

بررسی و ارزیابی نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی^۱

نویسنده: سید داود حاجی میررحیمی^۲

چکیده:

یکی از مهمترین بخش‌های نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان سازمانها، «زیرنظام تعیین دوره‌های آموزشی» به شمار می‌آید. نظر به این که وزارت جهاد کشاورزی متولی توسعه بخش کشاورزی ایران است لزوماً باید دارای منابع انسانی متخصص و کارآمد و مورد اعتماد بهره‌برداران این بخش باشد. در حال حاضر توانایی‌های علمی و کاربردی نیروی انسانی وزارت جهاد کشاورزی به نحوی است که نیازمند ارتقای کمی و کیفی مستمر و روبه‌تزیاید است. مهمترین ابزار برای این منظور آموزشهای ضمن خدمت می‌باشد. نتایج مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که کارایی و اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت وزارت مذکور در اثر مسائل و تنگناهای موجود در زیرنظام مذکور و یا به عبارتی در فرایندهای طراحی دوره‌های آموزشی و همچنین انتخاب و تعیین سالیانه این دوره‌ها، در حد مورد انتظار نمی‌باشد. در این میان، مسئله اصلی نبود اطلاعات لازم و کافی در خصوص نوع مسائل و تنگناهای موجود در طراحی دوره‌های آموزشی و همچنین انتخاب و تعیین سالیانه این دوره‌ها می‌باشد. بر این اساس، تحقیق حاضر با هدف دستیابی به دیدگاه دست‌اندرکاران و صاحب‌نظران در خصوص نقاط قوت و ضعف نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی انجام پذیرفت. روش تحقیق توصیفی است و با توجه به هدفهای تحقیق و شیوه جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. ابزار تحقیق نیز پرسشنامه بوده و جامعه آماری شامل چهار گروه «کارشناسان رشته شغلی آموزش کشاورزی»، «مدیران مستقیم»، «مدرسين دوره‌های آموزش ضمن خدمت» آنان و «اعضای کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزش پودمانی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی» است. برای تأیید اعتبار ظاهری ابزار تحقیق، از دیدگاه ۲۴ نفر از اعضای جامعه تحقیق (خارج از نمونه تحقیق)، استفاده شده و برای تأیید پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون کرونباخ آلفا استفاده گردید.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ۴۵/۶ درصد اعضای نمونه تحقیق، سطح مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی را «زیاد و خیلی زیاد» دانسته و میانگین نظرات آنان ۳/۲ از ۵ می‌باشد. با این وجود میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با شاخص‌های «طبقه شغلی»، «نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان» کمتر از حد متوسط می‌باشد (۲/۹ از ۵). بخش دیگری از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از دیدگاه ۷۱/۶ درصد پاسخگویان تاکنون از نظرات آنها در ارزشیابی چگونگی انتخاب دوره‌های آموزشی استفاده نشده است. در پایان پیشنهاد شده است برای بهبود و اصلاح تدریجی نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، سطح و محتوای دوره‌های آموزشی با طبقه شغلی کارکنان تطبیق داده شود و برای گروههای مختلف تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری محتوای متفاوتی طراحی و تدوین گردد. از جانب دیگر با توجه به اشکالاتی که در شرایط احراز پست‌های سازمانی وجود دارد برای افراد دارای رشته تحصیلی کارملا مرتبط، مرتبط و غیر مرتبط دوره‌های آموزشی متفاوت یا تکمیلی در نظر گرفته شود.

کلمات کلیدی: نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان، زیرنظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان، پودمانهای آموزشی،

۱- مقدمه:

اساسی‌ترین فرایند در نظام آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمانها، «فرایند یا نظام تعیین دوره‌های آموزشی» است. تعیین دوره‌های آموزشی که هر کارمند برای ارتقای کمی و کیفی تواناییهای خویش به منظور انجام صحیح وظایف محوله، در هر یک از سالهای خدمت باید بگذراند، و اینکه چه گروههایی در تعیین اولویت‌بندی این دوره‌ها باید نقش داشته باشند، در

^۱ این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی موسسه آموزش عالی علمی-کاربردی جهاد کشاورزی می‌باشد.

^۲ محقق سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی و سرپرست معاونت مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی دفتر بهسازی نیروی انسانی

اولویت نظام آموزشی سازمانها قرار دارد. همچنین سازمانها از نظام مذکور انتظار دارند با توجه به محدودیت‌های زمانی، مکانی و اعتباری، در مورد تأمین نیازهای آموزشی کارکنان، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرایی و ارزشیابی صحیحی صورت پذیرد.

پس از ایجاد وزارت جهادکشاورزی، دامنه مسئولیت‌ها و وظایف بسیار گسترش یافت به نحوی که ارتقای توانایی‌های علمی و کاربردی نیروی انسانی آن وزارت بیش از پیش ضروری شناخته شد و ساختار آموزش کارکنان با وضع قوانین جدید آموزش کارکنان دولت از موقعیتی بهتر برخوردار گردید. هم‌اکنون تلاشها بگونه‌ای است که امید می‌رود جایگاه کنونی نظام آموزش کارکنان نهادینه‌تر و برجسته‌تر گردد. در حال حاضر در وزارت جهادکشاورزی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان از جایگاه سازمانی ویژه‌ای برخوردار است و در ماده (۴۳) قانون اداری، مالی، استخدامی و تشکیلات آن وزارت، مصوب مجلس شورای اسلامی، تصریح و تأکید بر وظیفه‌مندی وزارت جهادکشاورزی در زمینه آموزش تخصصی و عقیدتی کارکنان شده است (۱۳). علاوه بر آن نظر به این که وزارت مذکور متولی توسعه بخش کشاورزی است لزوماً باید دارای منابع انسانی متخصص و کارآمد و مورد اعتماد اقشار بهره‌بردار بخش کشاورزی باشد. برای تحقق این مهم در طول تاریخ آموزش کارکنان آن وزارت همواره واحدهای سازمانی مستقل و دارای سطح تشکیلاتی و اختیارات قابل توجه، متولی آموزش ضمن خدمت کارکنان بوده‌اند و در این زمینه برنامه‌های مختلفی طراحی و اجرا شده است و هم‌اکنون نیز سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی سازماندهی و هدایت این امور را برعهده دارد.

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. این درحالی است که سیاست کاهش نیروی انسانی این وزارت بویژه در سطوح فوق الذکر، جلوتر از هدفهای برنامه سوم توسعه می‌باشد. برابر آمار سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تا پایان سال ۱۳۸۲ وزارت جهادکشاورزی ۱۷/۶ درصد کاهش نیرو انسانی داشته است و این میزان بیش از ۵ درصد پیش بینی شده در برنامه سوم توسعه است (تعداد کارکنان از ۱۴۱۵۲۵ نفر به ۱۱۴۹۳۲ نفر رسیده است) (جدول ۱).

از طرف دیگر، بررسی آمار شاغلین وزارت جهادکشاورزی در پستهای مدیریت و سرپرستی نشان می‌دهد که از مجموع ۱۰۰۹۳ نفر، ۲۸۶۶ نفر (۲۸/۴ درصد) فوق دیپلم و کمتر از آن می‌باشند. آمار و اطلاعات فوق موید آنست که با وجود تغییرات مثبت ساختار نیروی انسانی وزارت فوق با توجه به موانع قانونی امکان ادامه تحصیل کارکنان دولت با استفاده کامل از امکانات دستگاههای ذیربط در برنامه چهارم توسعه کشور، ضروری است برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان از کمیت و کیفیت بیشتری نسبت به گذشته برخوردار باشد.

جدول (۱). توزیع آماری نیروی انسانی وزارت جهادکشاورزی در سالهای برنامه سوم توسعه

سطح تحصیلات		بالاتر از دیپلم		سال
دیپلم و زیردیپلم	فراوانی	درصد	فراوانی	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۷۳/۲	۱۰۳۵۹۶	۲۶/۸	۳۷۹۲۹	۱۳۷۹
۶۷/۷	۸۸۶۹۱	۳۲/۳	۴۲۲۱۹	۱۳۸۰
۶۷/۹	۸۶۴۳۵	۳۲/۱	۴۰۸۲۶	۱۳۸۱
۶۴/۲	۷۵۵۰۸	۳۵/۸	۴۲۱۹۷	۱۳۸۲
۶۴/۳	۷۳۹۳۷	۳۵/۷	۴۰۹۹۵	۱۳۸۳

مأخذ: منبع (۱۴)

در همین راستا، در برنامه چهارم توسعه نیز با توجه به موضوع محوری برنامه یعنی «دانایی محوری»، ضمن توجه به آموزش کارکنان دولت 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 پیش بینی و در مواردی مانند برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت

متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان به منظور افزایش سطح کارآیی و ارتقای مهارت‌های شغلی آنان بخصوص برای زنان «بوژه از طریق آموزشهای کوتاه مدت» و دوره‌های آموزشی ویژه مدیران؛ هزینه کنند(قانون برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳).

بررسی یافته‌های برخی تحقیقات انجام شده در کشور نیز موید تاثیر منفی ضعیف بودن توانمندی‌های فنی و ترویجی برنامه‌ریزان و متخصصین کشاورزی بر فرایند توسعه بخش کشاورزی می‌باشد. مطالعات چیدری (Chizari & etal, 1999) در ایران نشان می‌دهد که پایین بودن سطح دانش و مهارت مأموران ترویج در زمینه‌مباحث علمی توسعه پایدار یکی از مهمترین موانع اجرای طرحهای توسعه پایدار کشاورزی در ایران محسوب می‌گردد. یافته‌های مطالعات حاجی میررحیمی و حسینی (۱۳۸۲) در خصوص توانمندی‌های آموزشی و حرفه‌ای مدرسین مراکز آموزش وزارت جهادکشاورزی حکایت از ضعف آنان در زمینه‌های مختلف آموزشی است. از جمله می‌توان به: توانایی‌های مربوط به نحوه استفاده از اینترنت برای دسترسی به یافته‌های تحقیقات آموزش کشاورزی، تعیین نیازهای آموزشی فراگیران در زمینه مسائل فنی کشاورزی، تحقیق در علوم آموزش کشاورزی، برنامه ریزی تحصیلی در زمینه علوم کشاورزی، تدوین هدفهای آموزشی در حیطه مهارتی، تطبیق محتوای برنامه‌های تحصیلی با نیازهای واقعی جامعه؛ اشاره کرد. بر این اساس میانگین توانمندی آنان در زمینه‌های مذکور کمتر از حد متوسط بوده (۲/۴ از ۵) و این موضوع تا حدود فراوانی موجب کاهش اثربخشی برنامه‌های آموزشی آن وزارت شده است. مطالعه دیگری در این خصوص نشان می‌دهد از دیدگاه مروجین، سرپرستان واحدهای ترویجی و آموزشگران مروجین کشاورزی، 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 بوده و لازم است برنامه ریزی آموزشی مناسبی برای ارتقای این توانمندی‌ها صورت پذیرد(حاجی میررحیمی، ۱۳۷۴).

