

عنوان:

چالش‌های توسعه منابع انسانی در بخش کشاورزی ایران، با تأکید بر مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی

نویسنده گان:

۱ - حجت ورمزیاری، دانشجوی دوره دکتری توسعه کشاورزی، گروه مدیریت و توسعه کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

۲ - احمد رضوانفر، دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

چکیده

ظرفیت‌سازی و توسعه منابع انسانی از اهمیت کلیدی در تحقق توسعه پایدار کشاورزی برخوردار بوده و موضوع اساسی پایداری به شمار می‌آیند. توسعه منابع انسانی از طریق حرفه‌آموزی در پی بهبود اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی است. در این راستا، ترویج کشاورزی ابزار بسیار مؤثری برای دستیابی به توسعه منابع انسانی محسوب می‌شود. با وجود این، بررسی‌ها نشان می‌دهد که این ابزار در ایران از چالش‌های اساسی رنج می‌برد که مانع از نقش‌آفرینی آن می‌شود. این مطالعه، با استفاده از روش اسنادی، پس از بررسی تنگناهای مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، به عنوان پایگاه اصلی فعالیت‌های ترویجی، راهکارهای مناسب را ارائه نموده است.

کلمات کلیدی: توسعه منابع انسانی، حرفه‌آموزی، مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی

امروزه، دانش به عنوان رکن اقتصادی چهارم، در کنار زمین، نیروی کار و سرمایه شناخته می‌شود (Becker, 1964; Drucker, 1968). دانش نهاده‌ها را مولد ساخته و علت موفقیت برخی را در شرایطی که دیگران حتی در شرایط استفاده از نهاده‌های فیزیکی یکسان و برابر، با شکست مواجه می‌شوند را تبیین می‌کند. دانش، قابلیت افزایش بازده حتی در زمانی که میزان نهاده ثابت است را دارد. بنابراین دانش و اطلاعات برای غلبه بر محدودیت‌های تولید، افزایش بهره‌وری و ارتقاء مزیت‌های نسبی، کلیدی می‌باشند. در واقع، کاربرد دانش در نظام‌های تولیدی و زنجیره‌های ارزش، نیازمند افراد آموزش دیده و برانگیخته به عنوان منبع اولیه و اساسی می‌باشد (Rivera and Alex, 2008).

از سوی دیگر، جایگاه بین‌المللی یک کشور در علم و فناوری، نشان دهنده مزیت نسبی آن در سطح جهان است. دانش هم محصول و هم ابزار است. یکی از اصول اساسی که به مدیران آموزش داده می‌شود، آن است که یک سازمان وقتی در کارآمدترین حالت خود قرار دارد که از منابع فیزیکی، مالی و انسانی استفاده مناسبی به عمل آورد. استفاده هوشمندانه از منابع مالی، فیزیکی و اطلاعاتی و به طور کلی، بهره‌وری سازمان به میزان زیادی به کارکرد مؤثر و کارآمد منابع انسانی در داخل سازمان بستگی دارد. با وجود این، منابع انسانی، به میزان زیادی، توسط بسیاری از خدمات آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر جهان، به دست فراموشی سپرده شده‌اند (چیدری و همکاران، ۲۰۰۱).

به هر حال در یک اقتصاد دانشی، منابعی از قبیل مهارت‌ها، تخصص و فراست فکری، غالباً حیاتی‌تر از سایر منابع اقتصادی از قبیل زمین و نیروی کار و حتی سرمایه می‌باشند. این حقیقت، به طور برجسته‌تری در مورد کشاورزی صادق است. تجاری‌سازی بیشتر نظام‌های کشاورزی و رشد آزادسازی تجاری، تحقق ظرفیت بیشتر در بخش نیروی کار کشاورزی در قرن ۲۱ را ضروری می‌سازد. در هر صورت، مدیریت دانش در حال حاضر باید به گونه‌ای انجام شود که منجر به ظرفیت‌سازی نهادی شود. ظهور اقتصاد دانش‌بنیان و پیدایش بازارهای رقابتی جهانی که برخورداری از اطلاعات و دانش، شرط اصلی بقاء فعالیت‌ها در آن است، توسعه منابع انسانی و ظرفیت‌سازی به‌ویژه در بخش کشاورزی را بسیار ضروری ساخته است.

توسعه منابع انسانی

منابع انسانی به همراه سرمایه انسان-ساخت و منابع طبیعی، برای توسعه ضروری هستند. هاربیسون^۱ می‌نویسد: «منابع انسانی... پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند، در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند... به وضوح، کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیزی دیگری را توسعه بخشد» (شهبازی، ۱۳۸۱). سرمایه طبیعی و مالی می‌توانند ضروری باشند، ولی سرمایه انسانی - منبع مهارت‌های مولد و دانش فنی که در نیروی کار نهادینه شده است - به منظور بهره‌برداری از سرمایه‌های فوق و برای توسعه سرمایه نهادی و اجتماعی اساسی هستند.

سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (۱۹۹۸) سرمایه انسانی را به عنوان دانش، مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و سایر نگرش‌های افراد که با فعالیت اقتصادی مرتبط هستند، تعریف کرده است. امروزه سازمان‌های فراوانی به طور فزاینده‌ای متوجه شده‌اند که انسان، مهم‌ترین و باارزش‌ترین منابع آنان به شمار می‌رود و لذا به طور جدی مقوله توسعه منابع انسانی در ادبیات توسعه مطرح گردیده است. در واقع، توسعه منابع انسانی، استفاده یکپارچه، از حرفه‌آموزی و توسعه سازمانی و

^۱ - Harbison

شغلی به منظور بهبود اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد (McLagan, 1989). بسیاری از ابعاد توسعه منابع انسانی، اهداف نهایی توسعه هستند که در این میان می‌توان به سواد، بهداشت و تغذیه بهتر و بهروزی اقتصادی اشاره کرد. توسعه منابع انسانی، هم هدف و هم فرآیند است. این مبحث، شامل یک رهیافت برنامه‌ریزی شده است که هدف آن تغییر در دانش، مهارت‌ها، ادراکات، نگرش‌ها و ارزش‌ها و رفتار یک یا گروهی از افراد یادگیرنده است. اهداف HRD با توجه به زمینه و خود یادگیرندگان، متفاوت خواهد بود. HRD، غالباً دارای هدف تکنیکی به منظور فراهم نمودن نیروی کار حرفه‌ای، بهبود دانش و مهارت‌های مورد نیاز یک جامعه برای شکوفایی بیشتر و به طور خلاصه، برای تأمین یا ساختن ظرفیت‌های مولد است. یکی از اهداف اساسی توسعه منابع انسانی، حداکثرسازی قابلیت افراد، به منظور نقش‌آفرینی در توسعه، از طریق مشارکت کامل در تمامی فعالیت‌های آن است. توسعه صلاحیت‌های افراد به منظور بهبود طول عمر آنان، تضمین سلامتی، ارتقاء غذا و تغذیه و فراهم نمودن کیفیت مطلوب زندگی، نکات اساسی و عمده توسعه منابع انسانی به شمار می‌آیند.

توسعه منابع انسانی موضوع اساسی توسعه پایدار روستایی نیز به شمار می‌رود. پرواضح است که توسعه پایدار، به همراه مدیریت و جنبه‌های تکنولوژیکی و نهادی آن، شامل توسعه منابع انسانی و به خصوص توسعه منابع انسانی در کشاورزی می‌شود. در واقع، هدف توسعه پایدار روستایی باید ظرفیت‌سازی در جوامع محلی باشد که در نهایت به خوداتکایی در زمینه تأمین کافی نیازهای اساسی، شأن و توان تصمیم‌گیری بینجامد.

ظرفیت‌سازی در منابع انسانی

ظرفیت‌سازی در منابع انسانی، به مفهوم وسیع خود، شامل توسعه منابع انسانی (HRD)، به عنوان بخش ضروری توسعه می‌شود. ظرفیت‌سازی مذکور، بر این مفهوم استوار است که آموزش و حرفه‌آموزی در کانون تلاش‌های توسعه‌ای قرار داشته و بدون توسعه منابع انسانی، بیشتر مداخله‌های توسعه‌ای، بی‌اثر خواهند بود. توسعه ظرفیت منابع انسانی، بر مجموعه‌ای از اقدامات معطوف به یاری نمودن مشارکت‌کنندگان در فرآیند توسعه، به منظور بهبود دانش، مهارت‌ها و ادراکات آنان و نیز برای توسعه نگرش‌های لازم برای تغییر توسعه‌ای مطلوب، تأکید می‌کند.

ظرفیت‌سازی نهادی کشاورزی

البته تلاش‌هایی که به منظور ظرفیت‌سازی انجام می‌شوند، باید بر توانمند نمودن نهادی از قبیل طراحی برای ساختارهای سازمانی جدید با هدف افزایش تناسب و هماهنگی بین زمینه سیاستی توسعه پایدار و قانونی کردن نهادها در هر دو بخش عمومی و خصوصی، تمرکز کنند. این نهادها، شامل نهادهای آموزش و حرفه‌آموزی کشاورزی و نیز کارگزاران ترویجی، مؤسسات پژوهشی، سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های اجتماعی در بین دیگر سازمان‌ها می‌باشد. تأثیر فزاینده در صورتی محقق خواهد شد که پیوندهای قوی بین مؤسسات آموزش کشاورزی، سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌های پژوهشی، خدمات ترویجی خصوصی و عمومی و غیره، بسط و توسعه یابد. چنین رهیافتی، این موضوع را به رسمیت می‌شناسد که چندین منبع برای توسعه فناوری و اشاعه آن وجود داشته و نیز ظرفیت‌سازی شبکه‌ای نهادی یکپارچه، باید محقق شود.

