$ و 151 افراد دارای سن بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند و سابقه خدمت بالای ۲۰ سال دارند) پاسخگویان ستادی نیز نسبت به پاسخگویانی که دارای پست سازمانی صفی می‌باشند به مشارکت بیشتر کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت اعتقاد دارند ($MR = 170$) در مقایسه با 142). از جانب دیگر، کسانی که دارای پست مدیریتی می‌باشند مشارکت کارکنان و متخصصین را در طراحی دوره‌های آموزشی در حال حاضر بیشتر از دیگران می‌دانند ($MR = 203$) در مقابل $157/8$ برای افراد دارای پست سازمانی کارشناس (مسئول).

اطلاعات مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که بجز اعضای کمیته‌های پودمانی، سایر گروه‌های مورد بررسی بر این باورند که میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با شاخص‌های طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان کمتر از حد متوسط می‌باشد. میانگین کلی نظرات نیز مؤید همین مطلب است (۲/۹ از ۵). نتایج اثر متغیرهای مستقلی که در دیدگاه چهار گروه تحقیق اختلاف معنی‌داری ایجاد نموده است نشان می‌دهد که سطح مدرک تحصیلی، در دیدگاه آنان نسبت به میزان تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان بوجود آمده است. براین اساس، به ترتیب میانگین رتبه‌ای دیدگاه افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری و فوق دیپلم، سابقه خدمت تا ۱۰ سال نسبت به تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با شاخص‌های فوق بیشتر بوده است.

بخش دیگری از یافته‌ها نشان داده است که میزان توجه به فرایند ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی، کمتر از حد متوسط است و کارشناسان و اعضای کمیته‌های پودمانی به ترتیب با میانگین نظرات $2/67$ و $3/2$ (از ۵) کمترین و بیشترین اعتقاد را داشته‌اند (جدول ۱). نتایج تحلیل واریانس کروسکال‌والیس مؤید آن است که متغیرهای مستقل مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی، اختلاف معنی‌داری در دیدگاه آنان نسبت به میزان توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل‌های آموزشی در حال حاضر ایجاد نموده است. براین اساس، میانگین رتبه‌ای دیدگاه کسانی که دارای مدرک دکتری، سابقه خدمت تا ۱۰ سال و پست سازمانی مدیریتی می‌باشند در خصوص میزان توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی، بیشتر از سایرین است. بخش دیگری از نتایج نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های

از ۵۴ درصد مدیران مورد مطالعه (۱۰۰ نفر) دارای مدرک کارشناس ارشد بوده و رشته تحصیلی ۴۷ درصد آنان، کشاورزی بوده و ۴۰/۷ درصد نیز در رشته‌های غیر کشاورزی تحصیل کرده‌اند و ۱۲/۳ درصد نیز پاسخی به این گزینه ارائه نکرده‌اند. دامنه سنی ۴۲ درصد مدیران بیش از ۴۰ تا ۵۰ سال می‌باشد و میانگین سن آنان نیز ۴۰/۸۷ سال (با نمای ۴۵) می‌باشد. ۹۷/۵ درصد مرد بوده و ماهیت وظیفه ۴۸/۱ درصد مدیران ستادی و ۳۵/۸ درصد نیز صفی است. سابقه مدیریتی بیشتر آنان تا ۱۰ سال (۴۵/۷٪) بوده و ۲۵/۹ درصد نیز از سابقه مدیریتی بیش از ۱۰ تا ۲۰ سال برخوردارند. از طرفی، میانگین سابقه مدیریت و سابقه خدمت آنان نیز به ترتیب: ۱۱/۱ و ۱۸/۶۲ سال می‌باشد. پست سازمانی ۵۰/۶ درصد آنان در حال حاضر مدیر/ معاون/ رئیس گروه بوده و ۸/۶ درصد نیز مدرس می‌باشد. ۲۱ درصد بین ۶ تا ۱۰ دوره و ۱۲/۳ درصد ۱۱ تا ۱۵ دوره و ۱۷/۳ درصد نیز در بیش از ۱۶ دوره آموزشی طی سال‌های مورد نظر شرکت نموده‌اند. ۴۰/۷ درصد افراد مورد بررسی پاسخی به این سؤال نداده‌اند، که به نظر می‌رسد طی ۶ سال گذشته در هیچ دوره آموزشی شرکت نداشته‌اند. ۳۲/۱ درصد مدیران عضو نمونه تحقیق در ۶ سال گذشته در هیچ یک از دوره‌های آموزشی مرتبط با رشته شغلی آموزش کشاورزی شرکت نکرده‌اند و بیشتر آنان فقط در ۱ تا ۵ دوره شرکت نموده‌اند (۲۹/۶٪). ۱۴/۸ درصد مدیران در ۱۱ تا ۱۵ دوره آموزشی رشته شغلی مذکور شرکت نموده‌اند. از جانب دیگر، رشته تحصیلی ۴۹/۱ درصد آموزشگران عضو نمونه تحقیق کشاورزی می‌باشد (۵۷ نفر) و تقریباً ۷۲ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی دکتری و کارشناسی‌ارشد می‌باشند. میانگین سنی آنان ۳۷/۹۵ سال بوده و ۹۳ درصد آنان نیز مرد می‌باشند. ماهیت وظیفه ۴۲/۱ درصد ستادی و ۳۸/۶ درصد نیز صفی است. میانگین سابقه فعالیت آموزشی آنان ۹/۴۷ سال و میانگین سابقه تدریس آنان ۶/۵۶ سال می‌باشد. پست سازمانی غالب آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی مدرسی بوده و ۲۲/۸ درصد کارشناس آموزش و ۱۵/۹ درصد نیز مدیر/ معاون/ رئیس گروه می‌باشد. ۳۱/۶ درصد در ۱ تا ۵ دوره آموزشی مورد نظر شرکت کرده و بطور میانگین در سال‌های مورد بررسی در ۷/۴۷ دوره آموزشی شرکت نموده‌اند. در این میان ۳۱/۶ درصد به این سؤال پاسخی نداده‌اند که به نظر می‌رسد در هیچ یک از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند. رشته تحصیلی ۵۲ درصد اعضای کمیته‌های پودمانی عضو نمونه تحقیق (۱۰۰ نفر)، کشاورزی بوده و تقریباً ۴۹ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی دکتری و کارشناسی‌ارشد می‌باشند. میانگین سنی آنان ۳۸/۴۱ سال و ۸۴ درصد آنان مرد بوده و ماهیت وظیفه ۹۰ درصد ستادی می‌باشد. میانگین سابقه عضویت آنان در کمیته‌های پودمانی ۲/۶۷ سال و میانگین سابقه خدمت آنان در مراکز مورد مطالعه ۱۸/۰۳ سال می‌باشد. پست سازمانی ۹۴ درصد آنان مدیریتی و کارشناسی می‌باشد و ۶۸ درصد در یک کمیته پودمانی بوده و ۲۰ درصد نیز در دو کمیته پودمانی مشارکت دارند.