زیر نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان^۱

قبل از اجرا و ارزشیابی دوره‌های آموزشی، فرایند جامع و نظام دیگری تحت عنوان «نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان» برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود که طی آن در اولین مرحله عنوان و محتوای دوره‌های آموزشی که کارکنان برای انجام بهینه وظایف شغلی خود باید بگذرانند، مشخص می‌شود. در دومین مرحله نیز با توجه به محدودیتهای زمانی، مالی، طبقه و سابقه شغلی کارکنان و ضرورت‌ها و اولویت‌ها، یک یا چند دوره آموزشی از میان تعداد زیادی دوره آموزشی برای مدت زمان مشخصی مثلا یکسال تعیین می‌گردد. در سومین مرحله به بررسی و ارزشیابی صحت انجام دو مرحله قبلی و افزایش ضریب اطمینان و درستی فرایند طراحی و انتخاب دوره‌های آموزشی می‌شود.

در طول تأسیس این وزارت(با توجه به سوابق وزارتین کشاورزی و جهادسازندگی سابق)، این نظام با توجه به موقعیت واحد سازمانی «آموزش کارکنان» به نحوی بوده است که چگونگی و کیفیت این نظام در شرایط فعلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. 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 شده است(نظام جدید آموزش کارکنان دولت در برنامه سوم توسعه). 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 اولویت در هر سال 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 گردید. دوره‌های آموزشی در هر سال با توجه به تعداد فراگیران به سه گروه ملی، منطقه‌ای و استانی تقسیم شده عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی توسط کمیته‌های تخصصی 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

^۱ در این مقاله به منظور استفاده از واژه‌های رساتر از واژه «نظام» به جای «زیرنظام» استفاده خواهد شد.

برنامه‌ریزی کشور در چهارچوب طرح نیازسنجی سالانه (یا پنجساله) از طریق دفتر آموزش کارکنان آن سازمان در اوایل دی‌ماه هر سال در قالب برنامه نرم‌افزار رایانه‌ای در اختیار واحدهای سازمانی مختلف وزارت جهادکشاورزی و کارکنان ذیربط قرار می‌گرفت. در چهارچوب روش مذکور نمایندگان و مسئولین آموزش ضمن‌خدمت سازمانهای جهادکشاورزی استانها در یک جلسه یک روزه نسبت به موارد خواسته شده توجیه شده و اشکالات را برطرف می‌کنند. سپس این افراد در استانها دوره‌های آموزشی شغلی منظور شده را در اختیار واحدهای مختلف سازمانی قرار می‌دهند و در فرصت زمانی تعیین شده فرمها جمع‌آوری می‌شود. مسئولین آموزشی اطلاعات 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: تقسیم بندی استانی، عنوان و ساعات عملی و نظری دوره‌های آموزشی، زمان و مکان برگزاری و تدوین و در فروردین‌ماه سال بعد در اختیار واحدهای استانی و ستادی قرار می‌گیرد:

لازم به یادآوری است سرفصل دوره‌های آموزشی پس از تصویب سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور بطور مستمر در اختیار مراکز آموزش کشاورزی کشور قرار می‌گیرد. آنچه مبهم و مورد سؤال است عبارتست از اینکه:

- آیا سرفصل دوره‌های آموزشی مطابق نیازهای شغلی کارکنان تدوین شده است؟ آیا تجزیه شغلی بصورت صحیح انجام می‌پذیرد؟

- آیا دوره‌های آموزشی انتخابی با مشارکت مستقیم کارکنان تعیین شده است؟

- آیا زمان و مکان دوره‌های آموزشی با توجه به محتوای فنی دوره‌های آموزشی و همچنین شرایط جغرافیایی محل خدمت کارکنان تعیین می‌شود؟

- آیا سرفصل دوره‌ها به تنهایی برای هدایت آموزشگران در تعیین و تدریس محتوای مناسب در دوره‌ها آموزشی کفایت می‌کند؟

- آیا سرفصلهای تهیه شده (بطور مثال در سطح کارشناسی) برای همه سطوح تحصیلی کارشناسی، کارشناسیاریشد و دکتری مناسب است؟

- آیا طرفصل تهیه شده برای کارکنان دارای مدارک تحصیلی مختلف، از جمله غیرکشاورزی، یکسان است؟

- آیا انتخاب دوره‌های آموزشی براساس برنامه مشخص و تعریف شده‌ای صورت می‌پذیرد؟

این سؤالات و بسیاری سؤالات دیگر موجب تبیین ضرورت انجام تحقیقی در زمینه بررسی کیفیت نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی شده است. بطور کلی مهمترین سؤال تحقیق عبارتست از:

«مهمترین نقاط قوت و ضعف نظام موجود تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی چیست؟»

براساس بررسی‌های بعمل آمده و نتایج مطالعات انجام شده نواقص عمده این نظام موجب کاهش کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت وزارت جهادکشاورزی گردیده است (حاجی‌میرحیمی و شفیع‌ی قصر، ۱۳۸۱). یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد از دیدگاه شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی عملی برگزار شده از محتوای مناسبی برخوردار نبوده و همچنین نظارت کاملی از سوی مسئولین و مدرسین مجرب صورت نگرفته است. ضمناً در طراحی محتوای دوره از دیدگاه کارکنان ذینفع استفاده مناسبی صورت نگرفته است. بطور کلی مهمترین نقاط ضعف دوره‌های مورد بررسی از دو دیدگاه شرکت‌کنندگان و سرپرستان آنان 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 این زمینه در وزارت مذکور مؤید آنست که ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در دوره‌های مورد بررسی، مطلوبیت محتوای دوره‌های آموزشی را در حد "خیلی کم" تا "متوسط" ارزیابی کرده‌اند. در این مطالعه دلایل احتمالی این مسئله؛ عدم دقت در طراحی محتوای دوره آموزشی، عدم نیازسنجی صحیح آموزشی و عدم مشارکت کارکنان در فرایند طراحی

دوره آموزشی، عنوان شده است (حاجی میررحیمی، ۱۳۷۹). همچنین در این مطالعه آمده است و ۵۴/۳ درصد شرکت کنندگان معتقدند دوره آموزشی مورد نظر را خود انتخاب نکرده‌اند. بلکه توسط واحد آموزشی و با پیشنهاد سرپرست مستقیم آنان، این دوره برای آنها انتخاب شده است.

یافته‌های تحقیق محقق معین (۱۳۸۱) درخصوص میزان اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۷۸ نشان می‌دهد از دیدگان 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. همچنین از دیدگاه ۴۶ درصد افراد مورد بررسی میزان دانش و یادگیری حاصل از شرکت آنان در دوره‌های آموزشی در حد "خیلی کم" تا "متوسط" می‌باشد. از نتایج مذکور می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در طراحی محتوای دوره‌های آموزشی نیازهای شغلی و نیازهای آموزشی فراگیران مورد توجه کافی قرار نمی‌گیرد.

نتایج مطالعه کانکلین و همکارانش (Conklin and et al , 2002) در خصوص مسائل مرتبط با آموزش ضمن خدمت کارکنان نشان می‌دهد که عواملی مانند: تعارض برنامه آموزش ضمن خدمت پیش‌بینی شده با برنامه‌های محلی و همچنین غیرمرتبط بودن آن با نیازهای شغلی مربوطه، از جمله عواملی است که مانع شرکت کارکنان در برنامه مذکور گردیده است. در این پژوهش محققین پیشنهاد کرده‌اند که برای تدوین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان از یک روش نظام‌مند که از ویژگی‌هایی مانند: تطابق محتوای دوره با نیازهای شغلی آنان، استفاده مناسب از روشهای آموزش از راه دور برای کاهش زمان دسترسی کارکنان به فرصتهای و توجه به ابعاد و انواع موضوعات آموزشی مورد نیاز کارکنان شامل: توسعه فردی و حرفه‌ای و مهارتهای مدیریت ۱ و رهبری ۲، ارتباطات ۳ و اطلاعات و فناوری ۴ برخوردار باشد، استفاده گردد.

مینسمایر و همکارانش (Mincemoyer and et al , 1999) 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 جمله مشکلات اساسی آموزشهای ضمن خدمت به شمار می‌آید. برای کاهش مسائل فوق این محققین با بررسی دیدگاه کارکنان واحدهای مذکور در راستای بهینه‌سازی ساختار نظام تعیین آموزشهای ضمن خدمت پیشنهاداتی مانند: بهره‌گیری از نظرات آموزشگران، بهره‌گیری از نظرات طراحان برنامه‌های شغلی و کاری کارکنان، استفاده از نظر 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؛ ذیل را ارائه نموده‌اند. بخش دیگری از نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که برای ارتقای کیفیت آموزشهای ضمن خدمت کارکنان باید در شیوه‌های اجرایی آن تحول عمده‌ای صورت گیرد و روشهای مطلوب آموزشی جایگزین گردد.

کلسی (Kelsey , 2001) طی مطالعه‌ای در ایالت پنسیلوانیای آمریکا از دیدگاه کارشناسان ترویج کشاورزی به این نکته اشاره دارد که در نظام آموزش ضمن خدمت کارکنان مبنای کار باید نیازهای شغلی کارکنان بوده و همچنین از انواع روشهای آموزشی متناسب و اقتصادی و مطابق موقعیت فردی و شغلی افراد استفاده شود. بر این اساس کلسی در مطالعه خود با اشاره به مزیت‌های فراوان آموزش از راه دور ۵ برای آموزش علوم کشاورزی، از آن به عنوان یکی از الگوهای مناسب آموزشی یاد می‌کند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بطور میانگین هر کارمند ۸/۹ روز در سال آموزش ضمن خدمت می‌بیند و ۶۵ درصد آنان آموزش از راه دور را به آموزش حضوری ترجیح می‌دهند. البته تفاوت این انتخاب بیشتر به فاصله زمانی تا مکان برگزاری

¹Personal / Professional development

²Leadership and management skills

³Communication

⁴Information and technology

⁵ Distance Education

دوره‌های آموزشی، بر می‌گردد. ۸۸ درصد برنامه‌ریزان ترویجی نیز آمادگی خود را برای پرداخت هزینه آموزش از راه دور کرده اند. با توجه به یافته‌های تحقیقات مذکور ملاحظه می‌گردد بخش مهمی از نقطه نظرات افراد مورد بررسی حول محور مسائل موجود در مراحل طراحی محتوا و مواد آموزشی و انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی، می‌باشد.