به طور کلی ظرفیت‌سازی در کشاورزی و مؤسسات آن، برای دستیابی به توازن در اهداف توسعه اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی و ارتقاء توسعه پایدار روستایی، ضروری بوده است.

مؤلفه‌های عمده ظرفیت‌سازی شامل موارد ذیل می‌شود:

۱- تمرکز بر خود اتکایی

خوداتکایی باید از طریق بسیج سرمایه اجتماعی، خرد محلی و منابع طبیعی برای توسعه پایدار روستایی، مورد توجه قرار گیرد.

۲- توسعه کشاورز-محور و متعادل

فضای توانمندساز، به منظور تسهیل فرآیند توسعه کشاورزان توسط خود، باید ایجاد شود. منظور از توسعه، تنها بهبود دانش و ظرفیت کشاورزان برای درآمدزایی نیست، بلکه ارتقاء عاطفی و افزایش امنیت انسانی نیز باید مد نظر قرار گیرد.

۳- مشارکت کشاورزان

مشارکت فعال به معنای پذیرش نقش عمده برای کشاورزان در زمینه تصمیم‌گیری و مدیریت امور خود می‌باشد. باید اعتماد لازم در کشاورزان پدیدار گردد تا تصمیمات مربوط به نحوه رفع مشکلاتی که توسط خود آنان معین می‌شود را اتخاذ نمایند.

۴- یادگیری تعاملی از طریق عمل

این نوع یادگیری، یک روش‌شناسی است که به منظور توانمندسازی کشاورزان در راستای کسب کنترل بیشتر بر زندگی و مشاغل خود، گسترش یافت.

پنج مرحله برای یادگیری تعاملی از طریق عمل ذکر شده است:

الف- جمع کردن و گردهم آوردن افرادی که با یک موضوع خاص مرتبط هستند؛

ب- ایجاد طوفان مغزی در مورد اثرات، چالش‌ها، و راه‌حل‌های ممکن پیرامون یک پروژه توسعه‌ای؛

پ- اقدام جمعی، از طریق کاربرد پیشنهادات ناشی از طوفان مغزی؛

ت- خلاصه‌سازی درس‌های آموخته شده، پس از طوفان مغزی و اقدام جمعی؛

ث- پذیرش و توافق جمعی در مورد پیامدها.

۵- اقدام پژوهی توسط کشاورزان

کشاورزان به منظور هدایت آزمایشات پژوهشی در مزرعه، همراه با توصیه‌های محققان، تشویق می‌شوند. تجارب آموخته شده کشاورزان مختلف، از طریق یادگیری متعامل، مبادله می‌شود.

۶- شبکه‌سازی گروه‌های کشاورزان

شبکه‌های کشاورزان، راهی برای تسهیل یادگیری تعامل و تبادل دانش و تجارب کشاورزان در زمینه‌های کشاورزی می‌باشد.

البته لازمه ظرفیت‌سازی نهادی کشاورزی، انجام تجزیه و تحلیل نهادی می‌باشد که به عنوان یکی از پیش شرط‌های ظرفیت‌سازی نهادی کشاورزی مطرح است. تجزیه و تحلیل نهادی، یکی از پیش شرط‌های ظرفیت‌سازی نهادی کشاورزی می‌باشد. این نوع تجزیه و تحلیل، باید نظام فعلی توسعه منابع انسانی را ارزیابی کرده و اصلاحات لازم را طراحی نماید. در بین حیطه‌ها، باید ارزیابی عملکرد نتیجه‌محور، سازوکارهای بهبود ارتباطات، تعیین شکاف‌های دانشی یا مهارتی و نیازهای کارکنان به حرفه‌آموزی، توسعه مهارت‌های تیمی و تقویت کار گروهی و فرآیندهای شفاف‌گزینش و ترفیع کارکنان، باید مورد توجه قرار گیرند.

بنابراین لازمه دستیابی به توسعه پایدار کشاورزی، توسعه منابع انسانی از طریق اشاعه اطلاعات و دانش نوین و کاربردی و بهبود قدرت تجزیه و تحلیل روستاییان است، که از طریق آموزش محقق می‌شود.

اهمیت آموزش و ترویج کشاورزی در توسعه منابع انسانی کشاورزی

در حقیقت، عمده‌ترین عامل توسعه منابع انسانی کشاورزی و توسعه کشاورزی، «آموزش کشاورزی» است. به عبارت دیگر محور توسعه کشاورزی، نیروی انسانی آموزش دیده می‌باشد و آموزش به مثابه اهرمی است که نحوه ترکیب و استفاده از منابع مختلف را به کشاورزان می‌آموزد. پروفیسور لوئیس مالاسیس نیز آموزش کشاورزی را شرط لازم و ضروری توسعه و غلبه بر فقر و گرسنگی می‌داند. در حقیقت آموزش، عنصر ضروری و تفکیک‌ناپذیر برنامه‌های

توسعه منابع انسانی فائو بوده و آموزش نیروی انسانی مهمترین راهبرد این سازمان برای توسعه پایدار می باشد (ونتلینگ^۱، ۱۳۷۶). بورما^۲ (مدیر کل سابق سازمان فائو) نقش ویژه‌ای را برای عامل انسانی، در امر توسعه کشاورزی قائل است. وی تأکید می نماید، در صورتی که برنامه‌های آموزش کشاورزی، بر اساس خصوصیات و شرایط ویژه روستایی طراحی و اجرا گردند، از عوامل کلیدی توسعه روستایی به شمار خواهند آمد (زمانی پور، ۱۳۸۰). در واقع آموزش، عنصر ضروری و تفکیک ناپذیر برنامه‌های توسعه منابع انسانی فائو بوده و آموزش نیروی انسانی مهمترین راهبرد این سازمان برای توسعه پایدار می باشد (ونتلینگ^۳، ۱۳۷۶).

به طور کلی اهداف آموزشی در سه حیطه مهارت‌های ذهنی، ارتباطی (عاطفی) و عملی، تقسیم‌بندی شده است (حجازی، ۱۳۷۵). ماهیت حیطه مهارت‌های ذهنی، دانش و معلومات می باشد و اهداف این حیطه شامل تغییراتی در ذهن فرد می شود. حیطه مهارت‌های نگرشی (عاطفی)، شامل عقاید و نگرش فراگیران است و تلاش‌هایی که در این حوزه انجام می شود، در نهایت منجر به ایجاد عقیده جدید و یا تغییر در عقاید، نگرش‌ها و یا عواطف فراگیر می شود. حیطه سوم، حیطه مهارت‌های عملی یا حیطه روان حرکتی می باشد. برون‌داد این حیطه، تغییر در رفتار عملی فرد و یا ایجاد عملکرد جدید در اعمال فراگیر می باشد. لازم به ذکر است که این سه حیطه در هم آمیخته بوده و با هم ارتباط دارند. لازمه ایجاد مهارت‌های عملی در فراگیر، افزایش دانش و معلومات و انگیزش و ترغیب وی نسبت به مهارت‌های مذکور می باشد.

اگرچه محدود کردن آموزش به ایجاد تغییرات صرف در حیطه روانی حرکتی، واقع بینانه نمی‌تواند باشد، ولی هدف نهایی آموزش به طور اعم و آموزش کشاورزی به طور اخص، همگام نمودن عملی مخاطبین با پیشرفت‌های روز و افزایش کارایی آنان از این طریق می باشد. در واقع، زمانی می توان فرآیند آموزش کشاورزی را مثمرتر دانست که در محدوده زمانی مشخص، منجر به تغییرات مطلوب در رفتار و اعمال کشاورزان گردد.

البته با توجه به ویژگی‌های کشاورزان به خصوص از نظر سنی و سطح سواد، مطمئناً استفاده صرف از روش‌های آموزش رسمی پاسخگو نخواهد بود. چرا که در حال حاضر، نظام‌های خرد و دهقانی، شکل غالب استفاده از زمین در کشور می‌باشند. با وجود سرعت بالای توسعه علوم و فنون، هنوز اغلب افرادی که مدیریت و تصمیم‌گیری در زمینه منابع خاکی را بر عهده دارند (کشاورزان، صاحبان زمین و...)، فاقد اطلاعات صحیح و بروز می‌باشند (جونز و همکاران^۴، ۲۰۰۲؛ کیلوه^۵، ۲۰۰۵) و این روند منجر به تخریب منابع و کاهش بهره‌وری آنها گردیده است. راهکار اساسی که برای غلبه بر این چالش اساسی به نظر می‌رسد، توسعه منابع انسانی از طریق ترویج یافته‌های نوین درباره مدیریت پایدار خاک و حمایت دولت از تغییر وضعیت دهقانان می‌باشد (کاتاکوتامب و دوکوئب^۶، ۲۰۰۶).

با توجه به این شرایط، باید در پی روش‌های متنوع‌تر، غیررسمی‌تر و متناسب با شرایط بزرگسالان برای توسعه منابع انسانی بود. ترویج کشاورزی پاسخ مناسبی به این نیاز می‌باشد.