ارزیابی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نشان می‌دهد که بطور کلی کیفیت شاخص طراحی دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط است (۲/۹۶ از ۵). بررسی وضعیت متغیرهای اندازه‌گیری شاخص یاد شده نشان می‌دهد که سطح مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی کمی‌بیش از حد متوسط می‌باشد (۳/۲۲ از ۵)، که با توجه به انحراف

جدول (۱): توزیع آماری دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به اجزای فرایند طراحی دوره‌های آموزشی و نتایج آزمون کروسکال والیس

متغیرهای ایجادکننده اختلاف معنی دار بین دیدگاه چهارگروه عضو نمونه تحقیق	انحراف معیار					میانگین				آماره‌ها
	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	کارشناسان	مجموع	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	کارشناسان	شاخص‌ها
رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، نوع وظیفه، سابقه خدمت و پست سازمانی	۰/۷۹	۰/۹۳	۰/۸۲	۰/۹	۳/۲۲	۳/۶۳	۳/۱۱	۳/۱۲	۳/۰۱	مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی
سطح مدرک تحصیلی، دیدگاه آنان نسبت به میزان تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک کارکنان	۰/۹۲	۱	۰/۸	۰/۹۵	۲/۹۲	۳/۲	۲/۹	۲/۹	۲/۶۷	تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان
مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی	۰/۹۲	۱	۰/۷۱	۰/۹۵	۲/۷	۳/۲	۲/۱۹	۲/۸	۲/۶۷	توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی
مدرک تحصیلی و پست سازمانی	۰/۹۲	۱	۰/۸	۰/۹۵	۲/۹	۳/۲	۲/۹	۲/۹	۲/۶۷	کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی
-----	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۷۱	۰/۸۵	۳/۰۷	۳/۲۸	۳/۰۳	۳/۱	۲/۹	پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی
-	-	-	-	-	۲/۹۶	۳/۳	۲/۸۲	۲/۹۶	۲/۷۸	مجموع

یافته‌ها نشان می‌دهد که مطلوبیت فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی در حد متوسط است (۳/۰۱ از ۵). بر اساس داده‌های بدست آمده از نظرات کارکنان در انتخاب دوره‌های آموزشی در حد کمتر متوسط استفاده شده است (۲/۹۹ از ۵). با توجه به انحراف معیار نظرات هر یک از گروه‌ها (بیش از ۱)، ناهمگنی نسبی بین دیدگاه‌ها دیده می‌شود. نتایج آزمون تحلیل واریانس نیز نشان می‌دهد افرادی که رشته تحصیلی آنها کشاورزی است، معتقدند در مرحله انتخاب دوره‌های آموزشی از نظرات کارکنان بیشتر استفاده می‌شود. در رابطه با میزان استفاده از نظرات مدیران و مدرسین نیز داده‌های حاصله مؤید آن است که میانگین نظرات پایین‌تر از حد متوسط است (۲/۹۵ و ۲/۹۳ از ۵) (جدول ۲). بررسی‌های انجام شده در زمینه میزان دخالت مراکز آموزش و واحدهای ستادی تدوین‌کننده تقویم آموزشی

آموزشی را کمتر از حد متوسط (۲/۸۹ از ۵) ارزیابی می‌نمایند. در این میان، کمترین نظر را کارشناسان و بیشترین نظر را اعضای کمیته‌های پودمانی داشته‌اند (جدول ۱). از طرفی، متغیرهای مستقل مدرک تحصیلی و پست سازمانی اختلاف معنی در دیدگاه آنان نسبت به سطح کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی بوجود آورده است. نتایج بررسی دیدگاه پاسخگویان در خصوص متغیر پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله طراحی نشان می‌دهد که به این موضوع کمی بیش از حد متوسط توجه شده است (۳/۰۷ از ۵) و بجز کارشناسان که کمتر از حد متوسط در این خصوص اظهار نظر نموده‌اند، سایرین دیدگاهی در حد متوسط و یا کمی بیش از آن داشته‌اند (جدول ۱). در این میان، کارشناسان کمترین اعتقاد را داشته‌اند (۲/۷۸ از ۵).

(عوامل بیرونی) نشان می‌دهد که عدم تغییر دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان از طریق دخالت واحدهای مذکور کمتر از حد متوسط ارزیابی شده است (۲/۹۴ از ۵) و دخالت واحدهای فوق در تعیین نهایی دوره‌های آموزشی را نسبتاً زیاد تلقی نموده‌اند. در میان چهار گروه فوق، کارشناسان و آموزشگران با میانگین نظرات ۲/۷ و ۲/۹۴ اعتقاد کمتری به عدم دخالت این عوامل در انتخاب دوره‌های آموزشی دارند (جدول ۲).

نتایج تحلیل واریانس کروسکال‌والیس حاکی از آن است که پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم (با میانگین رتبه‌ای ۲۰۲ در مقابل ۱۶۵، ۱۴۰ و ۱۸۳ سایر دارندگان مدارک تحصیلی)، سن تا ۳۰ سال (با میانگین رتبه‌ای ۲۰۶ در مقابل ۱۵۵، ۱۶۳ و ۱۸۳ سایر گروه‌های سنی)، سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال (با میانگین رتبه‌ای ۱۹۵ در مقابل ۱۶۶ و ۱۵۹ سایر گروه‌های خدمتی) و پست سازمانی مدیر (با میانگین رتبه‌ای ۲۰۶) اعتقاد بیشتری به عدم دخالت عوامل بیرونی در تعیین نهایی دوره‌های آموزشی کارکنان دارند.

داده‌های جدول ۲ حاکی از آن است که ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان و مسئولین نظام تعیین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت وزارت جهاد کشاورزی قرار گرفته است و ارزیابی پاسخگویان کمتر از حد متوسط می‌باشد (۲/۸۵ از ۵). با توجه به بالا بودن انحراف معیار پاسخ‌ها، تشتت نسبی بین نظرات آنان دیده می‌شود. در این میان، کمترین و بیشترین میزان ارزیابی شاخص مذکور، متعلق به مدیران (۲/۷ از ۵) و کارشناسان (۳/۱۷ از ۵) است. همچنین، با توجه به اطلاعات بدست آمده افراد دارای مدارک کارشناسی ارشد و کارشناسی نسبت به افرادی که دارای مدارک دکتری و کاردانی می‌باشند، ارزیابی نامناسبی از میزان توجهی که به بررسی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کارکنان صورت می‌گیرد، دارند (جدول ۳). بررسی داده‌های این بخش از تحقیق مؤید آن است که به هدف‌ها و برنامه‌های استانی و ملی در فرایند انتخاب نهایی دوره‌های آموزش کارکنان بیش از حد متوسط توجه می‌شود (۳/۱۴ از ۵). در این رابطه مدیران و اعضای کمیته‌های پودمانی بیش از دو گروه دیگر اعتقاد دارند (جدول ۲). نتایج تحلیل واریانس کروسکال‌والیس نیز نشان می‌دهد افرادی که دارای پست سازمانی مدیریتی می‌باشند (با میانگین رتبه‌ای ۲۰۷) شاخص مذکور را بیشتر از سایرین در شرایط فعلی مورد توجه قرار داده‌اند. بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نشان می‌دهد که در حال حاضر میزان تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان بیش از حد متوسط می‌باشد (۳/۱۷ از ۵). در این میان مدیران و آموزشگران بیش از سایر گروه‌ها معتقدند دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان تناسب دارد (۳/۲۴ و ۳/۲ از ۵) (جدول ۲). بررسی میزان توجه به سطح دانش و مهارت موجود کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی در فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی نشان می‌دهد که، به این شاخص بالاتر از حد متوسط توجه می‌شود (۳/۲۵ از ۵). نتایج تحلیل واریانس کروسکال‌والیس نیز نشان می‌دهد متغیرهای سطوح تحصیلی، نوع وظیفه و سن؛ اختلاف معنی‌داری در دیدگاه آنان نسبت به میزان توجه به دانش و مهارت موجود کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی در انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان بوجود آورده است (جدول ۳). بر این اساس کسانی که مدرک فوق دیپلم داشته، وظیفه آنان ستادی و