۲- مواد و روشها:

روش تحقیق با توجه به روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی^۱ می‌باشد. از لحاظ موضوعی تحقیق دارای دو بخش است. در بخش نخست به بررسی نقاط ضعف و قوت نظام موجود تعیین دوره‌های آموزشی پرداخته می‌شود. متغیرهای مستقل^۲ تحقیق در قالب مشخصات فردی و حرفه‌ای پاسخگویان تعریف گردید. متغیرهای وابسته^۳ تحقیق نیز «دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در زمینه نقاط قوت و ضعف نظام موجود تعیین دوره‌های آموزشی» می‌باشد که برای اندازه‌گیری^۴ آن از متغیرهای کلان "طراحی"، "انتخاب" و "ارزشیابی"^۵ دوره‌های آموزشی استفاده شد. در زیربخش طراحی، متغیرهای: مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی، تناسب محتوایی دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان، پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی، ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی، کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌ها، بکار گرفته شد. در زیربخش انتخاب، متغیرهای: پیش‌بینی‌های اجرایی دوره‌های آموزشی، استفاده از نظرات کارکنان، استفاده از نظرات مدیران و سرپرستان، استفاده از نظرات مدرسین مجرب، عدم دخالت عوامل بیرونی، ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی، توجه به هدفها و برنامه‌های استانی و ملی، تناسب دوره آموزشی با گروه شغلی کارکنان، توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره آموزشی در انجام بهینه وظایف شغلی آنان و در زیربخش ارزشیابی، متغیرهای: ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌ها، شرکت کارکنان در دوره‌های انتخابی، ارزشیابی فعالیت کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی، مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل چهار گروه «کارشناسان رشته شغلی آموزش کشاورزی»، «مدیران مستقیم»، «مدرسین دوره‌های آموزش ضمن خدمت» آنان^۶ و «اعضای کمیته‌های طراحی پودمانهای کارکنان وزارت جهادکشاورزی»^۷ می‌باشد. برای تخمین حجم نمونه تحقیق در دو گروه "کارشناسان" (به تعداد ۷۰۰ نفر) و "اعضای کمیته‌های پودمانی" (به تعداد ۳۲۶ نفر) از فرمول کوکران (ویژه جامعه محدود) به شرح ذیل استفاده شده است:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

n = حجم نمونه تحقیق ، N = حجم جامعه تحقیق

$$t2 = 1.962 ، p = .5 ، q = .5 ، d2 = .082$$

با توجه به مشخص نبودن دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نسبت به نظام تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی مقدار P مساوی ۰/۵ منظور شد. در این حالت مقدار واریانس به بالاترین مقدار خود یعنی ۰/۲۵ می‌رسد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶). براساس محاسبه ذیل، حجم نمونه کارشناسان ۱۱۷ نفر و حجم نمونه اعضای کمیته‌های پودمانی ۱۰۳ نفر می‌باشد.

^۱ Survey Research

^۲ Independent Variable

^۳ Dependent Variable

^۴ 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.

^۵ منظور ارزشیابی قبل از اجرای دوره آموزشی می‌باشد.

^۶ مدرسینی که در طول ۵ سال گذشته به تدریس دروس تخصصی رشته شغلی آموزش کشاورزی مشغول بوده اند.

^۷ 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.

$$n = \frac{700 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{700 * 0.08 + 1.96 * 0.5 * 0.5} = 117$$

$$n = \frac{326 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{326 * 0.08 + 1.96 * 0.5 * 0.5} = 103$$

مدیران عضو نمونه تحقیق شامل مدیران و سرپرستان مستقیم کارشناسان عضو نمونه تحقیق می‌باشند که بصورت سرشماری 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، بود که بصورت سرشماری انتخاب شدند. براین اساس حجم نمونه مدیران ۸۳ نفر و حجم نمونه مدرسین نیز ۵۷ نفر گردید. در خصوص پرسشنامه‌های «کارشناسان آموزش»، 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 بطور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های تحقیق بین آنها توزیع شد که در نهایت ۱۵۰ نفر نسبت به تکمیل صحیح و ارسال پرسشنامه‌های تحقیق اقدام نمودند. همچنین به همین دلیل تعداد ۱۰۰ پرسشنامه بین مدیران کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی که بصورت سرشماری انتخاب شدند، توزیع گردید. در پایان ۸۱ نفر نسبت به تکمیل صحیح و ارسال پرسشنامه‌های تحقیق اقدام نمودند. در همین راستا تعداد ۱۳۰ پرسشنامه بین اعضای کمیته‌های پودمانی که بطور تصادفی انتخاب شدند، توزیع گردید که با توجه به کل پرسشنامه‌های برگشتی و قابل استفاده، داده‌های ۱۰۰ پرسشنامه بررسی شد. در نتیجه حجم کل اعضای نمونه تحقیق ۳۸۸ نفر گردید.

با توجه به هدفهای تحقیق برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از چهار نوع پرسشنامه ویژه کارشناسان، مدیران، مدرسین و اعضای کمیته‌های پودمانی که دارای دویخس «بررسی نقاط قوت و ضعف نظام موجود تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان» و «مشخصات فردی و حرفه‌ای اعضای نمونه تحقیق» بود، استفاده شد. البته تفاوت آنها در بخش دوم پرسشنامه بود. برای تأیید اعتبار ظاهری ۱ 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 پرسشنامه تحقیق از آزمون کرونیخ آلفا استفاده گردید که مقادیر محاسبه شده برای بخش‌های نخست تا سوم پرسشنامه کارشناسان، مدیران، آموزشگران و اعضای کمیته‌های پودمانی به ترتیب عبارتند از: ۰/۹، ۰/۸۹۴، ۰/۹۴۵ و ۰/۹۰۸.

۳- نتایج

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده رشته تحصیلی ۷۹ درصد کارشناسان عضو نمونه تحقیق کشاورزی و مابقی غیرکشاورزی بوده و بیشتر آنان دارای مدرک کارشناسی می‌باشند (۴۸/۶٪). سن بیشتر کارشناسان در دامنه «بیش از ۳۰ تا ۴۰ سال» بوده و متوسط سن آنان ۳۸/۷ می‌باشد و همچنین ۹۴/۳ درصد آنان مرد است. ماهیت وظیفه بیش از ۵۷ درصد کارشناسان «ستادی» است و ۵۹/۲ درصد آنان دارای سابقه فعالیت‌های آموزشی «تا ۱۰ سال می‌باشند. میانگین سابقه فعالیت‌های آموزشی آنان ۱۰/۵۴ سال است و از نظر سابقه تدریس در مراکز آموزش کشاورزی نیز ۴۴ درصد پاسخگویان «تا ۱۰ سال» و ۲۱/۶ درصد نیز «تا ۲۰ سال سابقه تدریس دارند. همچنین میانگین سابقه تدریس کل کارشناسان مورد مطالعه ۸ سال می‌باشد. سابقه خدمت بیشتر کارشناسان بین «۱۰ تا ۲۰ سال» بوده 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 ۲-۳ 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

¹ Face Validity

² Reliability

بر اساس داده‌های حاصله بیش از ۵۴ درصد مدیران مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی «کارشناس ارشد» می‌باشند و رشته تحصیلی ۴۷ درصد آنان، «کشاورزی» و ۴۰/۷ درصد نیز «غیرکشاورزی» می‌باشد و ۱۲/۳ درصد نیز پاسخی به این گزینه ارائه نکرده‌اند. دامنه سنی بیشتر مدیران «بیش از ۴۰ تا ۵۰» سال می‌باشد (۴۲ درصد) و ۲۸/۴ و ۲۸/۴ درصد نیز به ترتیب در دامنه سنی «بیش از ۳۰ تا ۴۰» و «تا ۳۰» سال قرار دارند. همچنین میانگین سن آنان ۴۰/۸۷ سال بوده (با نمای ۴۵) و ۹۷/۵ درصد نیز مرد و ۲/۵ درصد زن می‌باشند. ماهیت وظیفه ۴۸/۱ درصد مدیران «ستادی» و ۳۵/۸ درصد نیز «صافی» می‌باشد. سابقه مدیریتی بیشتر آنان «تا ۱۰» سال می‌باشد (۴۵/۷٪). ۲۵/۹ درصد نیز از سابقه مدیریتی «بیش از ۱۰ تا ۲۰» سال برخوردارند سابقه خدمت ۱۲/۳، ۳۴/۶ و ۴۰/۷ درصد مدیران به ترتیب «تا ۱۰»، «بیش از ۱۰ تا ۲۰» و «بیش از ۲۰ سال» می‌باشد. 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. تقریباً ۴۰ درصد افراد مورد بررسی پاسخی به این سؤال نداده‌اند که به نظر می‌رسد در هیچ دوره آموزشی طی ۶ سال گذشته شرکت نداشته‌اند. 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. 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 طرفی با توجه به داده‌های گردآوری شده رشته تحصیلی ۴۹/۱ درصد آموزشگران عضو نمونه تحقیق «کشاورزی» می‌باشد و تقریباً ۷۲ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی «دکتری و کارشناسی ارشد» می‌باشند. همچنین سن ۵۰/۹، ۳۳/۳ و ۸/۸ درصد آنان بیش از ۳۰ تا ۴۰، بیش از ۴۰ تا ۵۰ و بیش از ۵۰ سال بوده، و میانگین سنی آنان ۳۷/۹۵ سال است و ۹۳ درصد آنان نیز مرد می‌باشند. ماهیت وظیفه ۴۲/۱ درصد «ستادی» و ۳۸/۶ درصد نیز «صافی» می‌باشد. غالب آموزشگران مورد مطالعه بیش از «۱۰ تا ۲۰» سال سابقه فعالیت آموزشی دارند و کمترین میزان سابقه فعالیت آموزشی در گروه «بیش از ۲۰» سال بوده و میانگین سابقه فعالیت آموزشی آنان نیز ۹/۴۷ سال می‌باشد. همچنین تقریباً ۵۸ درصد آنان «کمتر از ۱۰» سال سابقه تدریس در مراکز آموزش کشاورزی دارند و فقط ۱/۸ درصد آنان «بیش از ۲۰» سال سابقه تدریس دارند و میانگین سابقه تدریس آنان در مراکز نیز ۶/۵۶ سال می‌باشد. پست سازمانی غالب آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت 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 افراد مورد بررسی در «۱ تا ۵ دوره آموزشی» مورد نظر شرکت کرده‌اند در این میان ۳۱/۶ درصد نیز به نظر می‌رسد در هیچ یک از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند و بطور کلی آموزشگران عضو نمونه تحقیق بطور میانگین در سالهای مورد بررسی در ۷/۴۷ دوره آموزشی شرکت نموده‌اند.

بر اساس اطلاعات موجود رشته تحصیلی ۵۲ درصد اعضای کمیته‌های پودمانی عضو نمونه تحقیق، «کشاورزی» می‌باشد و تقریباً ۴۹ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی «دکتری و کارشناسی ارشد» می‌باشند. سن ۴۱، ۴۱ و ۶ درصد افراد مورد بررسی به ترتیب بیش از ۳۰ تا ۴۰، بیش از ۴۰ تا ۵۰ و بیش از ۵۰ سال بوده، و میانگین سنی آنان ۳۸/۴۱ سال است و همچنین ۸۴ درصد آنان نیز مرد می‌باشند. ماهیت وظیفه ۹۰ درصد «ستادی» و ۱۰ درصد نیز «صافی» می‌باشد. براساس داده‌های جمع‌آوری شده، بیشتر اعضای کمیته‌های پودمانی مورد مطالعه کمتر از «۱۰» سال سابقه عضویت در کمیته‌های پودمانی دارند. همچنین میانگین سابقه عضویت آنان در کمیته‌های پودمانی نیز ۲/۶۷ سال می‌باشد. از نظر سابقه خدمت بیش از ۳۹ درصد اعضای کمیته‌های پودمانی دارای سابقه خدمت «بیش از ۱۰ تا ۲۰» سال می‌باشند و میانگین سابقه خدمت آنان در مراکز مورد مطالعه نیز ۱۸/۰۳ سال می‌باشد. پست سازمانی ۹۴ درصد اعضای کمیته‌های پودمانی «مدیریتی و کارشناسی» می‌باشد و ۶۸ درصد افراد مورد بررسی در یک کمیته پودمانی عضویت دارند و ۲۰ درصد نیز در دو کمیته پودمانی مشارکت دارند.

بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در خصوص «مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی» نشان می‌دهد که میزان مشارکت کمی بیش از حد متوسط می‌باشد (۳/۲ از ۵). انحراف معیار نظرات نیز ۰/۸۹ است که مؤید همگنی نسبی نظرات آنان می‌باشد (جدول ۲). نتایج آزمون تحلیلی کروسکال والیس ۱ 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 آنست که افرادی که رشته تحصیلی آنان کشاورزی است، میزان مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی را بیشتر تلقی کرده‌اند (MR=۱۹۵ در مقابل ۱۶۵/۵۴). همچنین افرادی که از سطح تحصیلی دکتری و کارشناسی ارشد برخوردارند، اعتقاد به مشارکت بیشتر کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی دارند (MR=۲۱۹/۹۶ در مقایسه با ۱۶۶/۷ برای افراد فوق لیسانس). از طرفی کسانی که از سن و سابقه خدمت کمتری برخوردارند دیدگاه مثبت‌تری در این خصوص ارائه نموده‌اند (به ترتیب MR=۱۹۸/۳ و ۲۰۳/۸ در مقایسه با ۱۷۱/۹۵ و ۱۵۱ افراد دارای سن بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند و سابقه خدمت بالای ۲۰ سال دارند) پاسخگویان ستادی نیز نسبت به پاسخگوییانی که دارای پست سازمانی صفی می‌باشند به مشارکت بیشتر کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت اعتقاد دارند (MR=۱۷۰ در مقایسه با ۱۴۲). از طرفی، کسانی که دارای پست مدیریتی می‌باشند مشارکت کارکنان و متخصصین را در طراحی دوره‌های آموزشی در حال حاضر بیشتر از دیگران می‌دانند (MR=۲۰۳ در مقابل ۱۵۷/۸ برای افراد دارای پست سازمانی کارشناس مسئول) (جدول ۲۲).

جدول شماره (۲): توزیع آماری میزان «مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۱/۳	۵	-	-	۷	۴	-	-	۰/۷	۱	نمی‌دانم
۴/۱	۱۶	۱	۱	۳/۵	۲	۲/۵	۲	۷/۳	۱۱	خیلی کم
۱۲/۹	۵۰	۵	۵	۱۹/۳	۱۱	۱۲/۳	۱۰	۱۶	۲۴	کم
۳۵/۳	۱۳۷	۲۰	۲۰	۳۵/۱	۲۰	۴۵/۷	۳۷	۴۰	۶۰	متوسط
۲۹/۹	۱۱۶	۴۶	۴۶	۲۱/۱	۱۲	۲۸/۴	۲۳	۲۳/۳	۳۵	زیاد
۱۵/۷	۱۶۱	۲۸	۲۸	۱۲/۲	۷	۱۱/۱	۹	۱۱/۳	۱۷	خیلی زیاد
۰/۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۴	۲	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳/۲		۳/۶۳		۳/۱۱		۳/۱۲		۳/۰۱		میانگین
۰/۸۹		۰/۷۹		۰/۹۳		۰/۸۲		۰/۹		انحراف معیار ^۳

اطلاعات مندرج در جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که بجز اعضای کمیته‌های پودمانی عضو نمونه تحقیق سایر گروه‌های مورد بررسی معتقدند میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با شاخصهای طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان کمتر از حد متوسط می‌باشد و میانگین کلی نظرات جامعه مورد بررسی نیز مؤید همین مطلب است (۲/۹ از ۵). نتایج اثر متغیرهای مستقلی که در دیدگاه هر چهار گروه عضو نمونه 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 (جدول ۲۲).

۱ Kruskall Wallis

۲ Mean Rank میانگین رتبه‌ای

۳ Standard Deviation(SD)

در خصوص میزان توجه به فرایند ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی ارزیابی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق کمتر از حد متوسط است و کمترین و بیشترین اعتقاد به توجه این شاخص در نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزشی متعلق به کارشناسان و اعضای کمیته‌های پودمانی به ترتیب با میانگین نظرات ۲/۶۷ و ۳/۲ (از ۵) می‌باشد جدول (۴). همچنین بررسی نتایج تحلیل واریانس کروسکال والیس مؤید آن است که متغیرهای مستقلی مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی، اختلاف معنی‌داری در دیدگاه آنان نسبت به میزان توجه به «ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی» در حال حاضر ایجاد نموده است. براین اساس میانگین ابتدایی 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.

جدول شماره (۳): توزیع آماری میزان «تناسب محتوای دوره‌ها با یکدیگر، طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	P	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۳	۲	نمی‌دانم
۴/۹	۱۹	۲	۲	۵/۳	۳	۱/۲	۱	۸/۷	۱۳	خیلی کم
۲۴/۲	۹۴	۲۲	۲۲	۲۴/۶	۱۴	۱۹/۸	۱۶	۲۸	۴۲	کم
۳۱/۸	۱۳۱	۲۴	۲۴	۳۳/۳	۱۹	۴۶/۹	۳۸	۳۳/۳	۵۰	متوسط
۲۵	۹۷	۳۶	۳۶	۱۹/۲	۱۱	۲۳/۵	۱۹	۲۰/۷	۳۱	زیاد
۱۰/۸	۴۲	۱۶	۱۶	۱۴	۸	۸/۶	۷	۷/۳	۱۱	خیلی زیاد
۰/۵	۲	-	-	۸	۱	-	-	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۹		۳/۲		۲/۹		۲/۹		۲/۶۷		میانگین
۰/۹۴		۰/۹۲		۱		۰/۸		۰/۹۵		انحراف معیار

جدول شماره (۴): توزیع آماری میزان توجه به «ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌ها»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۳	۲	نمی‌دانم
۴/۹	۱۹	۲	۲	۵/۳	۳	۱/۲	۱	۸/۷	۱۳	خیلی کم
۲۴/۲	۹۴	۲۲	۲۲	۲۴/۶	۱۴	۱۹/۸	۱۶	۲۸	۴۲	کم
۳۲/۸	۱۳۱	۲۴	۲۴	۳۳/۳	۱۹	۴۶/۹	۳	۳۳/۳	۵۰	متوسط
۲۵	۹۷	۳۶	۳۶	۱۹/۲	۱۱	۲۳/۵	۱۹	۲۰/۷	۳۱	زیاد
۱۰/۸	۴۲	۱۶	۱۶	۱۴	۸	۸/۶	۷	۷/۳	۱۱	خیلی زیاد
۰/۵	۲	-	-	۱/۸	۱	-	-	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۸۹		۳/۲		۲/۱۹		۲/۸		۲/۶۷		میانگین
۰/۹۴		۰/۹۲		۱		۰/۷۱		۰/۹۵		انحراف معیار

بخش دیگری از نتایج حاصله نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها «کیفیت و تناسب عناوین و سرفصلهای دوره‌های 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 ۵). 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 (جدول ۲۲).

جدول شماره (۵): توزیع آماری «میزان کیفیت و تناسب عناوین و سرفصلهای دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو دیدگاهها
p	f	p	f	p	f	p	F	p	f	
۰/۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۳	۲	نمی‌دانم
۴/۹	۱۹	۲	۲	۵/۳	۳	۱/۲	۱	۸/۷	۱۳	خیلی کم
۲۴/۲	۹۴	۲۲	۲۲	۲۴/۶	۱۴	۱۹/۸	۱۶	۲۸	۴۲	کم
۳۳/۸	۱۳۱	۲۴	۲۴	۳۳/۳	۱۹	۴۶/۹	۳۸	۳۳/۳	۵۰	متوسط
۲۵	۹۷	۳۶	۳۶	۱۹/۲	۱۱	۲۳/۵	۱۹	۲۰/۷	۳۱	زیاد
۱۰/۸	۴۲	۱۶	۱۶	۱۴	۸	۸/۶	۷	۷/۳	۱۱	خیلی زیاد
۰/۵	۲	-	-	۱/۸	۱	-	-	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۸۹		۳/۲		۲/۹		۲/۹		۲/۶۷		میانگین
۰/۹۴		۰/۹۲		۱		۰/۸		۰/۹۵		انحراف معیار

برای سنجش متغیر «پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله طراحی» از متغیرهای خرد مانند: «تعیین روش صحیح اجرای دوره‌ها»، «تعیین میزان اختیار مدرسین در تغییر سرفصل دوره‌ها با توجه به شرایط موجود در هنگام تدریس»، «ایجاد تناسب بین میزان ساعات تدریس با سرفصلهای تهیه شده»، «تعیین ویژگی‌های مدرسین واجد شرایط برای تدریس» و «تعیین روش ارزشیابی فراگیران» استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد از دیدگاه اعضای نمونه تحقیق به این موضوع کمی بیش از حد متوسط در مرحله طراحی دوره‌های آموزشی توجه می‌شود (۳/۰۶ 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 ۶).

جدول شماره (۶): توزیع آماری میزان «پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو دیدگاهها
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۳/۴	۱۳	۴	۴	۵/۳	۳	۱/۲	۱	۳/۳	۵	خیلی کم
۱۷	۶۶	۱۸	۱۸	۱۰/۵	۷	۹/۹	۸	۲۲/۷	۳۴	کم
۳۴/۲	۱۳۳	۲۶	۲۶	۳۵/۱	۲۰	۴۵/۷	۳۷	۳۳/۳	۵۰	متوسط
۳۵/۱	۱۳۶	۴۲	۴۲	۳۶/۸	۲۱	۳۳/۳	۲۷	۳۰/۷	۴۶	زیاد
۹/۸	۳۸	۱۰	۱۰	۱۰/۵	۶	۹/۹	۸	۹/۳	۱۴	خیلی زیاد
۰/۵	۲	-	-	۱/۸	۱	-	-	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳/۰۶		۳/۲۸		۳/۰۳		۳/۱		۲/۹		میانگین
۰/۸۲		۰/۷۸		۰/۸۶		۰/۷۱		۰/۸۵		انحراف معیار

با توجه به داده‌های مندرج در جدول (۷) بطور کلی اعضای نمونه تحقیق معتقدند به شاخص پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله انتخاب کمتر از حد متوسط توجه شده است (۲/۹۶ از ۵) و در این میان کارشناسان کمترین اعتقاد را داشته‌اند (۲/۸۹ از ۵).