ترویج کشاورزی

^۱ - Wentling

^۲ - Boorma

^۳ - Wentling

^۴ - Jones and et al

^۵ - Killough

^۶ - Catacutanb and Duqueb

در کنفرانس جهانی تحول کشاورزی و توسعه روستایی در سال ۱۹۷۹، اولویت داشتن مقوله بررسی وضعیت تحقیق، ترویج و آموزش، در راستای دستیابی به توسعه روستایی و سوق دادن کشاورزان به سمت پذیرش نوآوری‌ها و پیشرفت‌های فنی مناسب با کشاورزان خرده‌پا، مورد تأکید واقع شده است (ملک‌محمدی، ۱۳۷۷). همچنین سازمان فائو، بر اساس ماده یک اساسنامه خود، موظف به انتشار علوم و اطلاعات کشاورزی شده است (سازمان جهانی خوار و بار کشاورزی، ۱۳۷۹). هایمی و روتان، معتقدند که ترویج کشاورزی یکی از بهترین گزینه‌ها برای سرمایه‌گذاری است (اکسین، ۱۳۷۰).

اصطلاح متداول ترویج دانشگاهی برای اولین بار در دهه ۱۸۴۰ و در بریتانیا گزارش شده است. نخستین گام‌های عملی در ۱۸۶۷-۶۸ زمانی که جیمز استوارت برای اتحادیه‌های بانوان و باشگاه‌های کارگران شمال انگلستان سخنرانی نمود، برداشته شد. اصطلاح آموزش ترویجی در آمریکا از آغاز قرن بیستم مورد استفاده قرار گرفت تا نشان دهد که گروه هدف برای آموزش دانشگاهی نباید به دانشجویان محدود شود، بلکه باید در میان همه افراد کشور در اقصی نقاط آن گسترش یابد.

مفهوم ترویج کشاورزی

ترویج کشاورزی، روشی اساسی است که دولت‌ها می‌توانند به وسیله آن، اطلاعات را منتشر ساخته و گسترش دهند و در حال حاضر، بانک جهانی نیز در بسیاری از طرح‌های ترویجی، در کشورهای در حال توسعه، سرمایه‌گذاری می‌کند (فدر و اسلاد^۱، ۱۹۸۶). ترویج، به عنوان یک عنصر حیاتی در توسعه کشاورزی تلقی می‌گردد (آزوپا و بی^۲، ۱۹۹۷). نامبیرو و همکاران^۳ (۲۰۰۵) نیز بر اهمیت ترویج در توسعه روستایی، به خصوص در کشورهای در حال توسعه که دارای جمعیت فراوانی می‌باشند، تأکید نموده‌اند. در حقیقت در رابطه با اینکه، خدمات ترویجی در صورتی که به طور کارآمد اجرا شوند، بهره‌وری کشاورزی را از طریق فراهم سازی اطلاعات و دانش بهره‌گیری بهینه از منابع محدود برای کشاورزان، افزایش می‌دهند، توافق عمومی وجود دارد (مویانگا و جین^۴، ۲۰۰۶).

از نظر قمر^۵ ترویج، کارکردی است که به صورت غیر رسمی و مشارکتی به تأمین دانش و مهارت‌های نیاز محور برای مردان، زنان و جوانان روستایی، با هدف بهبود کیفیت زندگی ایشان می‌پردازد (قمر، ۲۰۰۵). ترویج، به منظور تسهیل تغییر، از روش‌ها و فرآیندهای متنوع و گسترده‌ای استفاده می‌کند. ترویج کشاورزی، ابزار آموزشی و ارتباطی می‌باشد که سهم حیاتی و عمده‌ای در تولیدات کشاورزی و روستایی دارد (UNDP^۶، ۱۹۹۶). ترویج، یک شبکه چند ساختاری از دانش دانش و اطلاعات است که روستاییان را مورد حمایت قرار می‌دهد (بانک جهانی، ۲۰۰۴). در واقع مشاوران فنی، تسهیل‌گران و مروجان نقش گسترده‌ای در تحقق فرآیند انتقال کشاورزی از تولید صرف به کشاورزی پایدار، آموزش کشاورزان، فراهم‌سازی ابزارهای حمایتی جهت تصمیم‌گیری، نظارت بر مزارع و... دارند (اینگرام و موریس^۸، ۲۰۰۵؛ کاتاکوتانب و دوکوئب، ۲۰۰۶؛ شبکه ترویجی استرالیا- پاسفیک^۹، ۲۰۰۵).

ترویج به عنوان یک فرآیندی است که:

^۱-Feder, Gershon and Slade

^۲- Asopa & Beye

^۳- Nambiro & eta

^۴-Muyanga & Jayne

^۵-Qamar

^۶- Need- and demand-based knowledge and skills

^۷- United Nations Development Program

^۸- Ingram and Morris

^۹- Australasia-Pacific Extension Network

- در تحلیل وضعیت فعلی و وضعیت مورد انتظار در آینده به کشاورزان کمک کند.
- در کسب آگاهی از مسائلی که می توانند در چنین تحلیلی بروز کنند، به کشاورزان کمک می کند.
- سبب ارتقاء دانش و بینش نسبت به مسائل شده و به سازماندهی دانش فعلی کشاورز کمک می کند.
- به کشاورز کمک می کند تا دانش تخصصی مرتبط با راهکارهای یک مسأله معین و پیامدهای آنها را فراگیرند، به طوری که بتوانند راهکارهای ممکن را به کار برند.
- به کشاورزان کمک می کند تا مسؤولانه تصمیماتی بگیرند تا به زعم خود برای وضعیتی که در آن قرار دارند، بهینه می باشد.
- انگیزه کشاورزان را در عملی ساختن تصمیم های خویش افزایش می دهد.
- به کشاورزان کمک می کند تا مهارت ایده پردازی و تصمیم گیری خود را ارزیابی و بهبود بخشند.
- ترویج در تمامی این فعالیت ها حاضر نمی شود و نباید هم حاضر شود.

در واقع، هدف کارشناسان ترویج و مروجان که عاملان تغییر کشاورزی محسوب می شوند، کمک به خانواده‌های کشاورزان برای استفاده و کاربرد اطلاعات و تکنولوژی جدید در کشاورزی است. در نتیجه به کارگیری روش‌های نوین توسط کشاورزان، سطح درآمد، میزان تولید و اشتغال زایی افزایش می‌یابد (لیونبرگر و گوین، ۱۳۷۴). وظایف مروج نیز شاما موارد ذیل می‌شود.

وظایف مروج (APEN^۱, 2005):

- آگاه‌سازی، نشر دانش و شناسایی ایده‌ها
- آموزش و کمک کردن به مردم برای تغییر طرز تفکر
- فراهم‌سازی ابزارهای حمایتی جهت تصمیم‌گیری
- رفع مشکلات و مشاوره فنی
- تسهیل‌گری به منظور ارایه راه‌حل‌ها، جهت رفع مسایل پیچیده جوامع

بیان مسأله

با وجود اهمیتی که ترویج کشاورزی از آن برخوردار است، هنوز عدم دستیابی مؤثر به خدمات ترویجی و فقدان کادر ترویجی ماهر و «مسلط بر فنون»^۲، چالشی است که بیشتر کشورهای در حال توسعه با آن مواجه‌اند (UNDP^۳, ۱۹۹۶). مواجه‌اند (UNDP^۳, ۱۹۹۶). قمر (۲۰۰۵) نیز بر لابی (قدرت نفوذ)^۴ ضعیف ترویج، تشکیلات اداری ابتدایی و ناکارآمدی در کشورهای در حال توسعه تأکید نموده است.

کارشناس (۱۹۹۴)، نیز نتیجه‌گیری نموده است که دشواری‌های بخش کشاورزی ایران، ناشی از استفاده ناکارآمد منابع انسانی بخش، از منابع بوده است تا اینکه ناشی از تحت فشار قرار گرفتن منابع ناشی از کشاورزی بوده باشد، که این امر به نوبه خود ناشی از نامناسب بودن فعالیت‌های ترویجی می‌باشد. امیرانی (۲۰۰۱) نیز تأکید نموده است که نظام ترویج کشاورزی ایران، با وجود سابقه ۵۰ ساله، کماکان ناتوان از پاسخگویی به تمامی ارباب رجوع بالقوه خود بوده و ظرفیت سازی لازم صورت نگرفته است.