سن آنان تا ۳۰ سال می‌باشد، دیدگاه مثبتی نسبت به توجه به سطح دانش و مهارت فعلی کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی در فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی دارند. بطور کلی، میانگین رتبه‌ای دیدگاه آزمودنی‌های دارای مدرک دکتری، کارشناسی ارشد، کارشناسی و کاردانی به ترتیب: ۱۸۹، ۱۶۰، ۱۹۶ و ۲۰۹ بوده و میانگین رتبه‌ای دیدگاه آزمودنی‌های دارای وظایف ستادی و صفی به ترتیب ۱۶۶ و ۱۴۵ است. همچنین، میانگین رتبه‌ای دیدگاه آزمودنی‌های دارای سنین: تا ۳۰ سال، بیش از ۳۰ تا ۴۰ سال، بیش از ۴۰ تا ۵۰ سال و بیش از ۵۰ سال به ترتیب: ۲۲۶، ۱۸۲، ۱۶۴ و ۱۶۶ می‌باشد.

بررسی کیفیت فرایند ارزشیابی فرایندهای طراحی و انتخاب دوره‌های آموزشی از دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نشان می‌دهد، بطور کلی ۷۳/۹ درصد پاسخگویان، معتقدند که از نظرات کارکنان در ارزشیابی چگونگی انتخاب دوره‌های آموزشی استفاده نمی‌شود (جدول ۴). در میان گروه‌های چهارگانه کمترین نظر، اختصاص به آموزشگران و کارشناسان دارد. با توجه به نتایج آزمون تحلیل واریانس کروسکال‌والیس، پاسخ‌ها تحت تأثیر نوع وظیفه و پست سازمانی می‌باشد. بر این اساس، میانگین رتبه‌ای دیدگاه افراد دارای وظیفه ستادی ۱۶۷ (در مقابل ۱۴۲ برای دیدگاه پاسخگویان صفی) و پاسخگویان دارای پست سازمانی مدیریتی ۱۹۶ می‌باشد (در مقابل ۱۴۴ برای مدرسین و ۱۷۱ برای کارشناسان).

به منظور ارزیابی صحت روند انتخاب دوره‌های آموزشی مندرج در تقویم آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، به بررسی دیدگاه پاسخگویان در خصوص دوره‌هایی که در سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ شرکت کرده‌اند، ولی در هنگام نیازسنجی، آنها را انتخاب نکرده‌اند، پرداخته شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد ۱۹/۵۸ درصد پاسخگویان در ۳ تا ۵ دوره آموزشی غیرمنتخب طی سال‌های فوق شرکت نموده‌اند. ۱۳/۶۵ درصد نیز در ۱ تا ۲ دوره آموزشی غیرمنتخب شرکت داشته‌اند (جدول ۵). البته در مجموع ۶۱/۶ درصد پاسخگویان به این سؤال پاسخ نداده‌اند که احتمالاً در دوره‌های غیرمنتخب شرکت نداشته‌اند. بطور کلی، میانگین دوره‌های مذکور ۴/۱۴ با انحراف استاندارد ۴/۰۹ می‌باشد که مؤید تفاوت زیاد بین اعضای نمونه تحقیق می‌باشد (جدول ۵). از طرفی، حدود ۷ درصد معتقدند از نحوه فعالیت کمیته‌های پودمانی، ارزشیابی صورت می‌گیرد و تقریباً ۱۵ درصد اعتقاد دارند ارزشیابی خاصی صورت نمی‌گیرد. غالب افراد اظهار نموده‌اند که در این رابطه اطلاع موثقی ندارند (جدول ۴).

به منظور بررسی و مقایسه دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی از آزمون کروسکال‌والیس استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که در اکثر زمینه‌ها اختلاف معنی‌داری در سطوح ۱٪ و ۵٪ بین دیدگاه‌های مدیران، کارشناسان، اعضای کمیته‌های پودمانی و آموزشگران وجود دارد و در تعداد قابل توجهی از موضوعات نیز اختلاف معنی‌داری بین دیدگاه چهار گروه عضو نمونه تحقیق وجود ندارد (جدول ۶). براین اساس، اعضای کمیته‌های پودمانی در اغلب زمینه‌ها بیشتر از سایرین اعتقاد به اجرای صحیح هر یک از فرایندهای مؤلفه یاد شده دارند. فقط در زمینه اعتقاد به عدم دخالت عوامل بیرونی در تعیین نهایی دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان در هر یک از سال‌های خدمت شغلی خود، مدیران بیش از سایرین به این موضوع معتقدند. در سایر زمینه‌های نظام فعلی شامل: پیش‌بینی امور اجرایی

جدول ۲: توزیع آماری دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به اجزای فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی و نتایج آزمون کروسکال والیس

متغیرهای ایجادکننده اختلاف معنی دار بین دیدگاه چهارگروه عضو نمونه تحقیق	انحراف معیار				میانگین					شاخص‌ها
	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	کارشناسان	مجموع	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	کارشناسان	
پیش‌بینی امور اجرایی	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۷۸	۰/۹۱	۲/۹۹	۲/۹۴	۳/۰۳	۳/۱	۲/۸۹	
استفاده از نظرات کارکنان	۲/۲۸	۱/۳۲	۱/۳	۱/۲۶	۲/۹۹	۳/۱	۲/۹	۳/۰۸	۲/۹	
استفاده از نظرات مدیران	۰/۹۵	۱/۰۷	۰/۸۵	۰/۹۶	۲/۹۵	۳/۰۴	۳/۰۴	۲/۹۵	۲/۸	
استفاده از نظرات مدرسین مجرب	۱/۱۵	۱/۲۶	۱/۰۵	۱/۰۳	۲/۹۳	۳/۰۱	۲/۶۸	۳/۰۶	۳	
عدم دخالت مراکز آموزش و واحدهای ستادی در انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی	۱/۰۴	۱/۰۶	۰/۷۹	۱/۲	۲/۹۴	۳	۲/۹۴	۳/۱۴	۲/۷	
توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی	۱/۱۱	۱/۰۸	۱	۱/۰۵	۲/۸۵	۲/۸	۲/۷۴	۲/۷	۳/۱۷	
توجه به هدف‌ها و برنامه‌های استانی و ملی	۱/۰۶	۱/۰۶	۰/۸۲	۱/۲۹	۳/۱۳	۳/۲	۳/۰۶	۳/۴	۲/۸۸	
تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان	۱/۰۸	۱/۰۸	۱/۱	۱/۲۲	۳/۱۶	۳/۰۴	۳/۲	۳/۲۴	۳/۱۹	
توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی	۰/۹	۱/۰۳	۰/۸۵	۰/۹۸	۳/۱۷	۳/۲۵	۳/۱۱	۳/۳	۳/۱۴	
مجموع	-	-	-	-	۳/۰۱	۳/۰۴	۲/۹۶	۳/۱	۲/۹۶	