جدول شماره (۷): توزیع آماری میزان «پیش‌بینی‌های اجرایی در مرحله انتخاب دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌های پودمانی		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو دیدگاهها
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۱	۴	۱	۱	-	-	-	-	-	-	نمی‌دانم
۳/۴	۱۳	۱	۱	۵/۳	۳	۱/۲	۱	۵/۴	۸	خیلی کم
۱۹/۳	۷۵	۲۲	۲۲	۱۷/۵	۳	۱۳/۶	۱۱	۲۱/۳	۳۲	کم
۳۷/۹	۱۴۷	۳۸	۳۸	۳۱/۵	۱۰	۳۹/۵	۳۲	۳۹/۳	۵۹	متوسط
۲۴/۵	۹۵	۲۴	۲۴	۲۶/۳	۱۵	۳۲/۲	۲۶	۲۰	۳۰	زیاد
۱۲/۶	۴۹	۱۲	۱۲	۱۲/۳	۷	۱۲/۳	۱۰	۱۳/۳	۲۰	خیلی زیاد
۱/۳	۵	۲	۲	۱/۸	۱	۱/۲	۱	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۹۶		۲/۹۴		۳/۰۳		۳/۱		۲/۸۹		میانگین
۰/۸۹		۰/۹۶		۰/۹۲		۰/۷۸		۰/۹۱		انحراف معیار

داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد از نظرات کارکنان در انتخاب دوره‌های آموزشی که باید در هر یک از سالهای خدمت بگذرانند، در حد متوسط استفاده می‌شود (۳ از ۵) و البته گروه کارشناسان عضو نمونه تحقیق در این رابطه امتیاز کمتری برای این شاخص قائل شده‌اند (۲/۹ از ۵). با توجه به انحراف استاندارد نقطه نظرات هر یک از گروه‌ها که بیش از یک می‌باشد، ناهمگنی خاصی نیز بین دیدگاه‌های اعضای نمونه تحقیق در این ارتباط 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 (جدول ۲۲).

جدول شماره (۸): توزیع آماری میزان «استفاده از نظرات کارکنان در انتخاب دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو دیدگاهها
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۰/۵	۲	-	-	۱/۸	۱	-	-	۰/۷	۱	شاخص مهمی نیست
۲/۸	۱۱	۲	۲	۱۰/۵	۶	۱/۲	۱	۱/۳	۲	نمی‌دانم
۱۴/۴	۵۶	۱۲	۱۲	۱۵/۸	۹	۱۳/۶	۱۱	۱۶	۲۴	خیلی کم
۱۸/۶	۷۲	۱۹	۱۹	۱۷/۵	۱۰	۱۶	۱۳	۲۰	۳۰	کم
۲۸/۲	۱۰۹	۲۹	۲۹	۲۱/۱	۱۲	۳۴/۶	۲۸	۲۶/۷	۴۰	متوسط
۱۸	۷۰	۱۷	۱۷	۱۹/۳	۱۱	۱۴/۸	۱۲	۲۰	۳۰	زیاد
۱۴/۹	۵۸	۱۸	۱۸	۱۲/۲	۷	۱۸/۵	۱۵	۱۲	۱۸	خیلی زیاد
۲/۶	۱۰	۳	۳	۱/۸	۱	۱/۳	۱	۳/۳	۵	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳		۳/۱		۲/۹		۳/۰۸		۲/۹		میانگین
۱/۲۸		۱/۲۸		۱/۳۲		۱/۳		۱/۲۶		انحراف معیار

بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در خصوص میزان استفاده از نظرات مدیران در مرحله انتخاب دوره‌های آموزشی نشان می‌دهد که میانگین نظرات پایین‌تر از حد متوسط است (۲/۹۴ از ۵) و کمترین نظرات را در این خصوص کارشناسان و مدیران داشته‌اند (با میانگین ۲/۸ و ۲/۹۵) (جدول ۹).

جدول شماره (۹): توزیع آماری میزان «استفاده از نظرات مدیران در انتخاب دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۱/۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۳	۲	شاخص مهمی نیست
۴/۹	۱۹	۶	۶	۷	۴	۲/۵	۲	۴/۷	۷	نمی‌دانم
۹	۳۵	۱۱	۱۱	۵/۳	۳	۳/۷	۳	۱۲	۱۸	خیلی کم
۱۸/۶	۷۲	۱۴	۱۴	۲۱	۱۲	۱۶	۱۳	۲۲	۳۳	کم
۳۴	۱۳۲	۲۹	۲۹	۲۹/۸	۱۷	۴۶/۹	۳۸	۳۲	۴۸	متوسط
۲۴/۵	۹۵	۳۱	۳۱	۲۲/۸	۱۳	۲۱	۱۷	۲۲/۶	۳۴	زیاد
۶/۷	۲۶	۷	۷	۱۰/۵	۶	۷/۴	۶	۴/۷	۷	خیلی زیاد
۱/۵	۶	۲	۲	۱/۸	۱	۲/۵	۲	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۹۴		۳/۰۴		۳/۰۴		۲/۹۵		۲/۸		میانگین
۰/۹۵		۰/۹۵		۱/۰۷		۰/۸۵		۰/۹۶		انحراف معیار

براساس اطلاعات موجود در جدول (۱۰) از دیدگاه افراد عضو نمونه تحقیق در مرحله انتخاب دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان، به نظرات مدرسین مجرب کمتر از حد متوسط توجه می‌شود (۲/۹۳ از ۵). در میان گروه‌های چهارگانه عضو نمونه تحقیق، آموزشگران اعتقاد کمتری به توجهی که هم‌اکنون به نظرات مدرسین مجرب برای انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان صورت می‌پذیرد، دارند.

جدول شماره (۱۰): توزیع آماری میزان «استفاده از نظرات مدرسین مجرب در انتخاب دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۳	۱	-	-	-	-	-	-	۰/۷	۱	شاخص مهم نیست
۸	۳۱	۷	۷	۱۴	۸	۶/۲	۵	۷/۳	۱۱	نمی‌دانم
۱۰/۳	۴۰	۷	۷	۱۵/۸	۹	۳/۷	۳	۱۴	۲۱	خیلی کم
۲۵/۳	۹۸	۲۷	۲۷	۲۶/۳	۱۵	۲۴/۷	۲۰	۲۴	۳۶	کم
۲۷/۲	۱۰	۲۶	۲۶	۱۹/۳	۱۱	۳۴/۶	۲۸	۲۷/۳	۴۱	متوسط
۱۴/۷	۵۷	۲۰	۲۰	۱۴	۸	۱۶	۱۳	۱۰/۷	۱۶	زیاد
۱۲/۴	۴۸	۱۱	۱۱	۸/۸	۵	۱۱/۱	۹	۱۵/۳	۲۳	خیلی زیاد
۱/۸	۷	۲	۲	۱/۸	۱	۳/۷	۳	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۹۳		۳/۰۱		۲/۶۸		۳/۰۶		۳		میانگین
۱/۴۱		۱/۱۵		۱/۲۶		۱/۰۵		۱/۰۳		انحراف معیار

بررسی‌های انجام شده در زمینه میزان دخالت مراکز آموزشی و واحدهای ستادی تدوین‌کننده تقویم آموزشی کارکنان وزارت جهادکشاورزی 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 بیشتر اعتقاد به دخالت واحدهای فوق در تعیین نهایی دوره‌های آموزشی دارند. در میان چهار گروه نمونه تحقیق، کارشناسان و آموزشگران با میانگین نظرات ۲/۷ و ۲/۹۴ اعتقاد کمتری به عدم دخالت عوامل بیرونی در انتخاب دوره‌های آموزشی دارند (جدول ۱۱).

جدول شماره (۱۱): توزیع آماری میزان «عدم دخالت عوامل بیرونی» در انتخاب نهایی دوره‌ها

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۵	۲	۱	۱	-	-	-	-	۰/۷	۱	شاخص مهم نیست
۱۱/۳	۴۴	۱۴	۱۴	۱۴	۸	۲/۵	۲	۱۳/۳	۲۰	نمی‌دانم
۷/۵	۲۹	۱۰	۱۰	۷	۴	۲/۵	۲	۸/۷	۱۳	خیلی کم
۱۷/۳	۶۷	۱۵	۱۵	۲۴/۶	۱۴	۱۳/۶	۱۱	۱۸	۲۷	کم
۲۹/۱	۱۱۳	۲۴	۲۴	۲۱/۱	۱۲	۴۰/۷	۳۳	۲۹/۳	۴۴	متوسط
۲۲/۹	۸۹	۲۰	۲۰	۲۲/۸	۱۳	۳۳/۳	۲۷	۱۹/۳	۲۹	زیاد
۸	۳۱	۱۰	۱۰	۷	۴	۳/۷	۳	۹/۳	۱۴	خیلی زیاد
۳/۴	۱۳	۶	۶	۳/۵	۲	۳/۷	۳	۱/۴	۲	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۹۴		۳		۲/۹۴		۳/۱۴		۲/۷		میانگین
۰/۹۹		۱/۰۴		۱/۰۶		۰/۷۹		۱/۲۰		انحراف معیار

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 (جدول ۲۲).

داده‌های جدول (۱۲) حاکی از آنست که موضوع ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی از دیدگاه پاسخگویان تاکنون کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان و مسئولین نظام تعیین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت وزارت جهادکشاورزی قرار گرفته است و ارزیابی آنان در رابطه با شاخص فوق کمتر از حد متوسط می‌باشد. (۲/۸۵ از ۵). البته با توجه به بالا بودن انحراف پاسخهای ارائه شده 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 (۳۱/۷ از ۵) می‌باشد (جدول شماره ۶۰).

با توجه به اطلاعات بدست آمده افراد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و لیسانس که بیشتر اعضای جامعه تحقیق را نیز تشکیل می‌دهند، ارزیابی نامناسبی از میزان توجهی که در حال حاضر به بررسی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کارکنان صورت می‌گیرد، دارند (جدول ۱۳).

جدول شماره (۱۲): توزیع آماری میزان «توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌ها»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۳	۱	۱	۱	-	-	-	-	-	-	شاخص مهم نیست
۱/۴	۱۶	۳	۳	۸/۸	۵	-	-	۵/۳	۸	نمی‌دانم
۱۱/۸	۴۶	۱۲	۱۲	۷	۴	۹/۹	۸	۱۴/۷	۲۲	خیلی کم
۲۶/۸	۱۰۴	۲۳	۲۳	۳۳/۳	۱۹	۲۸/۴	۲۳	۲۶	۳۹	کم
۲۸/۶	۱۱۱	۲۹	۲۹	۲۹/۸	۱۷	۳۳/۳	۲۷	۲۵/۳	۳۸	متوسط
۱۷/۸	۶۹	۲۱	۲۱	۸/۸	۵	۱۸/۵	۱۵	۱۸/۷	۲۸	زیاد
۸/۸	۳۴	۸	۸	۱۰/۵	۶	۷/۴	۶	۹/۳	۱۴	خیلی زیاد
۱/۸	۷	۳	۳	۱/۸	۱	۲/۵	۲	۰/۷	۱	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۲/۸۵		۲/۸		۲/۷۴		۲/۷		۳/۱۷		میانگین
۱/۰۸		۱/۱۱		۱/۰۸		۱		۱/۰۵		انحراف معیار(۱)

جدول شماره (۱۳): 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	فوق لیسانس
۱۸۶	۱۰۳	لیسانس
۲۰۲	۱۷	فوق دیپلم

بررسی داده‌های بدست آمده در این بخش از تحقیق مؤید آن است که از دیدگاه پاسخگویان 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 ۱۴). نتایج تحلیل واریانس کروسکال والیس 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 (جدول ۲۲).