۱ - Australasia-Pacific Extension Network

۲ - Well-trained

۳ - United Nations Development Program

۴ - Lobby

خدمات ترویج کشاورزی رسمی، بیش از ۵۰ سال پیش در ایران آغاز شد و فعالیت‌هایی در این زمینه، بعد از انقلاب اسلامی انجام شده است. با وجود این هنوز، موانع و محدودیت‌هایی وجود دارند که رویه‌های ترویجی را مختل می‌کنند و در نتیجه، فعالیت‌های ترویجی در طول سال‌های گذشته، موفق نبوده است. مطالعات مختلفی در ایران، در زمینه تعیین چگونگی حمایت از نظام‌های ترویجی و تکامل آن‌ها صورت گرفته است. این مطالعات نشان می‌دهند که اقدامات کافی برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در ترویج کشاورزی ایران، انجام نشده است (Karbasioun And Mulder, 2004). یکی از مهم‌ترین عرصه‌هایی که در این زمینه باید مورد بررسی قرار گیرد، مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی (مراکز خدمات کشاورزی روستایی و عشایری سابق) است. چرا که در حال حاضر، مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، به عنوان اصلی‌ترین پایگاه مروجین کشاورزی در سطح روستاها محسوب می‌شوند. در واقع این مراکز، حلقه اتصالی بین عناصر شبکه ترویج بوده و پتانسیل بسیار اساسی در ایجاد یک شبکه ترویجی ترویجی منسجم و هماهنگ و هدایت عناصر شبکه ترویج دارند. عناصر مختلفی تحت چتر حمایتی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی فعالیت می‌کنند که می‌توان به کارشناسان ترویجی، مروجین، سربازان سازندگی، کارورزان، ناظرین فنی، مددکاران ترویجی و... اشاره داشت. با وجود جایگاه مهم این مراکز و اقدامات تکاملی درخور تحسین (بازنگری در ساختار، اهداف و کارکرد مراکز خدمات کشاورزی) همچنان، آموزش در حاشیه فعالیت‌های مراکز مذکور قرار دارد و زمینه مناسبی برای آموزشگران و مروجان فراهم نشده است، تا فارغ و آسوده‌بال از فعالیت‌های اجرایی، به وظایف اصلی خود که همانا افزایش قدرت تجزیه و تحلیل کارورزان و توانمندسازی در برخورد با مسایل و مشکلات تولیدی می‌باشد بپردازند.

هدف مطالعه

هدف کلی این پژوهش، بررسی چالش‌های خدمات ترویجی ایران، با تأکید بر مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، به عنوان اصلی‌ترین پایگاه ترویج و آموزش کشاورزی در سطح روستاها است. در راستای این هدف کلی، چالش‌های مراکز مذکور، در دو بخش درون‌ساختاری و برون‌ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. پیش از تشریح چالش‌های این مراکز، به منظور تبیین بیشتر مسأله، تاریخچه مراکز ترویجی مورد اشاره قرار می‌گیرد.

روش‌شناسی

این پژوهش به روش اسنادی (Documetary method) و در قالب توصیفی - تحلیلی انجام شده و در موارد لازم برای تبیین بیشتر مسأله، از داده‌های ثانویه نیز بهره‌گیری شده است.

تاریخچه مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی

بر اساس قانونی که در تاریخ ۱۴ خرداد ۱۳۵۹ به تصویب رسید، «مراکز خدمات کشاورزی روستایی و عشایری» تشکیل شده و عهده‌دار امور ترویج و آموزش کشاورزی گردیدند. در متن این قانون هدف تشکیل این مراکز، توسعه فعالیت‌های کشاورزی، روستایی، عشایری و ارایه خدمات فنی - اعتباری، زیربنایی - رفاهی، آموزشی - ترویجی و تحقیقی و تهیه و تجهیز و توزیع وسایل و نهاده‌های کشاورزی و تسهیلات خدمات بازرگانی و... ذکر شده است. با دقت در این قانون، این نکته روشن می‌شود که در کنار فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و ترویجی، انجام خدمات اجرایی نیز از این مراکز خواسته شده است. البته برای پیشگیری از درگیر شدن مروجین در امور اجرایی و غیر آموزشی در هر مرکز، تشکیل یک گروه هدایت کشاورزی پیش بینی گردید، تا زمینه‌های آموزشی لازم را برای اقدامات اجرایی فراهم نماید ولی این رویه هرگز محقق نشد (شهبازی، ۱۳۸۱). در واقع دیدگاه‌های اولیه مربوط به تشکیل این مراکز آنچنان که باید و شاید، اجرایی نگردید (ملک محمدی، ۱۳۷۷) و این مراکز درگیر فعالیت‌های اجرایی و غیر آموزشی گردیدند.

وضعیت فعلی

پس از ادغام وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی، بر اساس سیاست‌های دولت در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مبنی بر کاهش وظایف اجرایی و تصدی‌گری و واگذاری آن به بخش خصوصی، بر اساس طرحی با عنوان «ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی»، مراکز خدمات کشاورزی پس از ادغام با سایر واحدهای سازمانی موجود در سطح دهستان (از قبیل مراکز جهاد دهستان، مراکز آموزشی-ترویجی و خانه‌های ترویج)، به «مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی» مبدل شدند. طی این تغییر و تحولات، اهداف، ساختار و وظایف این مراکز، همانطور که در ذیل مورد اشاره قرار خواهد گرفت، به منظور حاکم نمودن روح آموزشی و ترویجی بر مراکز مذکور، باز تعریف شد (وزارت جهاد کشاورزی، ۱۳۸۲).

این مراکز در تبصره ۲ قانون طرح مذکور چنین تعریف شده‌اند: «مرکز ترویج خدمات دهستان مجموعه‌ای از روستاهایی است که به علت شرایط طبیعی و جغرافیایی و نیز تقسیمات کشوری، در یک محدوده واقع شده و حدود آن عرفاً برای روستاییان شناخته شده است».

اهداف و وظایف این مراکز در قانون فوق به این شرح می باشد:

الف- اهداف:

✎ ایجاد زمینه لازم برای تحقق مأموریت وظایف جهاد کشاورزی در محیط‌های کشاورزی، به صورت سلسله مراتبی.

✎ ساماندهی مراکز بر اساس الگوها و استانداردهای علمی.

✎ ایجاد تعادل بین وظایف، امکانات و نیروی انسانی این مراکز به منظور دسترسی هر چه بهتر تولیدکنندگان و بهره‌برداران به خدمات مشاوره فنی.

✎ زمینه‌سازی لازم برای تحقق مشارکت بخش خصوصی و تشکل‌ها در اجرای فعالیت‌های آموزشی و ترویجی.

✎ فراهم نمودن امکان بهره‌گیری واحدهای مختلف سازمانی وزارت جهاد کشاورزی از ظرفیت‌های موجود در این مراکز.

ب- وظایف:

✎ جمع‌آوری آمار و اطلاعات، تدوین شناسنامه، ایجاد بانک اطلاعات کشاورزی در حوزه تحت پوشش.

✎ بررسی و تعیین ظرفیت‌ها، تنگناهای تولیدی، مسایل و مشکلات بخش کشاورزی حوزه عمل مرکز .

✎ ارائه خدمات مشاوره فنی، آموزشی و ترویجی به بهره‌برداران بخش کشاورزی با هماهنگی واحدهای سازمانی ذیربط.

✎ استفاده از فناوری‌ها و روش‌های مناسب جهت افزایش آگاهی‌های فنی و علمی کشاورزان.

✎ نظارت مستمر بر پروژه‌های مطلوب حوزه تحت پوشش و ارائه گزارش به مراجع ذیربط.

✎ برقراری ارتباط مؤثر با کشاورزان و نمایندگان آنها در منطقه تحت پوشش.

✎ زمینه‌سازی برای ایجاد مزارع نمایشی، آزمایشی و تحقیقی- ترویجی، تحقیقی- تطبیقی.

✎ همکاری در اجرای طرح‌های تحقیقاتی.

✎ شناسایی، معرفی و ساماندهی نخبگان، مددکاران ترویجی و گروه‌های اجتماعی و اقتصادی.

✎ برپایی نمایشگاه‌های محصولات کشاورزی در حوزه عمل دهستان.

✎ زمینه‌سازی برای تشکیل تعاونی‌های تولیدی و تشکل‌های مردمی.

✎ حمایت از فعالیت‌های نهادها و تشکل‌های غیر دولتی بخش کشاورزی.

✎ زمینه‌سازی جهت اصلاح نظام‌های بهره‌برداري.

✎ همکاری در جهت شکل‌گیری و گسترش ترویج خصوصی و تشکل‌های مردمی بخش کشاورزی (همان منبع).

با تأمل در شرح وظایف و اهداف این مراکز، این نکته مشخص می‌شود که طرح مذکور در صدد تفکیک وظایف آموزشی از خدمات اجرایی بوده و اگر این طرح به صورت حقیقی اجرا شود، مروجین خواهند توانست با توانایی بیشتری به برنامه‌ریزی برای آموزش بهره‌برداران بپردازند.

البته لازم به ذکر است که در راستای عملیاتی‌تر نمودن طرح ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، رفع مشکلات و موانع موجود و در نهایت، تحقق رسالت آموزشی آنها، طرح «ارتقای کارایی و اثربخشی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی» در سال ۱۳۸۴ به تصویب رسیده و ابلاغ گردید. این طرح شامل سه فاز می‌باشد که به طور مختصر در زیر مورد اشاره قرار می‌گیرد:

فاز اول: افزایش کارایی و اثربخشی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی.

فاز دوم: شناسایی کلیه عناصر فیزیکی و انسانی در پایین‌ترین سطح و برقراری تعامل مناسب برای افزایش کارایی و اثربخشی هر یک از عناصر شبکه.

فاز سوم: افزایش پاسخگویی وزارتخانه به بهره‌برداران از طریق توسعه کمی مراکز، در مناطق مستعد.