جدول ۳: توزیع میانگین‌های رتبه‌ای (Mean Rank) میزان توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی برحسب سطح مدرک تحصیلی پاسخگویان

میانگین رتبه‌ای	تعداد	شاخص سطح مدرک
۱۹۴	۱۴	دکتری
۱۵۹	۱۷۲	کارشناس ارشد
۱۸۶	۱۰۳	کارشناس
۲۰۲	۱۷	فوق دیپلم

جدول ۴: توزیع درصد دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به اجزای فرایند ارزشیابی فرایندهای طراحی و انتخاب دوره‌های آموزشی

اعضای کمیته‌ها				آموزشگران				مدیران				کارشناسان				گروه‌های چهارگانه پاسخ‌ها	موضوعات
پس	اطلاعی	نظ	نظ	پس	اطلاعی	نظ	نظ	پس	اطلاعی	نظ	نظ	پس	اطلاعی	نظ	نظ		
۴	-	۵۱	۴۵	-	-	۸۹/۵	۱۰/۵	-	-	۶۹/۱	۳۰/۹	۲	-	۸۰	۱۸	توجه به دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌ها	
۴	۵۸	۲۳	۱۵	۳/۵	۸۶	۸/۸	۱/۸	۳/۷	۷۷/۸	۱۲/۳	۶/۲	۲/۷	۷۲/۳	۱۷/۳	۶/۷	توجه به ارزشیابی نحوه کار کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی	
۳۸	-	-	۶۲	۳۳/۴	-	-	۶۶/۶	۸۱/۴۸	-	-	۱۸/۵	۴۸/۶	-	۵۱/۴	-	شرکت در دوره‌های آموزشی غیرانتخابی	

جدول شماره ۵: توزیع آماری دوره‌های آموزشی که آزمودنی‌ها بدون انتخاب خود در آنها شرکت کرده‌اند

اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		تعداد دوره‌های آموزشی
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۴	۱۴	۲۳	۱۳	۹/۹	۸	۱۲	۱۸	۱-۲
۱۹	۱۹	۷	۴	۵	۴	۳۲/۶	۴۹	۳-۵
۵	۵	۰	۰	۱/۲	۱	۵/۳	۸	۶-۱۰
۰	۰	۳/۵	۲	۲/۴	۲	۱/۳	۲	بیشتر از ۱۰ دوره
۶۲	۶۲	۶۶/۵	۳۸	۸۱/۵	۶۶	۴۹	۷۳	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع

کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی، صحت دوره‌های آموزشی انتخاب شده و ارزشیابی فعالیت‌های کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی؛ اختلاف معنی‌داری دیده نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای اعضای نمونه تحقیق نشان داد که فقط دو نفر از مجموع ۱۵۰ نفر کارشناس، دارای مدرک دکتری می‌باشند. این موضوع حاکی از ضرورت توجه به ارتقای سطوح تحصیلی کارشناسان،

و نظارتی دوره‌های آموزشی در طراحی دوره‌های آموزشی، پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله انتخاب، استفاده از نظرات کارکنان در انتخاب دوره‌های آموزشی، استفاده از نظرات مدیران و سرپرستان در انتخاب دوره‌های آموزشی، استفاده از نظرات مدرسین مجرب در انتخاب دوره‌های آموزشی، ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی، توجه به هدف‌ها و برنامه‌های استانی و ملی در فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی، میزان تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان، سطح دانش و مهارت کنونی

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس دیدگاه گروه‌های عضو نمونه تحقیق

ضریب معنی داری	میانگین‌های رتبه‌ای				موضوعات
	کارشناسان	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	
۴۳/۷۳۷ ^{***}	۱۶۹	۲۵۲	۱۶۱	۱۸۵	مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی
۱۵/۴۴ ^{**}	۱۷۰	۲۲۴	۱۹۰	۲۰۰	تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان
۱۵/۴۴ ^{**}	۱۷۰	۲۲۴	۱۹۰	۲۰۰	ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی
۱۵/۴۴ ^{**}	۱۷۰	۲۲۴	۱۹۰	۲۱۹	کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی
۸/۸ [*]	۱۸۰	۱۸۰	۱۷۶	۱۹۸	عدم دخالت عوامل بیرونی
۳۳/۱۵ ^{**}	۱۷۴	۲۲۸	۱۵۹	۱۷۵	توجه به دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی
۱۲/۵۵ ^{**}	۱۸۱	۲۲۰	۱۷۸	۱۷۶	شرکت در دوره‌های آموزشی غیرمنتخب
۱۸/۹۳ ^{**}	۱۸۶	۲۱۶	۱۶۰	۱۷۶	توجه به ارزشیابی نحوه کار کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزش پودمانی

و درسی از تخصص لازم برخوردار باشند. از طرفی، ۴۰/۷ مدیران مورد بررسی در طول سال‌های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۳ در هیچ دوره آموزشی شرکت نکرده‌اند. با توجه به این که این افراد مدیریت مراکز آموزشی را برعهده دارند، این مسئله می‌تواند عامل منفی در کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی به شمار آید و بدیهی است چون این افراد، خود کمتر در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت می‌کنند، دیدگاه لازم را نیز در زمینه توسعه کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی کادر مراکز آموزشی از جمله: مربیان و اعضای هیأت علمی نخواهند داشت. با توجه به آیین نامه ماده ۵۴ قانون برنامه چهارم که تصریح می‌دارد، مدیران باید ۶۰ ساعت آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت را در سال باید بگذرانند، لازم است تمهیدات برای تحقق این ماده قانونی اندیشیده شود. بر اساس یافته‌های مربوط به ویژگی‌های آموزشگران فقط ۷ درصد آنان مدرک دکتری دارند. نظر به پیشرفت گسترده علوم کشاورزی و غیر کشاورزی، اصلاح این موضوع نیازمند بازنگری جدی در مؤلفه آموزشگران نظام آموزشی وزارت جهاد کشاورزی است. زیرا، سطح مدرک مدرسین دوره‌های آموزش ضمن خدمت یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت فرایند یادگیری به شمار می‌آید.