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 ۱۵).

نتایج ارزیابی میزان توجه به سطح دانش و مهارت موجود کارکنان و اثر گذاری دوره‌های آموزشی نشان می‌دهد که در حال حاضر در نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان، بالاتر از حد متوسط به این شاخص توجه می‌شود (۳/۲ از ۵). از جانب دیگر بررسی نتایج تحلیل واریانس کروسکال والیس نشان می‌دهد متغیرهای سطوح تحصیلی، نوع

جدول شماره (۱۴): توزیع آماری میزان «توجه به هدفها و برنامه‌های استانی و ملی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۰/۳	۱	۱	۱	-	-	-	-	-	-	شاخص مهم نیست
۴/۱	۱۶	۵	۵	۳/۵	۲	۲/۵	۲	۴/۷	۷	نمی‌دانم
۵/۷	۲۲	۵	۵	۷	۴	۲/۵	۲	۷/۳	۱۱	خیلی کم
۱۴/۷	۵۷	۲۰	۲۰	۱۵/۸	۹	۴/۹	۴	۱۶	۲۴	کم
۲۸/۹	۱۱۲	۲۶	۲۶	۲۸/۱	۱۶	۳۳/۱	۲۶	۲۹/۳	۴۴	متوسط
۲۹/۳	۱۱۴	۲۳	۲۳	۳۳/۳	۱۹	۴۰/۷	۳۳	۲۶	۳۹	زیاد
۱۴/۹	۵۸	۱۷	۱۷	۱۰/۵	۶	۱۴/۸	۱۲	۱۵/۳	۲۳	خیلی زیاد
۲/۱	۸	۳	۳	۱/۸	۱	۲/۵	۲	۱/۴	۲	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳/۱۴		۳/۲		۳/۰۶		۳/۴		۲/۸۸		میانگین
۱/۰۱		۱/۰۶		۱/۰۶		۰/۸۲		۱/۲۹		انحراف معیار(۱)

جدول شماره (۱۵): توزیع آماری میزان «تناسب دوره‌های آموزشی انتخاب شده با گروه شغلی کارکنان»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۸	۳	-	-	۱/۸	۱	-	-	۱/۳	۲	شاخص مهم نیست
۱/۸	۷	۱	۱	۱/۸	۱	۱/۲	۱	۲/۷	۴	نمی‌دانم
۹	۳۵	۱۰	۱۰	۵/۳	۳	۴/۹	۴	۱۲	۱۸	خیلی کم
۱۶/۸	۶۵	۱۹	۱۹	۱۹/۳	۱۱	۲۱	۱۷	۱۲	۱۸	کم
۳۰/۲	۱۱۷	۳۰	۳۰	۳۳/۳	۱۹	۲۹/۶	۲۴	۲۹/۳	۴۴	متوسط
۲۸/۱	۱۰۹	۳۳	۳۳	۲۴/۶	۱۴	۲۷/۲	۲۲	۲۶/۷	۴۰	زیاد
۱۱/۲	۴۴	۵	۵	۱۲/۲	۷	۱۳/۶	۱۱	۱۴	۲۱	خیلی زیاد
۱/۲	۸	۲	۲	۱/۸	۱	۲/۵	۲	۲	۳	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳/۱۷		۳/۰۴		۳/۲		۳/۲۴		۳/۱۹		میانگین
۰/۹۴		۱/۰۸		۱/۰۸		۱/۱		۱/۲۲		انحراف معیار(۱)

وظیفه و سن؛ اختلاف معنی‌داری در دیدگاه آنان نسبت به میزان توجه به دانش و مهارت موجود کارکنان و اثر گذاری دوره‌های آموزشی در انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان بوجود آورده است (جدول ۱۶). 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 اثر گذاری دوره‌های آموزشی در فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی دارند(جدول ۱۷).

جدول شماره (۱۶): توزیع آماری میزان «توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	دیدگاهها
۵/۷	۲۲	۶	۶	۱۰/۵	۶	۳/۷	۳	۴/۷	۷	شاخص مهم نیست
۸	۳۱	۸	۸	۱۲/۲	۷	۶/۲	۵	۷/۳	۱۱	نمی‌دانم
۷/۷	۳۰	۱۰	۱۰	۳/۵	۲	۱/۲	۱	۱۱/۳	۱۷	خیلی کم
۵/۹	۲۳	۵	۵	۱/۸	۱	۲/۵	۲	۱۰	۱۵	کم
۵/۹	۲۳	۴	۴	۱/۸	۱	۱/۲	۱	۱۱/۳	۱۷	متوسط
۱	۴	۲	۲	-	-	-	-	۱/۴	۲	زیاد
۰/۵	۲	۱	۱	-	-	-	-	۰/۷	۱	خیلی زیاد
۶۵/۳	۲۵۳	۶۴	۶۴	۷۰/۲	۴۰	۸۵/۲	۶۹	۵۳/۳	۸۰	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع
۳/۲		۳/۲۵		۳/۱۱		۳/۳		۳/۱۴		میانگین
۰/۹۴		۰/۹		۱/۰۳		۰/۸۵		۰/۹۸		انحراف معیار(۱)

جدول شماره (۱۷): توزیع میانگین‌های رتبه‌ای (Mean Rank) میزان توجه به سطح دانش و مهارت کنونی کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی بر حسب «مدرک تحصیلی»، «سن» و «نوع وظیفه»

سن		نوع وظیفه		سطح مدرک تحصیلی					
پیش از ۵۰ سال	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال	دیپلم	ستادی	مقطع دیپلم	لیسانس	مقطع لیسانس	دکتری
۱۶۶	۱۶۴	۱۸۲	۲۲۶	۱۴۵	۱۶۶	۲۰۹	۱۹۶	۱۶۰	۱۸۹

بررسی نتایج بدست آمده در این بخش از تحقیق نشان می‌دهد که از دیدگاه ۷۱/۶ درصد پاسخگویان تاکنون از نظرات آنها در ارزشیابی چگونگی انتخاب دوره‌های آموزشی استفاده نشده است (جدول ۱۸). در میان چهار گروه عضو نمونه تحقیق کمترین میزان مراجعه به آنان برای ارزشیابی نحوه انتخاب دوره‌های آموزشی، اختصاص به آموزشگران و کارشناسان دارد. با توجه به نتایج آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس، نوع پاسخ اعضای نمونه تحقیق تحت تأثیر نوع وظیفه و پست‌سازمانی می‌باشد. بر این اساس، میانگین رتبه‌ای دیدگاه پاسخگویان دارای وظیفه ستادی ۱۶۷ (در مقابل ۱۴۲ برای دیدگاه پاسخگویان صفی) و پاسخگویان دارای پست سازمانی مدیریتی ۱۹۶ (در مقابل ۱۴۴ برای مدرسین و ۱۷۱ برای کارشناسان) می‌باشد (جدول ۲۲).

جدول شماره (۱۸): توزیع آماری «توجه به دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌ها»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		گروه‌های پاسخگو دیدگاه‌ها
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۷۱/۶	۲۷۸	۵۱	۵۱	۸۹/۵	۵۱	۶۹/۱	۵۶	۸۰	۱۲۰	خیر
۲۶/۵	۱۰۳	۴۵	۴۵	۱۰/۵	۶	۳۰/۹	۲۵	۱۸	۲۷	بلی
۱/۹	۷	۴	۴	-	-	-	-	۲	۳	بدون جواب
۱۰۰	۳/۹۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع

به منظور ارزیابی صحت دوره‌های آموزشی انتخاب شده و مندرج در تقویم آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهادکشاورزی، به بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در خصوص دوره‌هایی که طی سالهای ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ (تا زمان انجام تحقیق) شرکت کرده‌اند ولی در هنگام نیازسنجی مراکز آموزش، آن دوره‌ها را انتخاب نکرده‌اند، پرداخته شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد ۱۹/۵۸ درصد پاسخگویان در ۳ تا ۵ دوره آموزشی غیر منتخب طی سالهای فوق شرکت نموده‌اند. ۱۳/۶۵ درصد نیز در ۱ تا ۲ دوره آموزشی غیر منتخب شرکت داشته‌اند. البته ۴۸/۷، ۸۱/۵، ۶۶/۷ و ۶۲ درصد به ترتیب کارشناسان، مدیران، آموزشگران و اعضای کمیته‌های پودمانی 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 در این رابطه می‌باشد (جدول ۱۹).

جدول شماره (۱۹): توزیع آماری «دوره‌های آموزشی که پاسخگویان بدون انتخاب خود، در آنها شرکت کرده‌اند»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		اعضای نمونه تحقیق تعداد دوره
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۱۳/۶۵	۵۳	۱۴	۱۴	۲۲/۸	۱۳	۹/۹	۸	۱۲	۱۸	۱-۲
۱۹/۵۸	۷۶	۱۹	۱۹	۷/۱	۴	۴/۹	۴	۳۲/۶	۴۹	۳-۵
۳/۶	۱۴	۵	۵	۰	۰	۱/۲	۱	۵/۴	۸	۶-۱۰
۱/۵۵	۶	۰	۰	۳/۶	۲	۲/۴	۲	۱/۴	۲	بیشتر از ۱۰ دوره
۶۱/۶	۲۳۹	۶۲	۶۲	۶۶/۷	۳۸	۸۱/۵	۶۶	۴۸/۷	۷۳	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع

بررسی نتایج بدست آمده در این خصوص نشان می‌دهد فقط ۸ درصد پاسخگویان معتقدند از نحوه فعالیت کمیته‌های پودمانی ارزشیابی صورت می‌گیرد و ۱۶/۵ درصد اعتقاد دارند در این رابطه ارزشیابی خاصی بعمل می‌آید. البته ۱۵ درصد اعضای کمیته پودمانی معتقدند چنین ارزشیابی از فعالیتهای کمیته آنان صورت پذیرفته است و ۵۸ درصد نیز اطلاعی از موضوع ندارند (جدول ۲۰).

جدول (۲۰) توزیع دیدگاه کارشناسان نسبت به «ارزشیابی نحوه کار کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی»

مجموعه		اعضای کمیته‌ها		آموزشگران		مدیران		کارشناسان		دیدگاهها
p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	
۸	۳۱	۱۵	۱۵	۱/۸	۱	۶/۲	۵	۶/۷	۱۰	بلی
۱۶/۵	۶۴	۲۳	۲۳	۸/۸	۵	۱۲/۳	۱۰	۱۷/۳	۲۶	خیر
۷۲/۱۶	۲۸۰	۵۸	۵۸	۸۶	۴۹	۷۷/۸	۶۳	۷۲/۳	۱۱۰	اطلاعی ندارم
۳/۳۵	۱۳	۴	۴	۳/۵	۲	۳/۷	۳	۲/۷	۴	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۸۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۷	۱۰۰	۸۱	۱۰۰	۱۵۰	مجموع

مقایسه دیدگاههای چهار گروه عضو نمونه تحقیق در خصوص نظام فعلی

به منظور بررسی و مقایسه ارتباط دیدگاه‌های چهار گروه عضو نمونه تحقیق در زمینه کیفیت نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزشی از آزمون کروسکال وایس 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 (جدول ۲۱). براین اساس، اعضای کمیته‌های پودمانی در اغلب زمینه‌ها بیشتر از سایرین اعتقاد به اجرای هر یک از مراحل نظام مذکور در شرایط حاضر 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 معتقد هستند. البته در سایر زمینه‌های نظام فعلی شامل: «پیش‌بینی امور اجرایی 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 کارکنان و اثرگذاری دوره‌های آموزشی»، «صحت دوره‌های آموزشی انتخاب شده» و «ارزشیابی فعالیت‌های کمیته‌های طراحی دوره‌های آموزشی»؛ اختلاف معنی‌داری دیده نشده است.