پروژه مذکور به دنبال تحقق اهدافی از قبیل کمبود نیروی انسانی متخصص در مراکز ترویج، ایجاد پایگاه‌های اطلاع‌رسانی در مراکز، اصلاح نظام برنامه‌ریزی مراکز، تجهیز فیزیکی مراکز، ایجاد و گسترش تشکلهای غیر مردمی و واگذاری امور تصدی‌گری به آنها می‌باشد. در طرح فوق بر لزوم رفع ابهام در زمینه انجام فعالیت‌های خدماتی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی (به عنوان یکی از عمده‌ترین مشکلات مراکز) و واگذاری امور مذکور به بخش خصوصی تأکید شده است. در قالب این طرح و در راستای ماده ۲ دستورالعمل اجرایی طرح ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، دستورالعملی در زمینه حذف انجام امور اجرایی از حیطه وظایف مراکز ترویج و واگذاری آنها گنجانده شده است. اهداف این دستورالعمل بر اساس ماده یک آن عبارت است از:

۱ فراهم نمودن بستر مناسب جهت استفاده بهینه از خدمات آموزشی، ترویجی، فنی و مشاوره‌ای مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی.

۲ واگذاری فعالیت‌های تصدی‌گری به بخش غیردولتی و پرداختن مراکز به فعالیت‌های اصلی پیش‌بینی شده در دستورالعمل ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی.

همچنین بر اساس ماده ۲ این دستورالعمل، فعالیت‌های خدماتی و اجرایی قابل واگذاری به بخش خصوصی عبارتند از:

- ❖ تهیه و توزیع نهاده‌های کشاورزی شامل کود، سم و بذر
- ❖ تهیه و توزیع نهال
- ❖ صدور حواله برای کلیه نهاده‌های کشاورزی (کود، بذر، سم، سبوس و ...)
- ❖ پیگیری مسائل حقوقی مربوط به تغییر کاربری اراضی کشاورزی
- ❖ انجام فعالیت‌های اجرایی نظیر سمپاشی مزارع، سمپاشی محل‌های نگهداری دام، واکسیناسیون و ...
- ❖ مکان‌یابی و تهیه طرح‌های توجیهی در زمینه پرورش دام و آبزیان، زهکشی، اصلاح و بهبود اراضی کشاورزی، یکپارچه سازی، احداث شبکه‌های مدرن آبیاری، لایروبی و مرمت قنوات و ...

همان‌طور که مشاهده می‌شود، واگذاری امور تصدی‌گری و غیر آموزشی به بخش خصوصی، مورد تأکید طرح ارتقای کارایی و اثربخشی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی می‌باشد. ولی متأسفانه با وجود ابلاغ طرح مذکور و نیز طرح ساماندهی مراکز ترویج، تغییراتی که در مراکز مذکور ایجاد شده است، غالباً تغییرات سخت‌افزاری از قبیل خرید تجهیزات، گسترش و نوسازی ساختمان‌ها و ... می‌باشد و تاکنون ماهیت نرم‌افزاری طرح‌ها که بسترسازی برای تحقق واقعی و همه‌جانبه رسالت ترویجی و آموزشی مراکز می‌باشد، از صحنه اجرا به دور مانده است.

به طور کلی معضلات مراکز ترویجی را می توان بر اساس منشأ آنها به دو گروه درون ساختاری و برون ساختاری تقسیم نمود (شکل ۱):

الف- تنگناهای درون ساختاری:

۱- اشتغال به امور اجرایی و جانبی:

برای اینکه مروجین بتوانند بخوبی از عهده این وظیفه خطیر خود در جوامع روستایی برآیند، نیازمند برخی صلاحیت‌ها و شرایط ویژه‌ای هستند که از جمله مهمترین و اصلی‌ترین لازمه‌های موفقیت آموزشگر، اعتبار اوست که میزان اثرگذاری وی بر بهره برداران را تعیین می نماید. اعتبار مروج، تأثیر فراوانی بر سرعت پذیرش توصیه‌های فنی توسط کشاورزان می‌گذارد (استوارت هاوکینز، ۱۳۷۳). ترویج نظرات غیر قابل پذیرش و توجه یکجانبه به دیوانسالاری اداری و امور اعتباری، آفت عمده‌ای برای اعتبار مروج می باشد (همان منبع).

عوامل مختلفی می‌توانند اعتبار مروج را به عنوان مأمور تغییر، مخدوش سازند. یکی از مهمترین موانع، ورود مروجین به حیطه مشکل آفرین و دردسرساز امور اجرایی می باشد که در زمره اصلی ترین موانع تحقق رسالت آموزشی و ترویجی مراکز ارزیابی می‌گردد.

بدیهی است که اشتغال به امور اجرایی، به دلیل بی نظمی‌ها و کاستی‌هایی که این قبیل کارها به همراه دارند، باعث وارد شدن لطمات جبران ناپذیری به اعتبار و حیثیت مروج می‌شود و می‌توان گفت، از عمده‌ترین موانع حاکمیت روح آموزشی در مراکز ترویج می باشند. قرار گرفتن مروجان در رأس سیستم پیچیده بوروکراسی باعث می‌شود که روستاییان، آنان را به عنوان عامل تمامی مشکلات اجرایی و پیامدهای ناشی از این سیستم ناکارآمد بپندارند. در حقیقت وقتی فردی که باید در مقام یک آموزشگر معتبر و مردمی و در یک کلام به عنوان رهبر افکار ظاهر شود، در باتلاق امور اجرایی غرق گردد، نمی‌توان از این مراکز انتظار چندانی برای پرورش نیروی انسانی آموزش دیده داشت.

از امور اجرایی و جانبی عمده‌ای که در حال حاضر، در حیطه وظایف مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی قرار دارد، می‌توان به دو مورد ذیل اشاره داشت:

□ حواله‌نویسی کود و سم:

از آنجایی که تهیه و در اختیار گذاردن بموقع کودهای شیمیایی و سموم کشاورزی فرآیندی پیچیده بوده و به هماهنگی واحدهای مختلفی وابسته است و با توجه به شرایط موجود، با مشکلاتی مواجه می‌باشد. در چنین موقعیتی حواله‌نویسی، سبب خدشه‌دار شدن اعتبار مروجان و کارشناسان مراکز ترویج خواهد شد.

معضلی که به آن اشاره شد مشکلی است که به وضوح در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی حس می‌شود به طوری که اکثر روستاییان، این مراکز را بیشتر به عنوان مرکز حواله نویسی می‌پندارند، تا یک مرکز آموزشی. مراجعه انگشت شمار کشاورزان به مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی در مواقعی از سال که این مراکز از کار حواله نویسی فارغ می‌شوند، یکی از بارزترین شواهد صدق این مدعا می باشد.

□ حفظ کاربری اراضی:

مقوله «حفظ کاربری اراضی»، با وجود اهمیت حیاتی و اساسی که دارد، به عنوان معضلی برای مراکز ترویج محسوب می‌شود. در حال حاضر مروجان و سایر کارشناسان این مراکز، موظف به ابلاغ اخطار مدیریت امور اراضی به کشاورزانی که اقدام به تغییر کاربری غیر قانونی می‌کنند، می‌باشند. از آنجایی که خاتمه این روند، معمولاً با جریمه بهره‌بردار خاتمه می‌یابد، بنابراین فرآیند مذکور در نهایت منجر به سلب اعتماد دهقانان نسبت به مروجان و ایجاد بدبینی در آنان می‌شود و در نتیجه فعالان عرصه آموزش و ترویج، عملاً خلع سلاح می‌شوند.

پرداختن به خدمات غیر آموزشی موجب می‌شود نیروی مروج، صرف امور اجرایی شود و او را از وظیفه اصلی خود، یعنی کشف مسائل و مشکلات روستاییان و انتقال آنها به مراکز تحقیقاتی و یافتن راه حل مناسب و بومی و آشنا نمودن بهره‌برداران با راهکارهای مربوطه باز دارد.

با توجه به مسایل فوق نیاز مبرم به تفکیک واقعی خدمات آموزشی از امور اجرایی، احساس می‌شود، بنابراین به منظور مدیریت بهینه تحقیق و ترویج، باید از ادغام کار ترویج با اموری از قبیل امور قانونی و اجرایی بر نامه‌های دولتی، اجتناب ورزید (لیونبرگر و گوین، ۱۳۷۴).

۲- کمبود متخصص :

در حال حاضر مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، فاقد نیروی انسانی متخصص و کارآزموده کافی در زمینه‌های کشاورزی می‌باشد که این موضوع سبب شده است تا در برخی از موارد، مراکز مذکور، در اجرای وظایف ارشادی خود ناتوان بمانند.