یافته‌های مربوط به سؤالات تحقیق نشان داد که میزان مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی، متوسط می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق محقق معین (۱۰) همخوانی دارد ولی با نتیجه مطالعات حاجی میررحیمی و شفیعی قصر (۴)، Canklin و همکارانش (۱۹) همخوانی ندارد. در این میان اعضای کمیته‌های پودمانی و کارشناسان به ترتیب بیشترین و کمترین امتیاز را به میزان فعلی مشارکت کارکنان

مربیان و اعضای هیأت علمی مراکز آموزش کشاورزی است. ۱۸/۷ درصد کارشناسان عضو نمونه تحقیق بین یک تا پنج دوره آموزشی در سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ گذرانده‌اند و ۳۳/۳ درصد فقط در ۱ تا ۵ دوره آموزشی مرتبط با رشته شغلی کارشناس آموزش کشاورزی، شرکت کرده‌اند و ۳۱/۴ درصد نیز اظهار نظری نکرده‌اند. این یافته نشان می‌دهد افرادی که در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی وزارت جهاد کشاورزی اشتغال دارند و باید با آخرین تحولات علوم کشاورزی و برنامه‌ریزی آموزشی آشنایی و مهارت کافی داشته باشند، کمتر در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده‌اند. بدیهی است که این وضعیت برای کل نظام آموزش ضمن خدمت وزارت جهاد کشاورزی مناسب نیست و تدوین و اجرای برنامه آموزشی جامع و مستمر برای آموزش مربیان، کارشناسان و اعضای هیأت علمی مراکز آموزش کشاورزی، اجتناب ناپذیر است.

بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای مدیران و سرپرستان مراکز آموزشی نشان داد که فقط ۱/۲ درصد آنان دارای مدرک دکتری می‌باشند و از طرفی ۴۰/۷ درصد آنان مدرک تحصیلی غیر کشاورزی دارند. این موضوع بیانگر آنست که سطح مدرک مدیران واحدهای آموزشی پایین بوده و برنامه‌ریزی دقیق و بلندمدتی، برای ارتقای سطح تحصیلات آنان لازم است. همچنین، برای مدیران فعلی دارای مدارک تحصیلی غیر کشاورزی دوره‌های آموزشی ویژه‌ای در زمینه علوم کشاورزی برنامه‌ریزی و اجرا شود و بتدریج سطوح مدیریتی مراکز آموزش کشاورزی در اختیار افرادی قرار گیرد که ضمن تحصیل در زمینه‌های مختلف علوم کشاورزی، منابع طبیعی و دامپروری با عملیات آن نیز آشنا بوده و در علوم مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی آموزشی

آموزشی کمتر از حد متوسط است و در این ارتباط اعضای کمیته‌های پودمانی نظری بیش از حد متوسط و آموزشگران کمترین اعتقاد را داشته‌اند. با عنایت به اینکه احتمالاً در شرایط حاضر دلیل نبود یک ساز و کار مشخص برای اخذ نظرات کارشناسان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، مدیران و آموزشگران، با وجود نوعی نگرش نسبت به ضرورت اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی و تشکیل کمیته‌های بازنگری، دید مثبتی نسبت به این موضوع وجود ندارد. همچنین احتمالاً دلیل ملموس نبودن نتیجه بازنگری و اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی برای غالب کارکنان، مدیران و آموزشگران، نسبت به این موضوع نظر مساعدی ابراز نداشته‌اند. از طرفی، احتمالاً دلیل عدم آموزش و تسلط کامل اعضای کمیته‌های پودمانی به فرایند تجزیه شغلی و همچنین نحوه سرفصل نویسی و قالب‌بندی عناوین دوره‌های آموزشی قبل از شروع به کار کمیته‌های پودمانی، مشکلات و نواقص چندی در تناسب عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی دیده می‌شود که این موضوع موجب کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی و نظر نامناسب آزمودنی‌ها نسبت به این شاخص گردیده است.

بخش دیگری از یافته‌ها نشان داد که از دیدگاه آزمودنی‌های تحقیق پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله طراحی در حد متوسط، و در مرحله انتخاب کمتر از حد متوسط می‌باشد. با توجه به اینکه در فرم شماره چهار نظام جدید آموزش کارکنان دولت اطلاعاتی مانند: میزان ساعت تدریس، روش ارزشیابی، روش تدریس درج شده است ولی اشاره خاصی به مشخصات مدرسین و میزان اختیار مدرسین در تغییر سرفصل‌ها با توجه به شرایط زمانی و مکانی، نشده است. در بسیاری از گزارشات ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت نیز به عدم اجرای سرفصل‌های تدوین شده توسط مدرسین، عدم تناسب توانایی‌های فنی و تخصصی و تجربی مدرسین به موضوع آموزشی دوره و عدم تناسب ساعات تدریس با سرفصل‌های تدوین شده و همچنین نامناسب بودن روش تدریس و ارزشیابی دوره‌ها، اشاره شده است. بنابراین به نظر می‌رسد وجود مسائلی از این قبیل موجب ارائه نظرات مناسب و خوب نسبت به شاخص‌ها مذکور توسط آزمودنی‌ها به ویژه کارشناسان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، شده است.

از طرف دیگر، بررسی منابع نشان داد که برنامه‌ریزی صحیحی برای آموزش ضمن خدمت کلیه کارکنان وزارت جهاد کشاورزی صورت نمی‌گیرد و بعضی کارکنان به دلایلی بیشتر از سایرین در دوره‌ها شرکت می‌کنند و این مدیران و کارکنان دارای مسئولیت، کمتر در دوره‌ها شرکت می‌کنند. این مسئله، با عنایت به جایگاه اثرگذار افراد مذکور در بهره‌وری فعالیت‌های سازمانی، موجب کاهش کارایی واحدهای فوق شده است. همچنین، دیده می‌شود که تعداد زیادی از کارکنان در هنگام انتخاب دوره‌های آموزشی فهرست کل دوره‌های آموزشی مربوط به رشته شغلی خود را در دست ندارد و از طرفی زمان اطلاع‌رسانی و انتخاب دوره‌های آموزشی تناسبی با زمان اجرای دوره‌ها ندارد. به‌طور مثال، در حالی که تقویم آموزشی باید در اسفندماه هر سال آماده و برای اجرای در فروردین ماه سال آتی، ابلاغ شود، غالباً در فروردین و یا اردیبهشت سال بعد نهایی می‌شود. وجود این گونه مسائل موجب گردید که آزمودنی‌ها نظر مساعدی نسبت به شاخص فوق‌الذکر نداشته باشند.