جدول (۲۱) نتایج تحلیل واریانس دیدگاههای گروه‌های عضو نمونه تحقیق

کارشناسان	اعضای کمیته‌ها	آموزشگران	مدیران	گروه‌های پاسخگو	
				دیدگاهها	ضریب معنی‌داری
۱۶۹	۲۵۲	۱۶۱	۱۸۵	مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی	۴۳/۷۳۷**
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	میزان کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی	۱۵/۴۴**
۱۸۰	۱۸۰	۱۷۶	۱۹۸	میزان عدم دخالت عوامل بیرونی	۸/۸*
۱۷۴	۲۲۸	۱۵۹	۱۷۵	توجه به دیدگاه کارکنان در ارزشیابی نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی	۳۳/۱۵**
۱۸۱	۲۲۰	۱۷۸	۱۷۶	میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی که خود انتخاب نکرده‌اند	۱۲/۵۵**
۱۸۶	۲۱۶	۱۶۰	۱۷۶	توجه به ارزشیابی نحوه کار	۱۸/۹۳**

جدول شماره (۲۲) نتایج تحلیل واریانس کروسکال والیس اثر متغیرهای مستقل بر دیدگاه پاسخگویان

سن	دوره‌های آموزشی	پست سازمانی	سابقه خدمت	نوع وظیفه	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	شاخص‌ها دیدگاهها
-	-	۱۷/۹ *	۲۴/۴ *	-۲/۶۸ **	۸/۳۹ *	-۲/۷۸ **	مشارکت کارکنان و ... در طراحی
-	-	۱۲/۸۵ **	۶/۱ *	-	-	-	تناسب محتوا.....
-	-	۱۲/۸۵ **	۶/۱ *	-	۱۲/۴۵ **	-	ارزیابی.....
-	-	۱۲/۸۵ *	۶/۱ *	-	۱۲/۴۵ *	-	میزان کیفیت و تناسب عناوین
-	-	-	-	-	-	-	پیش‌بینی امور اجرایی...
-	-	-	-	-	-	-	پیش‌بینی‌های اجرایی ...انتخاب..
-	-	-	-	-	-	-۲/۳۲ *	استفاده از نظرات کارکنان...
-	-	-	-	-	-	-	استفاده از نظرات مدیران....
۱۴/۱۴ **	-	-	-	-	-	-	استفاده از نظرات آموزشگران....
۷/۵ **	-	۱۹/۵۴ **	۶/۹ *	-	-	-	عدم دخالت عوامل بیرونی...
-	-	-	-	-	۱۳/۷ **	-	توجه به ارزیابی ... فرایند انتخاب ...
-	-	۱۴/۱ *	-	-	-	-	توجه به هدفها
-	-	-	-	-	-	-	تناسب دوره‌ها با ... گروه شغلی....
۱۲/۱۷ *	-	-	-	-۱/۹۸ *	۱۳/۷۶ **	-	توجه به سطح دانش و مهارت
-	-	۱۸/۴ **	-	-۲/۹۳ **	-	-	توجه به دیدگاه کارکنان ... ارزیابی...
-	-	-	-	-	-	-	دوره‌های آموزشی ...بدون انتخاب ...
-	-	-	-	-	-	-	ارزیابی نحوه کار

۴- نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای کارشناسان عضو نمونه تحقیق نشان داد که فقط ۲ نفر از مجموع ۱۵۰ نفر، دارای مدرک دکتری می‌باشند. این موضوع حکایت از ضرورت توجه به ارتقای سطوح تحصیلی کارشناسان، مربیان و اعضای هیأت علمی مراکز آموزش کشاورزی دارد. با توجه به اینکه وزارت جهادکشاورزی متولی توسعه بخش کشاورزی است حجم و سطح برنامه‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان فنی و تخصصی این وزارت نیازمند طراحی و اجرای برنامه‌های مذکور با کیفیت مناسب می‌باشد. بخش دیگری از داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که ۱۸/۷ درصد کارشناسان عضو نمونه تحقیق بین یک تا پنج دوره آموزشی در سالهای ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ گذرانده‌اند و ۱۸ درصد نیز در این خصوص نظری نداده‌اند (که احتمالاً در هیچ دوره‌ای شرکت نداشته‌اند)، و از طرفی 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 موضوع نشان می‌دهد افرادی که خود در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی مشغول به کار هستند و باید با آخرین دانش و اطلاعات کشاورزی و برنامه‌ریزی آموزشی آشنایی و مهارت کافی داشته باشند، کمتر در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت میکنند که این مسئله زنگ خطری برای کل نظام آموزش ضمن خدمت وزارت جهادکشاورزی به شمار می‌آید. بنابر این ضروری است برنامه آموزشی جامع و مستمری برای آموزش مربیان، کارشناسان و اعضای هیأت علمی مراکز آموزش کشاورزی، طراحی و با کمال دقت و صحت به اجرا گذاشته شود تا انتظارات لازم از کل آموزشهای ضمن خدمت وزارت مزبور برآورده گردد.

بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای مدیران و سرپرستان بخشهای مختلف مراکز آموزشی نشان می‌دهد 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 تحصیلی مدیران واحدهای آموزشی پایین بوده و لازم است با یک برنامه‌ریزی دقیق و بلندمدت از طریق اعطای بورس تحصیلی، زمینه ارتقای سطح تحصیلات آنان فراهم شود.

- برای مدیران فعلی دارای مدارک تحصیلی غیرکشاورزی 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 مانوس باشند.

از طرفی، ۴۰/۷ مدیران مورد بررسی در طول سالهای ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۳ در هیچ دوره آموزشی شرکت نکرده‌اند که این مسئله با توجه به اینکه این افراد مدیریت آموزشی مراکز آموزش کشاورزی را برعهده دارند می‌تواند عامل منفی در کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی به شمار آید. همچنین از آنجا که این افراد 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. بنابر این ضروری است با توجه به آیین نامه ماده ۵۴ قانون برنامه چهارم مدیران مراکز آموزش به ویژه مدیران غیرکشاورزی ۶۰ ساعت آموزش در سال را بگذرانند و از طرفی حوزه ستادی آموزش بر این موضوع نظارت کافی صورت گیرد.

بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای آموزشگران نیز نشان داد که فقط ۷ درصد آنان مدرک دکتری دارند. این موضوع با توجه به پیشرفت گسترده علوم مختلف کشاورزی و غیرکشاورزی، نیازمند بازنگری جدی است. زیرا سطح مدرک تحصیلی مدرسین دوره‌های آموزش ضمن خدمت عامل علمی در کیفیت فرایند آموزش و تدریس به شمار می‌آید و لازم است دوره‌های آموزشی حتی الامکان از افراد دارای سطح تحصیلات دکتری با تجربه علمی و کاربردی کافی، استفاده شود.

از جانب دیگر، بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای اعضای کمیته‌های پودمانی نشان داد که ۸ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی دکتری می‌باشند. با عنایت به اینکه طراحی دوره‌های آموزشی در این کمیته‌ها صورت می‌گیرد و افراد مذکور تجزیه و تحلیل وظایف شغلی و تدوین عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی را برعهده دارند، باید افرادی در طراحی شرکت داشته باشند که با آخرین تغییر و تحولات علوم ذریبط آشنایی داشته باشند. بنابراین لازم است افراد دارای سطح مدرک تحصیلی دکتری بیشتر در کمیته حضور داشته باشند و برای این منظور از متخصصین مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی استفاده شود.

بر اساس نتایج بدست آمده میزان مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی، ملاحظه گردید اعضای کمیته‌های پودمانی و کارشناسان به ترتیب بیشترین و کمترین استفاده را نسبت به میزان فعلی مشارکت کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی دارند. این موضوع احتمالاً با توجه به عضویت اعضای کمیته پودمانی در این کمیته‌ها، قابل درک است. از طرفی، افراد دارای تخصص کشاورزی به این موضوع بیشتر اعتقاد داشته‌اند. با توجه به اینکه براساس نظر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در وزارت جهادکشاورزی محور فعالیت های طراحی پودمانهای آموزشی، رشته‌های شغلی رسته کشاورزی و محیط زیست می‌باشد، بنابراین اطلاع چندانی از کم و کیف طراحی پودمانهای سایر رشته‌های شغلی غیرکشاورزی 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. از طرفی، از آنجا که احتمالاً از دیدگاههای کارکنان دارای مدارک تحصیلی دکتری و کارشناس 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 درخصوص دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان صورت می‌گیرد، نسبت به شاغلین سایر پست‌های سازمانی دیدگاه بهتری در زمینه سطح مشارکت فعلی کارکنان و متخصصین در طراحی دوره‌های آموزشی دارند. 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. این موضوع احتمالاً بدلایلی مانند ذیل برمی‌گردد:

- اصولاً دید مثبتی نسبت به کلیه بخشهای نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزشی دارند

- غالب این افراد در پست های مدیریتی قرار دارند و بیشتر در مراجع تصمیم گیری بوده و همچنین بیشتر از آنان در

زمینه‌های مربوط به آموزش ضمن خدمت کارکنان، نظرخواهی می‌شود.

بخش دیگری از 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. در این میان، اعضای کمیته‌های پودمانی بیش از سایرین (کمی بیش از حد متوسط) در این خصوص نظر مساعد داشته‌اند، البته مجموع نظرات کمتر از متوسط است. براساس بررسی‌های بعمل آمده در حال حاضر در طراحی دوره‌ها طبقه شغلی و نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان بویژه در برنامه‌ریزی اجرایی دوره‌ها کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و مبنای فقط رشته شغلی کارکنان می‌باشد. در چنین شرایطی ممکن است یک نفر با مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در این رشته شغلی حضور داشته باشد. بنابراین دوره‌های مشابهی برای هر سه مقطع منظور کرده‌اند و همچنین با وجود اینکه در یکی از بندهای فرم شماره ۴ آیین نامه نظام جدید آموزش کارکنان به موضوع طبقه شغلی توجه شده است، 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 بدلائل فوق اعضای نمونه تحقیق بویژه کارکنان نظر مثبتی نسبت به شاخص مذکور ارائه ننموده‌اند.