با وجود اهمیت حیاتی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، طبق آمار معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری (۱۳۸۴)، تنها حدود ۵/۴ درصد از کل شاغلان وزارت جهاد کشاورزی، یعنی در حدود ۶۵۰۰ نفر از ۱۲۰۰۰۰ نفر، در مراکز مذکور (۱۲۰۰ مرکز) مشغول به فعالیت می‌باشند. از سوی دیگر فقط ۲۵۰۰ نفر (۳۸ درصد) از کادر مراکز ترویج، کارشناس می‌باشند (با فرض اینکه مدرکشان کشاورزی باشد) (معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، ۱۳۸۴). همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، شاخص سرانه نیروی انسانی کارشناس (لیسانس و فوق لیسانس) مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی استانهای کشور بین ۶/۸۶-۰/۹۸ می‌باشد. یعنی حتی با احتساب رؤسای مراکز به عنوان مروج حداکثر، ۶/۸۶ کارشناس برای انجام امور ترویجی در مراکز مزبور وجود دارد. این در حالی است که بدون در نظر گرفتن این کرانه و مطابق نمودار (۱)، دامنه تغییرات شاخص مذکور بین ۳/۵۶ - ۰/۹۶ قرار دارد که میزان بسیار پایینی می‌باشد. حال اگر گستردگی حیطه نظارتی و تعداد روستاهای تحت پوشش هر یک از مراکز در نظر گرفته شود، این تعداد کارشناس، با توجه به اینکه درصدی از آنها نیز مسؤولیت مراکز مربوطه را بر عهده دارند و با عنایت به محدودیت وسایط نقلیه و سایر مشکلات که مهمترین آنها مورد اشاره قرار گرفت، به هیچ وجه قادر به پوشاندن جامعه عمل به رسالت مراکز مذکور نخواهد بود.

جدول (۱) نیروی انسانی کارشناس در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی

ردیف	استان	تعداد مراکز ترویج	نیروی انسانی کارشناس		کل نیروی کارشناس	شاخص سرانه نیروی کارشناس	ردیف	استان	تعداد مراکز ترویج	نیروی انسانی کارشناس		کل نیروی کارشناس	شاخص سرانه نیروی کارشناس
			لیسانس	فوق لیسانس						لیسانس	فوق لیسانس		
۱	آذربایجان شرقی	۵۲	۸۸	۲۴	۱۱۲	۲/۱۵	۱۶	سیستان و بلوچستان	۳۸	۶۵	۹	۷۴	۱/۹۵
۲	آذربایجان غربی	۶۵	۱۴۲	۸	۱۵۰	۲/۳۱	۱۷	فارس	۸۵	۱۵۴	۶	۱۶۰	۱/۸۸
۳	اردبیل	۴۰	۵۱	۸	۵۹	۱/۴۸	۱۸	قزوین	۲۷	۴۶	۴	۵۰	۱/۸۵
۴	اصفهان	۴۳	۶۱	۹	۷۰	۱/۶۳	۱۹	قم	۷	۳۴	۱۴	۴۸	۶/۸۶
۵	ایلام	۲۳	۴۲	۱	۴۳	۱/۸۷	۲۰	کردستان	۳۵	۳۹	۳	۴۲	۱/۲
۶	بوشهر	۲۰	۵۸	۸	۶۶	۳/۳	۲۱	کرمان	۵۵	۵۴	۰	۵۴	۰/۹۸
۷	تهران	۲۴	۷۲	۸	۸۰	۳/۳۳	۲۲	کرمانشاه	۶۴	۹۹	۸	۱۰۷	۱/۶۷
۸	جیرفت و کهنوج	۲۰	۶۲	۵	۶۷	۳/۳۵	۲۳	کهگیلویه و بویر احمد	۱۸	۳۲	۱	۳۳	۱/۸۳
۹	چهارمحال و بختیاری	۲۲	۳۳	۷	۴۰	۱/۸۲	۲۴	گلستان	۳۷	۹۳	۱۴	۱۰۷	۲/۸۹
۱۰	خراسان رضوی	۶۷	۱۷۱	۱۸	۱۸۹	۲/۸۲	۲۵	گیلان	۵۶	۱۳۷	۲	۱۳۹	۲/۴۸
۱۱	خراسان	۳۳	۳۵	۸	۴۳	۱/۸۷	۲۶	لرستان	۴۸	۱۱۷	۴	۱۲۱	۲/۵۲

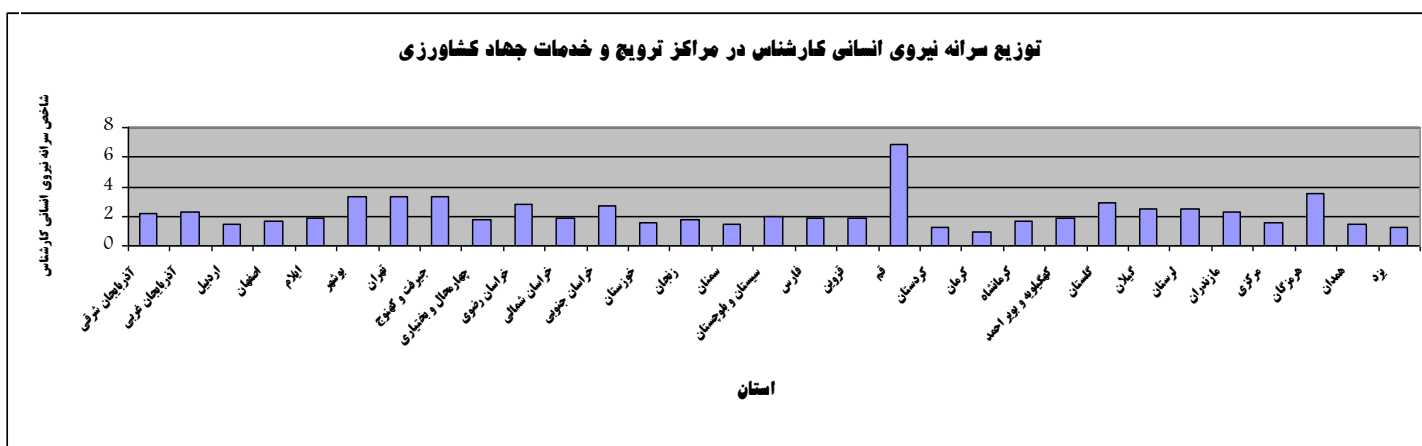
												شمالی	
۲/۳۲	۱۵۳	۲۵	۱۲۸	۶۶	مازندران	۲۷	۲/۷۳	۶۰	۱	۵۹	۲۲	خراسان جنوبی	۱۲
۱/۵۹	۵۱	۴	۴۷	۳۲	مرکزی	۲۸	۱/۵۴	۱۲۹	۵	۱۲۴	۸۴	خوزستان	۱۳
۳/۵۶	۶۴	۳	۶۱	۱۸	هرمزگان	۲۹	۱/۷۴	۴۷	۱	۴۶	۲۷	زنجان	۱۴
۱/۴۲	۴۷	۱	۴۶	۳۳	همدان	۳۰	۱/۴۶	۳۵	۰	۳۵	۳۴	سمنان	۱۵
							۱/۳۶	۴۸	۳	۴۵	۳۸	یزد	۳۱

منبع: معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۴)

* شاخص سرانه نیروی انسانی کارشناس برای هر مرکز در استان = تعداد مراکز ترویج استان مربوط / کل نیروی کارشناس هر استان

نمودار(۱)

توزیع سرانه نیروی انسانی کارشناسی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی



بررسی تحصیلات دانشجویی نیروی کار ساعل در بخش کشاورزی ایران در دوره ۱۱۷۵-۱۱۲۵ نیز موید فقر این تحصیلات در بخش کشاورزی است. چرا که تعداد شاغلان کشاورزی دارای تحصیلات عالی بازای هر ۱۰۰ نفر شاغل کشاورزی در دوره مذکور بسیار پایین بوده و مقدار آن در انتهای دوره، ۰/۴۷ بوده است. به عبارت دیگر، از هر ۱۰۰۰۰ نفر شاغل در بخش کشاورزی، تنها ۴۷ نفر دارای تحصیلات دانشگاهی، صرف نظر از مدرک تحصیلی، بوده‌اند. اگرچه میزان این شاخص در سال ۱۳۷۵ نسبت به سال ۱۳۴۵، ۴۷ و نسبت به سال ۱۳۵۵، ۱۵/۶۷ برابر شده است، ولی به دلیل وضع بسیار نامطلوب این شاخص، هنوز با وضعیت مطلوب فاصله بسیار زیادی وجود دارد، چرا که میزان این شاخص بازای هر ۱۰۰ نفر، در طول دوره فراتر از ۰/۵ نرفته است. البته وضعیت تخصص‌گرایی بفرنج‌تر از این موضوع است، چرا که در انتهای دوره زمانی مورد بررسی، از هر ۱۰۰ نفر متخصص (دارای تحصیلات دانشگاهی) شاغل در بخش کشاورزی، فقط ۳۰ نفر دارای تخصص کشاورزی بوده‌اند.

۳- صلاحیت‌های حرفه‌ای ناکافی کارمندان ترویجی

متخصصان مراکز ترویج، از صلاحیت حرفه‌ای پایینی برای ارائه خدمات ترویجی برخوردار هستند. در حقیقت پایین بودن فقدان صلاحیت‌های حرفه‌ای ضروری، مانع مهم دیگری در مسیر توسعه و مدیریت منابع انسانی توسط این مراکز، به شمار می‌رود.

۴- پایین بودن سطح انگیزه کارکنان :

به طور کلی اشتغال در مراکز ترویج، با پدیده روان‌شناختی و اجتماعی منفی همراه می‌باشد. درآمد پایین در تمامی سطوح، اثر مهمی بر از بین رفتن انگیزه مروجان دارد (حجازی، ۱۹۸۹ و نجفی، ۱۹۹۱).