بخش بعدی یافته‌ها مؤید آن بود که به دیدگاه کارکنان در انتخاب

و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی داده‌اند. با توجه به عضویت اعضای کمیته پودمانی در این کمیته‌ها، دستیابی به این نتیجه قابل درک است. از طرفی، افراد دارای تخصص کشاورزی و مدرک تحصیلی بالاتر به این موضوع بیشتر اعتقاد داشته‌اند. براساس نظر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور محور فعالیت‌های طراحی پودمان‌های آموزشی در وزارت جهاد کشاورزی، رشته‌های شغلی رشته کشاورزی و محیط زیست می‌باشد، بنابراین اطلاع چندان از کم و کیف طراحی پودمان‌های سایر رشته‌های شغلی غیر کشاورزی در سایر دستگاه‌های دولتی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور وجود ندارد. در نتیجه اعضای نمونه تحقیق نیز در این خصوص نظر مساعدی ابراز نکرده‌اند. همچنین، از آنجا که از دیدگاه‌های کارکنان دارای مدارک دکتری و کارشناسی ارشد بیشتر برای تدوین و اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی استفاده می‌شود، این افراد دیدگاه بهتری در این خصوص ارائه نموده‌اند. از طرف دیگر، افرادی که پست مدیریتی دارند احتمالاً به دلیل آشنایی بیشتر با فرایند برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و همچنین بررسی‌هایی که بعضاً از دیدگاه آنان در خصوص دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان صورت می‌گیرد، نظر مساعدتری نسبت به سطح مشارکت فعلی کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی ارائه نموده‌اند. از جانب دیگر، افرادی که نگرش بهتری نسبت به کارایی نظام تعیین دوره‌های آموزشی و مقبولیت دوره‌های آموزشی داشته‌اند و همچنین افرادی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده‌اند، اعتقاد بیشتری به مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی دارند. دستیابی به این یافته احتمالاً به دلایلی مانند: آشنایی و حضور بیشتر آنان در مراجع تصمیم‌گیری مربوط می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارشناسان میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با یکدیگر، طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان و همچنین کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط می‌باشد. این نتایج با یافته‌های تحقیق محقق معین (۱۰) همخوانی نداشته ولی با یافته‌های پژوهش Conklin و همکارانش (۱۹) و حاجی میررحیمی و شفیع‌ی‌قصر (۴) همخوانی دارد. در این میان، اعضای کمیته‌های پودمانی بیش از سایرین (کمی بالاتر از حد متوسط) نظر مساعد داشته‌اند. براساس بررسی‌های بعمل آمده در حال حاضر در طراحی دوره‌ها طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک کارکنان به ویژه در برنامه‌ریزی اجرایی دوره‌ها کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و فقط رشته شغلی کارکنان پایه برنامه‌ریزی می‌باشد. در چنین شرایطی ممکن است افرادی با مدارک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در یک رشته شغلی قرار گرفته و مجبور باشند در دوره‌های مشابهی شرکت کنند. همچنین، با وجود اینکه در یکی از بندهای فرم شماره ۴ آیین نامه نظام جدید آموزش کارکنان به موضوع طبقه شغلی توجه شده است (۱۱)، در برنامه‌ریزی اجرایی به آن توجه نمی‌شود و افراد با سوابق خدمتی مختلف به صرف تشابه در رشته شغلی در این دوره‌ها شرکت می‌کنند. احتمالاً به دلایل فوق‌الذکر اعضای نمونه تحقیق به ویژه کارکنان نظر مثبتی نسبت به شاخص مذکور نداشته‌اند.

قسمتی دیگر از یافته‌های تحقیق حکایت از آن داشت که از دیدگاه آزمودنی‌ها، توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های

نبود نظارت کافی بر ارتباط دوره‌های آموزشی با هدف‌ها و برنامه‌های ملی و استانی از سوی حوزه نظارت و ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی، باعث چنین اظهار نظری شده است.

بررسی تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان نیز نشان داد، میزان تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان کمی بیش از حد متوسط می‌باشد. به نظر می‌رسد با وجودی که در فرم شماره ۴ نظام جدید آموزش کارکنان دولت تطابق لازم بین طبقه شغلی و دوره آموزشی پیش‌بینی شده است ولی به دلایلی مانند: عدم توجه به این موضوع در برنامه‌ریزی اجرایی دوره‌ها، به علت تعداد محدود فراگیران در برخی دوره‌های آموزشی و با توجه به محدودیت اعتباری موجود، قرار گرفتن کارکنان طبقات مختلف در یک دوره به صرف تشابه در رشته شغلی، این دیدگاه ابراز شده است.

بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نشان داد که از این منظر در تعیین دوره‌های آموزش کارکنان به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی، کمی بیش از حد متوسط (۳/۲ از ۵) توجه می‌شود. عدم توجه به این مسئله در سطح مناسب و خیلی مناسب، احتمالاً می‌تواند به دلایل روش نبودن نوع انتظاری که از کارکنان در محیط شغلی وجود دارد، کم‌توانی مدیران و خود کارکنان در تعیین سطح دانش و مهارت کنونی آنان، با توجه به مسئولیت و وظیفه‌ای که به آنان محول شده است، نبود برنامه‌کافی منسجم در واحدهای سازمانی به ویژه در حوزه‌های استانی، باشد.

بخش دیگری از یافته‌ها نشان داد که ۷۱/۶ درصد آزمودنی‌ها معتقدند به دیدگاه کارکنان و ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی توجهی نمی‌شود. در عین حال حدود ۴۰ درصد نیز در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند که آنها را قبلاً انتخاب نکرده‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که یا هیچگونه ارزشیابی از نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی کارکنان صورت نمی‌گیرد و یا با کم‌توجهی به دیدگاه کارکنان در زمینه‌های مختلف برنامه‌ریزی آموزش کارکنان، در اینجا نیز کسب دیدگاه کارکنان فراموش شده است. با عنایت به تجربیات شخصی نگارنده، مورد اول بیشتر نزدیک به واقعیت است و حضور ۴۰ درصد افراد در دوره‌های آموزشی غیرمنتخب، مؤید همین مطلب است. بخش دیگری از یافته‌های تحقیق نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین دیدگاه چهار گروه نمونه تحقیق در زمینه غالب اجزای مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی وجود دارد. این نتیجه مؤید ضرورت توجه به دیدگاه‌های مختلف در ارزیابی مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزش ضمن دوره‌های آموزشی به دلایل: جایگاه شغلی و مسئولیت‌های متفاوت آنها، دامنه و ابعاد متفاوت درگیری آنان با وظایف کارکنان رشته شغلی ذریبط، دامنه و ابعاد متفاوت آشنایی آنان با میزان توانایی عملیاتی کارکنان و با توجه به تعامل روزمره با آنان، می‌باشد. با توجه به اینکه مبنای یافته‌ها و نتیجه‌گیری‌های انجام شده، بررسی دیدگاه کارشناسان رشته شغلی کارشناس آموزش کشاورزی است، بنابراین قابلیت تعمیم‌پذیری آنها در سطح رشته شغلی فوق می‌باشد.