براساس نتایج دیگر این تحقیق، ملاحظه شد بطورکلی میانگین دیدگاه آزمودن‌ها درخصوص ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط است و فقط اعضای کمیته‌های پودمانی نظری بیش از حد متوسط در این رابطه داشته‌اند. و کمترین اعتقاد به این موضوع را آموزشگران داشته‌اند. با عنایت به اینکه احتمالاً در شرایط حاضر بدلیل نبود یک ساز و کار مشخص برای اخذ نظرات کارشناسان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، مدیران و آموزشگران مجرب دوره‌های آموزش ضمن خدمت، با وجود نوعی نگرش نسبت به ضرورت اصلاح عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی و تشکیل کمیته‌های بازنگری، دید مثبتی نسبت به این موضوع در شرایط حاضر وجود ندارد. همچنین احتمالاً بدلیل 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 بدلیل 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 پیش بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی در مرحله طراحی در حد متوسط و کمی بیش از آن، و در مرحله انتخاب نیز 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 همچنین میزان اختیار مدرسین و 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 بویژه کارشناسان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، شده است.

از طرف دیگر، در حال حاضر کمتر برنامه‌ریزی صحیحی برای آموزش ضمن خدمت کلیه کارکنان صورت می‌گیرد. بعضی کارکنان بدلائلی بیشتر از سایرین در دوره‌ها شرکت می‌کنند و مدیران و کارکنان دارای مسئولیت کمتر در دوره‌ها شرکت می‌کنند. این مسئله با توجه به جایگاه و اثرگذاری افراد مذکور در اثربخشی فعالیت‌های سازمانی، موجب کاهش کارایی واحدهای

فوق شده است. همچنین غالباً ملاحظه می گردد. 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 دوره ها ندارد. بطور مثال درحالیکه 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 موید آن بود که به دیدگاه کارکنان در انتخاب دوره‌های آموزشی، توجه شایسته‌ای صورت نمی‌گیرد و در مجموع بطور متوسط به این موضوع بسیارمهم، توجه می‌شود. احتمالاً بدلالی مانند ذیل چنین اعتقادی حاصل شده است:

- 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

- دخالت حوزه ستادی در فرایند تنظیم تقویم آموزشی

این موضوع در یافته‌های بند (ی) یافته‌های بخش اول سوالات تحقیق تایید شده است، براین اساس ملاحظه می‌شود که عدم دخالت عوامل بیرونی 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 از همین دیدگاه به نظر 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 کم توجهی 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 نیز 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 نموده اند.

بخش بعدی یافته‌ها نشان داد که توجه به ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند انتخاب دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط می‌باشد. احتمالاً عواملی مانند ذیل موجب ارائه چنین نظری توسط افراد مورد بررسی شده است:

کم توجهی به نظرات کارکنان در فرایند انتخاب دوره‌ها، کم توجهی 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 جهادکشاورزی.

براساس 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 تاثیر فراوانی در تعیین عناوین و سرفصل دوره‌های آموزشی و از طرفی تعیین دوره‌های آموزشی که کارکنان در هریک از سالهای خدمت خود باید بگذرانند، ضروری است این عامل مورد توجه جدی کارشناسان تنظیم و تدوین کننده تقویم آموزش کارکنان قرار گیرد. براین اساس احتمالاً بدلالی از جمله موارد ذیل اعضای نمونه تحقیق چنین اظهار نظر نموده اند:

- روشن نبودن هدفها و برنامه‌های ملی و استانی برای برنامه‌ریزان ستاد آموزش در طول برنامه سوم توسعه

- نبود نظارت کافی بر ارتباط دوره‌های آموزشی با هدفها و برنامه‌های ملی و استانی از سوی حوزه نظارت و ارزشیابی

وزارت جهادکشاورزی

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 بدلائلی مانند ذیل؛ آزمودنی‌های تحقیق چنین نظری ابراز کرده‌اند:

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.

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 ذیل باشد:

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 برنامه‌کاری منسجم در واحدهای سازمانی بویژه در حوزه‌های استانی.

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 اذعان کرده‌اند در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند که خود آنها را انتخاب نکرده‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که یا هیچگونه ارزشیابی از نحوه انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی کارکنان صورت نمی‌گیرد و یا اینکه بدلیل کم‌توجهی مرسوم به دیدگاه کارکنان در زمینه‌های مختلف برنامه‌ریزی آموزش کارکنان، در اینجا نیز کسب دیدگاه کارکنان فراموش شده است. با عنایت به سوابق تجربی نگارنده مورد اول بیشتر نزدیک به واقعیت است. حضور ۴۰ درصد افراد در دوره‌های آموزشی غیرمنتخب، مؤید همین مطلب است.

وجود اختلاف معنی‌دار بین دیدگاه چهار گروه عضو نمونه تحقیق در زمینه غالب اجزای نظام فعلی تعیین دوره‌های آموزش ضمن خدمت بخش دیگر از یافته‌ها بود که این موضوع مؤید ضرورت توجه به دیدگاه‌های مختلف در ارزیابی نظام تعیین دوره‌های آموزشی به دلایل ذیل می‌باشد.

جایگاه شغلی و مسئولیت‌های متفاوت آنها، بیشتر درگیر بودن کارکنان با وظایف مربوط به رشته شغلی ذیربط نسبت به سایر گروه‌های ذیربط، آشنا بودن مدیران با میزان توانایی عملیاتی کارکنان نسبت به سایر گروه‌های ذیربط با توجه به تعامل روزمره با آنان، با توجه به یافته‌ها و نتیجه‌گیری‌های صورت گرفته، پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد.

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

۲- در رشته‌های شغلی «کارشناسی»، محتوای دوره‌های آموزشی برای سطوح مختلف تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، متمایز گردیده، یا دوره‌های آموزشی متفاوتی طراحی گردد.

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

۴- در ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصل‌های آموزشی بصورت برنامه‌ریزی شده و فرایندی از دیدگاه مجتمع‌های آموزشی، کارکنان، آموزشگران و مدیران کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی، استفاده شود.

۵- در انتخاب عناوین دوره‌های آموزشی از عناوین کلیشه‌ای و مرسوم دانشگاهی استفاده نشود و مطابق با شرح وظایف عملیاتی ذیربط، عناوین کاربردی و قابل درک و لمس و متناسب با محتوای طراحی شده استفاده شود.

۶- برای انتخاب دوره‌های آموزشی که هر کارمند در هر یک از سالهای خدمت خود باید بگذراند، از برنامه منظم و تعریف شده‌ای که دارای مراحل فرایندی است، استفاده شود و بطور مستمر و هر ساله این برنامه ارزشیابی شود. همچنین در ارزشیابی این برنامه، از دیدگاه کارکنان استفاده مؤثر شود.

۷- تناسب لازم بین دیدگاه کارکنان، مدیران و آموزشگران مجرب دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان، برای انتخاب نهایی دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان در هر سال، برقرار شود.

۵- منابع و مؤاخذ

1. Chizari ,M. & Farzad lashkarara and J. R. Lindner (2001). Identifying barriers to sistianable agricultural Practices : Perceptions of Wheat Farmers in Iran.
2. Conklin , N.L & L.L.HOOK & B.J . Kel baugh & R.D . Nieto(2002). Examining a proffesional development System : a comprehensive need asesment Approach .(www. Joe .org). Journal of Extension.40(5), PP:1-9.
3. Kelsey , T. W.(2001). Exploring the Potential of in-Servisce training through distance education. Journal of Extension. 39(2).1-6.
4. MinceMoyer , C.C. & T. W. kelsey (1999). Assesing in- service education : idetifying barreirs to Success . (WWW .Joe. Org), Journal or Extension. 37(2) , PP :1-7.

حاجی میررحیمی، سید داود و محمود 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.

حاجی میررحیمی، سید داود و سید مهدی شفیعی‌قصر (۱۳۸۱). ارزشیابی دوره‌های آموزش علمی-کاربردی مدیران، کارشناسان و آموزشگران مراکز آموزش کشاورزی وزارت جهادکشاورزی. مقاله چهارمین سمینار مؤسسه آموزش عالی علمی-کاربردی وزارت جهادکشاورزی، تبریز.

حاجی میررحیمی، سید داود (۱۳۷۹). ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت 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.

حاجی میررحیمی، سید داود (۱۳۷۴). تدوین مدلی برای سنجش نیازهای آموزشی-حرفه‌ای مروجین کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز، شیراز.

گل‌بهار، مهدی (۱۳۷۷). گزارش بررسی مسائل آموزشی ضمن خدمت حوزه مرکزی وزارت جهادسازندگی. تهیه شده در مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، تهران.

محقق معین، محمدحسین (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 وزارت جهادکشاورزی، صفحه ۹۱، تهران.

«نظام جدید آموزش کارکنان دولت در برنامه سوم توسعه» (۱۳۸۰). تهیه و ابلاغ شده از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تهران.

«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.

«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.

«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.

Survey and Evaluation on Determination of Short Term In-service Training Courses For Agriculture ministry

By: *Seyed Davood Dajimirrahimi*¹

Abstract:

The continuation of a good quality on specialized human recourse for organizations in the field of science and Technology improvement owes to the quality and quantity of in service Training courses. The efficiency level and result on The parts and various sections of in-service Training system concerning staff, affected greatly the trends of effectiveness of the system. One of the most section of mentioned system is subsystem of determination on Training courses.

The most reason for compiling the training courses for in – service Training, is to level the effectiveness of the staff in followed organization according to organizational goals science and technology improvement for the said system which forms the base of organizational activities. The staff in-service training haveing a special position in jihad agriculture ministry. Since the ministry is the administrator of agricultural improvement, it must necessarily have specialized and efficient human resources and must be confident for producers in agricultural sector. Presenting the capacities of human resources scientific–applied need to increase the quality and quantity enhancement continuously.

The research results indicate that the efficiency and effectiveness about in-service Training of the ministry affected by existing difficulties and problems concerning Training course designing , choosing and yearly determination . are not accepted, in this respect the major problem relate to lack of sufficient and necessary information concerning to existing problems and difficulties in training courses designing , choosing and designation of These courses yearly. On this account, the present research was carried out according access to authorities' sight on positive and negative points of the present system of determining training courses on short term in- service training courses for individuals who work in jihad – agriculture ministry ,

The research method is descriptive and regarding the research goals and collecting data, it is measurable. The research's tool is also Application form and statistical population including four groups (Agricultural education experts) (direct managers) (in service training courses insractors) and (the committee staff of designing on module training courses for staff agricultural ministry) (For confirmation of external credit on research tool). Members of research communities' sight was used (apart from research sample) And for final confirmation of the research application form Alfa Cronbac test was used.

The research results show 45.6% of research sample members, staff participation level and specialists on training courses designing (high, so high) has been considered and their viewpoints, average is 3.2 of 5 yet The ratio degree of training course contents with indexes (jib class) (kind and staff academic paper) less than average level (2.9 of 5) and the other part of research findings shows, percent of the responders' viewpoint concerning evaluation for choosing the Training courses has not been considered yet. in conclusion suggested, for gradual improvement and reformation on determination of short term course in-service training for the ministry staff , level and contents of training courses be checked by job class and different contents would be designed and compiled for various academic groups of B.S. and PH.D. On the other hand, regarding to existing difficulties in obtaining organizational posts varied or complementary Training courses should be considered for individuals holding quite relevant, relevant, non relevant academic field.

Key words:

Staff Short Term in Service Training System, Determination of Staff Short Term in Service Training Courses subsystem, Training modules.

¹ **Researcher agricultural Training research organization and supervisor of studies and educational planning at manpower improvement bureau.**