البته در برخی از موارد، به کارگیری نیروی انسانی در پست‌های غیر تخصصی و عدم ثبات کافی در پست خود، سبب کاهش انگیزه و رغبت کارشناسان و مروجین و سایر شاغلین مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی می‌شود. البته عدم توجه کافی به فعالیت‌های آموزشی و معطوف شدن فعالیت‌ها به سمت و سوی امور روزمره‌ای و حاشیه‌ای، قرار

ندادن آموزش به عنوان محور ارزشیابی‌ها و جایگاه و منزلت پایین شغلی کارکنان ترویجی در نزد اکثریت مردم جامعه (یادآور و پزشکی‌راد، ۱۹۹۸)، نیز می‌تواند از دلایل کاهش انگیزه کارمندان محسوب می‌شود.

۵- کمبود وسایط نقلیه :

بارها مشاهده می‌شود که کارشناسان این مراکز به دلیل کمی وسایط نقلیه، از مراجعه مستقیم و حضور مستمر در عرصه‌های تولیدی و برقراری ارتباط هر چه نزدیکتر با کشاورزان باز می‌مانند.

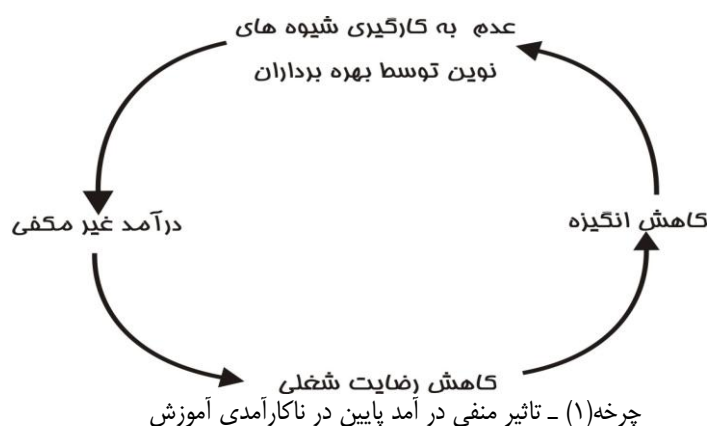
ب - تنگنای برون ساختاری :

۱- تشریفات پنداشتن مقوله آموزش :

غالب آموزش‌ها حالت تئوریک داشته و آثار عملی آن برای افراد محسوس نیست، چرا که به طور عینی تأثیر نوآوری‌ها را در افزایش بازدهی و درآمد لمس نکرده‌اند و به کارآمدی توصیه‌های مروجین از دریچه تردید می‌نگرند. در این رابطه سیمن ناپ می‌گوید: «آنچه شخص می‌شنود، می‌تواند در آن شک کند. آنچه که او می‌بیند هم می‌تواند در آن مشکوک باشد... آنچه شخص به دست خود انجام می‌دهد نمی‌تواند در آن شک کند» (بافورد و همکاران، ۱۳۸۱). پر واضح است غالب کشاورزان، تا زمانی که به ثمربخشی نوآوری‌های مورد توصیه مروجین، اطمینان نداشته باشند با جان و دل پذیرای نوآوری‌ها نبوده و در نتیجه، تلاش‌های مروجین غالباً به تغییرات ناپایدار در حیطه شناختی مخاطبین منجر خواهد شد و لذا فرآیند آموزش با روند قهقراپی مواجه خواهد شد.

۲- در آمد ناکافی :

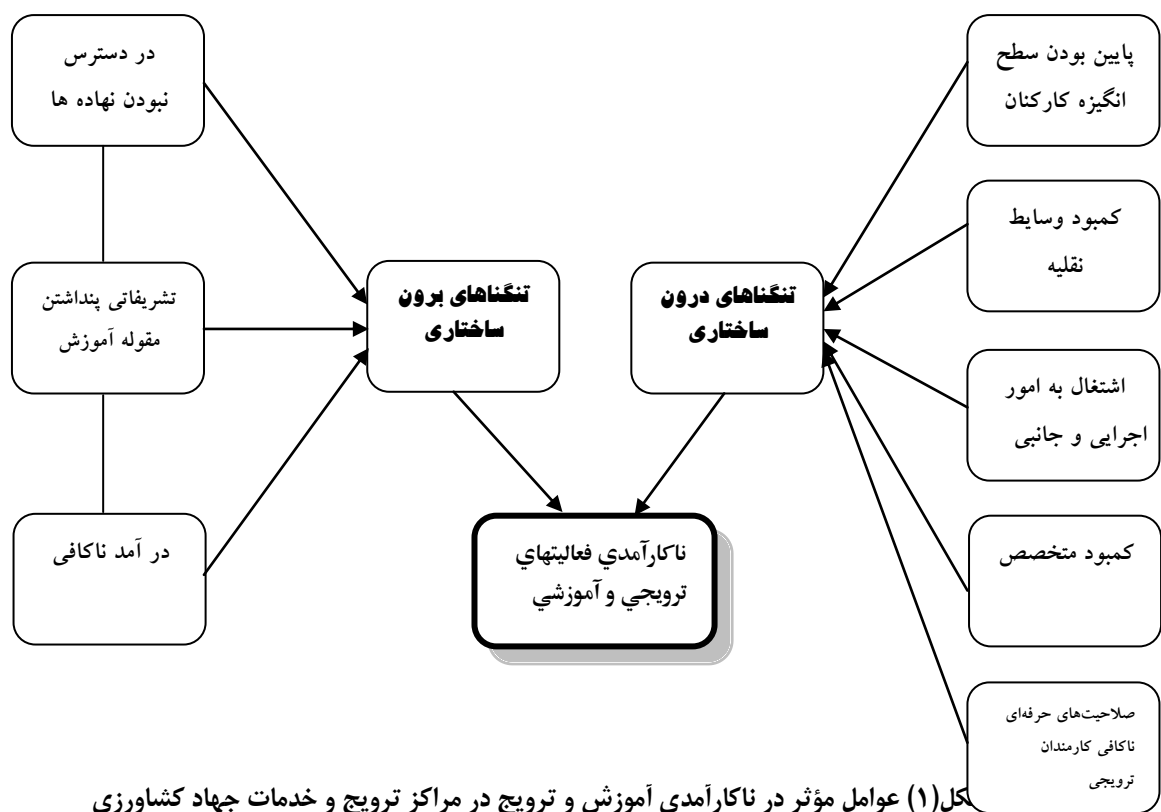
شاید بتوان گفت، عمده‌ترین عامل موثر در رضامندی کشاورز نسبت به امر تولید، میزان درآمد حاصل از فعالیت‌های تولیدی می‌باشد. در واقع کشاورز با توجه به زحمات فراوانی که برای تولید محصولات کشاورزی متحمل می‌شود، انتظار کسب درآمد مکفی از حاصل تلاش‌های خود را دارد. با وجود این، در حال حاضر، پدیده شوم واسطه‌گری یا دلالی، مانع دستیابی کشاورزان به درآمد مطلوب می‌شود. فعالیت واسطه‌ها در بسیاری از موارد ضربه بسیار شکننده و ناامید کننده‌ای به کشاورزان وارد می‌کند، به گونه‌ای که کشاورز حتی از تأمین هزینه‌های تولید محصول نیز ناتوان مانده و متضرر می‌شود؛ این رویه، چنان اثر ناامید کننده‌ای بر بهره‌بردار می‌گذارد که وی اقدام به کناره‌گیری از فعالیت تولیدی و یا تعویض نوع کشت خود نموده و در نتیجه عدم ثبات در امر تولید حاصل می‌شود.



بدیهی است که در چنین حالتی در صورت ادامه تولید نیز، کشاورز با بی رغبتی تمام به امر تولید پرداخته و انگیزه‌ای برای به کارگیری شیوه‌های نوین و توصیه‌های کارشناسان نخواهد داشت و در نتیجه کشاورزی در حالت معیشتی و سنتی باقی خواهد ماند.

۳- در دسترس نبودن نهاده‌های مورد توصیه :

همان‌طور که اشاره شد، در برخی از موارد، نهاده‌های مورد نیاز کشاورزان به ویژه کود شیمیایی و سموم، به موقع در دسترس آنان قرار نمی‌گیرد که این مسئله باعث غیر کاربردی شدن توصیه‌های فنی و سایر عوارض ناشی از آن می‌شود.



پیشنهادها

۱- تغییر نگرش

با وجود اهمیتی که توسعه منابع انسانی و مقولات مرتبط دارند، به طور کلی منافع آنی سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی، همیشه آشکار نمی‌باشد. از این رو، نهادهای توسعه‌ای، دولت‌ها و آژانس‌های اهداکننده، تمایل دارند که اولویت نسبتاً پایین‌تری به توسعه منابع انسانی اختصاص بدهند. بنابراین تا زمانی که برنامه‌ریزان و مسؤولان مراکز ترویج و

خدمات جهاد کشاورزی، به اهمیت آموزش و سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی اعتقاد نداشته باشند، چالش‌های عدیده آنها کماکان تداوم خواهند یافت.

۲- اجرای نظام مند و واقعی طرح ساماندهی فضاهای آموزشی و طرح ارتقای کارایی و اثربخشی مراکز

ترویج و خدمات جهاد کشاورزی

این طرحها باید به گونه ای اجرا شوند که روح آموزش بر مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی حاکم گردیده و وظایفی که سبب لطمه به اعتبار مروجین می شوند، (از قبیل حواله نویسی، جلوگیری از تغییر کاربری اراضی و ...) از حیثه وظایف این مراکز خارج گردد.