بر این اساس، پیشنهادات ذیل برای اصلاح مؤلفه برنامه‌ریزی آموزشی نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی ارائه می‌گردد:

دوره‌های آموزشی، توجه شایسته‌ای صورت نمی‌گیرد و در مجموع بطور متوسط به این موضوع، پرداخته می‌شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش Mincemoyer و همکارانش (۲۶) و Conklin و همکارانش (۱۹) همخوانی دارد. احتمالاً وجود برخی نواقص در فرایند انتخاب دوره‌ها توسط کارکنان مانند در دسترس نبودن فهرست کلیه دوره‌های آموزشی رشته شغلی ذریبط، دخالت مدیران و سرپرستان مستقیم آنان، دخالت مراکز آموزش در انتخاب و معرفی دوره‌های آموزشی به حوزه ستادی و دخالت حوزه ستادی در فرایند تنظیم تقویم آموزشی، منجر به بیان چنین دیدگاهی شده است. این موضوع در یافته‌های بعدی تحقیق تایید شده است. بر این اساس، ملاحظه می‌شود که عدم دخالت مراکز آموزش و حوزه ستادی در انتخاب و تعیین نهایی دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط (۲/۹۴ از ۵). از طرفی، بخش دیگری از نتایج تحقیق نشان داد که به نظرات مدیران و سرپرستان در تعیین نهایی دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط توجه می‌شود. احتمالاً تغییراتی که در سایر مراحل بررسی و تدوین تقویم آموزش کارکنان صورت می‌پذیرد از عوامل اصلی ارائه چنین نظری از سوی آزمودنی‌های تحقیق می‌باشد. به هر حال آنچه مسلم است اهمیت و نقش مدیران مستقیم کارکنان در تعیین و تنظیم دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان با توجه به اهداف و برنامه‌های سازمانی و نیازهای آموزشی آنان می‌باشد. بنابراین کم‌توجهی به نظرات آنها می‌تواند موجب کاهش اثرگذاری دوره‌های آموزشی در بهبود کیفیت فعالیت‌های سازمانی گردد. از جانب دیگر، در مجموع آزمودنی‌ها معتقدند هم اکنون در انتخاب دوره‌های آموزشی کارکنان کمتر از حد متوسط به دیدگاه آموزشگران مجرب دوره‌های فوق، توجه می‌شود. از آنجا که این افراد غالباً از مراکز و موسسات تحقیقاتی و سایر موسسات آموزشی بخش خصوصی دعوت به تدریس می‌شوند کمتر در دسترس قرار دارند. از طرفی، برنامه‌ریزان آموزش کارکنان اعتقاد کمتری به صحت اطلاعات آنها دارند و آنها را واجد شرایط نظردهی در این خصوص نمی‌دانند. احتمالاً به دلایل مذکور افراد مورد بررسی چنین نظری ارائه نموده‌اند.

بخش بعدی یافته‌ها نشان داد که توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط می‌باشد. احتمالاً عواملی مانند: کم‌توجهی به نظرات کارکنان در فرایند انتخاب دوره‌ها، کم‌توجهی به نظرات آموزشگران، عدم اصلاح شیوه‌های انتخاب و تعیین نهایی دوره‌ها طی چند سال گذشته، تداوم عدم دسترسی کارکنان به فهرست دوره‌های آموزشی رشته شغلی ذریبط و عدم تدوین شناسنامه آموزش کارکنان در سطح عموم کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، در دستیابی به یافته یاد شده مؤثر بوده است.

بر اساس نتایج بدست آمده میزان توجه به هدف‌ها و برنامه‌های ملی و استانی در فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کمی بیش از حد متوسط (۳/۱۴ از ۵) می‌باشد. البته از نظر کارشناسان مورد بررسی این میزان کمتر از حد متوسط است. با توجه به اینکه شاخص مذکور تأثیر فراوانی در تعیین عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی و از طرفی تعیین دوره‌های آموزشی که کارکنان در هر یک از سال‌های خدمت خود باید بگذرانند، ضروری است این عامل مورد توجه جدی کارشناسان تدوین کننده تقویم آموزش کارکنان قرار گیرد. بر این اساس، احتمالاً روشن نبودن هدف‌ها و برنامه‌های ملی و استانی برای برنامه‌ریزان حوزه ستادی در طول برنامه سوم توسعه و

7- Personal / Professional development

8- Leadership and management skills

9- Communication

10- Information and technology

11- Meta – needs

12- Survey Research

13- Independent Variable

14- Dependent Variable

۱۵- متغیرهای وابسته‌ای هستند که برای اندازه‌گیری متغیر کلان دیدگاه

اعضای نمونه تحقیق در زمینه نقاط قوت و ضعف نظام موجود تعیین دوره‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۱۶- منظور ارزشیابی قبل از اجرای دوره آموزشی می‌باشد.

۱۷- فرآیند تبدیل هریک از وظایف شغلی کارکنان به کارها، پاره‌کارها و ... (Job Analysis)

۱۸- دوره: کلیه دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی

۱۹- کلیه افراد متقاضی شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت

۲۰- مدرسینی که در طول ۵ سال گذشته به تدریس دروس تخصصی رشته شغلی آموزش کشاورزی مشغول بوده اند.

۲۱- افرادی هستند که در کمیته‌های تخصصی پودمانی معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی عضویت دارند و وظیفه آنان طراحی و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان می‌باشد.

22- Face Validity

23- Reliability

24- Simple Random Sampling

25- Kruskal Wallis

26- Mean Rank

منابع مورد استفاده

۱- آقاسی زاده، ف. ی. حجازی، ن. شمس آذر، ک. اشراق و ژ. عزیزپور. ۱۳۸۳؛ پودمان‌های آموزشی رشته شغلی کارشناس آموزش کشاورزی. انتشارات نشر آموزش کشاورزی، کرج.

۲- پروند، م. ح. ۱۳۷۴؛ مقدمات برنامه‌ریزی آموزشی و درسی. انتشارات نشر دنیای پژوهش، تهران.

۳- حاجی میررحیمی، س. د. و م. حسینی. ۱۳۸۲؛ بررسی و سنجش نیازهای آموزشی-حرفه‌ای آموزشگران مراکز و موسسات آموزش عالی کشاورزی ایران. مجله علمی- پژوهشی علوم و صنایع کشاورزی دانشگاه فردوسی، جلد ۱۷ شماره ۲، صفحه ۱۷۵-۱۶۱، مشهد.

۴- حاجی میررحیمی، س. د. و س. م. شفیع‌ی‌قصر. ۱۳۸۱؛ ارزشیابی دوره‌های آموزش علمی- کاربردی مدیران، کارشناسان و آموزشگران مراکز آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی. مقاله چهارمین سمینار موسسه آموزش عالی علمی- کاربردی وزارت جهادکشاورزی، تبریز.

۵- حاجی میررحیمی، س. د. ۱۳۷۹؛ ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت

۱- برای تعیین دوره‌های آموزشی که هر کارمند در هر یک از سال‌های خدمت خود باید بگذراند، از فرایندها و گامهای مورد تأیید در این پژوهش، استفاده شود.

۲- اولویت‌بندی دوره‌های آموزشی با توجه به طبقه شغلی کارکنان صورت گرفته و در برنامه‌ریزی اجرایی به عنوان یک متغیر مهم مورد توجه قرار گیرد.

۳- در رشته‌های شغلی کارشناسی، محتوای دوره‌های آموزشی برای سطوح مختلف تحصیلی کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکتری، متمایز گردیده، یا دوره‌های آموزشی متفاوتی طراحی گردد.

۴- با توجه به اشکالاتی که در شرایط احراز پست‌های سازمانی وجود دارد، برای کارکنان دارای رشته‌های تحصیلی کاملاً مرتبط، نیمه مرتبط و غیرمرتبط، محتوای آموزشی متفاوت یا دوره‌های آموزشی ویژه، تعریف گردد.

۵- در ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل‌های آموزشی بصورت برنامه‌ریزی شده از دیدگاه کارکنان، آموزشگران و مدیران، استفاده شود.

۶- با استفاده از دیدگاه کارشناسان و سایر گروه‌های ذیصلاح بطور مستمر چگونگی طراحی و انتخاب دوره‌های آموزشی ارزشیابی شود و نتایج برای اصلاح روندهای آتی بصورت برنامه‌ریزی بکار گرفته شود.

۸- دخالت مراکز آموزش و حوزه ستادی در تغییر دوره‌های آموزشی که از طرف خود آنان و مدیران آنها اعلام نیاز شده است، هنگام تدوین تقویم آموزش کارکنان محدود گردیده و هرگونه تغییری با اطلاع آنان و مدیرانشان صورت پذیرد.

پاورقی‌ها

1- Information Technology

2- Distance Education

۳- ابلاغیه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۸ و دستورالعمل‌های اجرایی نظام مذکور موضوع بخشنامه شماره ۱۸۰۳/۱۱۲۰۵۸ مورخ ۱۳۸۱/۶/۲۰ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور- معاونت امور مدیریت و منابع انسانی

۴- در ادامه مقاله برای اختصار از واژه «دوره‌های آموزشی» به جای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی از واژه مراکز آموزشی یا مراکز آموزش کشاورزی به جای مجتمع‌های آموزشی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی و از واژه حوزه ستادی به جای دفتر آموزش کارکنان معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی استفاده می‌شود.

۵- این کمیته‌ها در رشته‌های مختلف فنی و تخصصی کشاورزی مانند: زراعت و اصلاح نباتات، ترویج و آموزش کشاورزی، ماشینهای کشاورزی، علوم خاک، علوم دامی، شیلات و آبزیان، جنگل، مرتع و آب‌خیزداری و ... تشکیل گردیده است.

۶- در سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی به این فرایند، طرح نیازسنجی (سالانه یا چند ساله) اطلاق می‌شود.

۱۷- تقویم دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی در سال ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵؛ تهیه شده در اداره برنامه‌ریزی آموزشی معاونت آموزش‌های بلندمدت دفتر آموزش کارکنان معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی، انتشارات نشر آموزش کشاورزی، چاپ اول، کرج.

18-Chivalry, M. F. Lashkarara and J. R. Lindner. 2001; Identifying barriers to sustainable agricultural Practices: perceptions of Wheat Farmers in Iran.

19-Conklin, N.L , L.L. Hook , B.J. Kel baugh , R.D. Nieto. 2002; Examining a professional development system: A comprehensive need assessment Approach. (Www. Joe .org). Journal of Extension. 40 (5), pp: 1-9.

20-Diem, K. G. 2003; Program development in a political word- it's all about impact. Journal of Extension. 41(1).pp:1-9.

21-Gaber, J. 2000; Meta-needs assessment. Evaluation and program planning. 23 (25). 139-47.

22-Hosseini, S. M. 1991; Faculty development needs and preferred developmental strategies as perceived by members of Iranian agricultural colleges. Ph.D. Dissertation. Cornell University.

23-Kotval, z. 2003; University extension and urban planning programs: An efficient partnership. Journal of Extension. 41 (1). pp: 1-9.

24-Kelsey, T. W. 2001; Exploring the Potential of in-Service training through distance education. Journal of Extension. 39(2). 1-6.

25-Mayers, B. E. and J. D. dyer. 2004; Agriculture teacher education programs: A synthesis of the literature. Journal of Agricultural Education. 45 (3). 44-52.

26-Mince Moyer, C.C. and T. W. Kelsey. 1999; Assessing in-service education: identifying barriers to success. (www .Joe. Org), Journal or Extension. 37(2), pp: 1-7.

27-Roberts, T. G. 2005; A summary of distance education in university agricultural education departments. Journal of Agricultural Education. 46 (2). 70-82.

کوتاه‌مدت از دیدگاه کارشناسان در دوره‌های آموزشی، مطالعه موردی روی دو دوره آموزشی. مقاله تهیه شده در دفتر بهسازی نیروی انسانی معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی، کرج.

۶- حاجی‌میرحیمی، س. د. ۱۳۷۴؛ تدوین مدلی برای سنجش نیازهای آموزشی- حرفه‌ای مروجین کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز، شیراز.

۷- سرمد، ز. ع. بازرگان و ا. حجازی. ۱۳۷۶؛ روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. انتشارات آگاه، صفحات ۱۹-۱۸۶. تهران.

۸- گلپهاری، م. ۱۳۷۷؛ گزارش بررسی مسائل آموزشی ضمن خدمت حوزه مرکزی وزارت جهادسازندگی. تهیه شده در مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) ، تهران.

۹- فتحی و اجارگاه، ک. ۱۳۷۳؛ آشنایی با آموزش ضمن خدمت کارکنان. انتشارات اداره کل آموزش‌های ضمن خدمت وزارت آموزش و پرورش، تهران.

۱۰- محقق معین، م. ح. ۱۳۸۱؛ آموزش و بهسازی کارکنان دولت در ایران، بررسی موردی: میزان اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۷۸. طرح تحقیقاتی مؤسسه آموزش عالی علمی-کاربردی جهادکشاورزی، صفحه ۹۱، تهران.

۱۱- نظام جدید آموزش کارکنان دولت در برنامه سوم توسعه. ۱۳۸۰؛ تهیه و ابلاغ شده از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تهران.

۱۲- دستورالعمل دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و نحوه استفاده از بورسهای تحصیلی موضوع: تبصره ۲ ماده ۴۳ مقررات اداری، مالی استخدامی و تشکیلاتی وزارت کشاورزی. ۱۳۷۲؛ تهیه شده در وزارت کشاورزی (سابق)، تهران.

۱۳- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۸-۱۳۸۴ مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۳)، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهران.

۱۴- آمار کارکنان وزارت جهادکشاورزی طی سال‌های ۱۳۷۹ الی ۱۳۸۳. ۱۳۸۳. اداره کل امور اداری معاونت امور مجلس و توسعه منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی، تهران.

۱۵- مقررات مالی، اداری و استخدامی وزارت جهادکشاورزی. ۱۳۸۳؛ انتشارات اداره کل امور اداری معاونت توسعه منابع انسانی و امور مجلس وزارت جهادکشاورزی، تهران.

۱۶- شرح تفصیلی وظایف وزارت جهادکشاورزی. ۱۳۸۱؛ مصوبه شماره ۱/۱۸۸۰/ت ۲۵۶۳۸ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۵ هیأت وزیران، تهران.