در حال حاضر یکی از اصلی‌ترین چالش‌های مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، حواله‌نویسی و حفظ کاربری اراضی می‌باشد که می‌توان با واگذاری این امر به دانش‌آموختگان بخش کشاورزی در قالب بخش خصوصی، ضمن اشتغال آفرینی، به حل این مشکل نیز کمک نمود.

۳- طراحی نظام جامع آموزشی

همانطور که قبلاً اشاره گردید بنا به دلایل متعدد از نظر بهره‌برداران، آموزش امری تشریفاتی و غیر ضروری به نظر می‌رسد و در دیدگاه آنان، تهیه نهاده، بسیار مهم‌تر از اخذ اطلاعات در زمینه نحوه استفاده اصولی و صحیح از آن می‌باشد، به طوری که غالب مراجعه‌های کشاورزان به مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، به منظور تهیه نهاده‌های مورد نیاز صورت می‌گیرد. ناگفته پیداست که اولین گام برای دستیابی به آموزش مفید و مؤثر، انگیزش فراگیران و ایجاد این باور در آنان است که آموزش امری بسیار ضروری و حیاتی می‌باشد و لازمه این امر نیز آن است که اثرات آموزش به طور عینی برای کشاورزان محسوس شود.

در این راستا، طراحی یک نظام جامع آموزشی که در آن، آموزش‌ها از حالت تئوریک و نظری به سمت و سوی آموزش‌های عملی (نمایش طریقه‌ای و نتیجه‌ای) سوق یافته و فعالیت‌های نیروی انسانی شاغل در مراکز ترویج نیز بر اساس معیارهای آموزشی ارزشیابی گردد، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. در صورت عدم طراحی چنین نظامی، اجرای طرح ساماندهی فضاهای آموزش، عقیم مانده و این طرح در تحقق رسالت آموزشی مراکز ترویج، از کارایی لازم برخوردار نخواهد بود.

۴- افزایش نیروی متخصص

به منظور افزایش غنای علمی مراکز ترویج، جذب و استخدام نیروهای متخصص و مجرب در زمینه رشته‌های مرتبط، بسیار ضروری به نظر می‌رسد که البته این نیاز در هر دو طرح مورد توجه قرار گرفته است.

۵- شفاف نمودن فرآیند بازاریابی

بازاریابی به عنوان یکی از مراحل تولید محصول، نقش عمده ای در میزان درآمد کشاورز و در نتیجه میزان رضایت شغلی کشاورزان دارد. می‌توان با فعال نمودن نهادها و تشکل‌های ذیربط در امر بازاریابی محصولات کشاورزی، از جمله تعاونی‌های تولید که بازاریابی از وظایف آن به شمار می‌رود، با حذف واسطه‌ها و دلالتان، قیمت خرید محصولات کشاورزی (بویژه محصولات باغی) را به میزان مطلوب خود رسانده و از سوی دیگر قیمت مصرف کننده را نیز کاهش داد.

۶- هماهنگی هر چه بیشتر بخش آموزش و بخش اجرایی

ناگفته پیداست که باوجود اجرای پروژه جداسازی وظایف اجرایی و آموزشی بایستی تعامل دو طرفه بین این دو بخش وجود داشته باشد، تا نهاده‌های مورد توصیه کارشناسان و مروجین که متناسب با شرایط محلی هستند، تولید و ارایه شود.

در این حالت مراکز تولید کود و سم و...، موادی را تولید خواهند کرد که مورد توصیه کارشناسان و مروجین باشد، چرا که در غیر این صورت، از یک طرف روستاییان، پیشنهادات و راه حل‌های مروجین را غیر کاربردی تلقی خواهند نمود که این مسأله بزرگترین ضربه را بر پیکره ترویج و آموزش کشاورزی وارد می‌کند و از سوی دیگر، نهاده‌های تولید شده در این مراکز، از آنجایی که مورد توصیه کارشناسان و مروجین نخواهد بود، با اقبال و پذیرش خوبی از طرف مردم مواجه نخواهد شد.

البته نکته دیگری که در تفویض امور اجرایی به بخش‌های دیگر وجود دارد، این است که مسئولیت امور اجرایی بایستی به دست افراد کاردان سپرده شود و این امر با نظارت دقیق دولت و بخصوص وزارت جهاد کشاورزی و وزارت بازرگانی صورت پذیرد تا از ایجاد هر گونه ناهماهنگی و هرج و مرج، جلوگیری شود.

۷- تجهیز مراکز در رابطه با وسایط نقلیه

به منظور برقراری تمهیدات لازم برای حضور هر چه بیشتر کارشناسان و مروجین در عرصه‌های تولیدی برقراری ارتباط و اعمال نظارت بیشتر بر فعالیت روستاییان، افزایش وسایط نقلیه مراکز ترویج، امری ضروری به نظر می‌رسد.

۸- به کارگیری نیروها، متناسب با تخصص و علایق آنها

فهرست منابع

- ۱- استوارت هاوکینز، اچ و دیگران (۱۳۷۳). فرآیند ترویج کشاورزی و دامپروری. ترجمه ناصر اوکتایی. انتشارات مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی. تهران.
- ۲- اکسین، جرج. اچ. (۱۳۷۰). رهنمودی بر رهیافت‌های بدیل ترویج. ترجمه اسماعیل شهبازی. انتشارات سازمان ترویج. وزارت کشاورزی. تهران.
- ۳- بافورد، جیمز ا. بدیان، آرتور جی و لیندنر، جیمز آر. (۱۳۸۱). مدیریت در ترویج. ترجمه محمد چیدری و رضا موحدی. انتشارات نور علم. همدان.
- ۴- حجازی، یوسف. (۱۳۷۵). مهندسی فرآیند فعالیت‌های آموزش ترویجی. معاونت ترویج و مشارکت مردمی. وزارت جهاد سازندگی. تهران.
- ۵- زمانی پور، اسدا... (۱۳۸۰). ترویج کشاورزی در فرآیند توسعه. نشر تیهو. مشهد.
- ۶- سازمان جهانی خوار و بار و کشاورزی (۱۳۷۹). مشورت‌های جهانی در ترویج کشاورزی. ترجمه اسدا... زمانی پور. انتشارات دانشگاه فردوسی. مشهد.
- ۷- شهبازی، اسماعیل (۱۳۸۱). توسعه و ترویج روستایی. مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- ۸- لیونبرگر، هربرت. اف و گوین، پال. اچ (۱۳۷۴). انتقال تکنولوژی از محققان به بهره برداران کشاورزی. ترجمه محمد چیدری. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس. تهران.
- ۹- معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری (۱۳۸۴). طرح ارتقای کارآیی و اثربخشی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی. وزارت جهاد کشاورزی. تهران.
- ۱۰- ملک محمدی، ایرج (۱۳۷۷). ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی: جلد اول. مرکز نشر دانشگاهی تهران.
- ۱۱- وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۲). دستورالعمل ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی (حوزه دهستان). وزارت جهاد کشاورزی. تهران.

۱۲ - ووتلینگ، تیم (۱۳۷۶). برنامه‌ریزی برای آموزش ثمر بخش، ترجمه محمد چیدری انتشارات دانشگاه تربیت مدرس. تهران.

- 14- Amirani, M. (2001). Designing novel and sustainable agricultural extension system for Iran: research report, Jihad Persian magazine, 12, 248,249.
- 15- Asopa, V.N. & Beye, G. (1997). Management of agricultural research: a training manual. Module 8: Research-extension linkage. FAO. Rome.
- 16- Australasia-Pacific Extension Network (APEN). (2005). "What is extension?". APEN.
- 17- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press.
- 18- Bretz, Connie. Richardson, Grant. Denies, Robyn and Coltrain, David. (2006). "What Is Extension?". K-State Research and Extension.
- 19- Catacutanb, Delia and Caroline, Duqueb. 2006. Challenges and opportunities in managing Philippine Watersheds: The case of Manupali watershed in the southern Philippines. Conference on Watershed Management in the Philippines. Don Mariano Marcos Memorial University. La Union. Philippines.
- 20- Chizari, M. & Lindner, J.R. & Mohsanie, A. (2001). Managing Human Resources in Iran, Association for International Agricultural Extension Education (AIAEE), Proceeding of 17th Annual Conference, Baton Rouge, Louisiana, USA.
- 21- Drucker, P. (1968). The age of discontinuity. New York: Harper & Row.
- 22- Feder, Gershon and Slade, Roger. (1986). "The Impact of Agricultural Extension: The Training and Visit System in INDIA". World Bank Research Observer. Vo.1, Pp.139-161.
- 23- Ingram, Julie and Carol. Morris. 2005. The knowledge challenge within the transition towards sustainable soil management: An analysis of agricultural advisors in England. Available at: www.elsevier.com/locate/landusepol.
- 24- Jones, Keith and et all. (2002), A strategy for habitat supply modeling for British Columbia. Draft vol I. Victoria, British Columbia.
- 25- Karbasioun, Mostafa. And Mulder, Martin. 2004. HRM and HRD in agricultural extension organisations in Iran, A Literature Review. Proceedings of the 20th Annual Conference of AIAEE 2004.
- 26- Karshenas, M. (1994). Concepts and measurements of agricultural surplus: a new accounting framework with application to Iran, Journal of Peasant Studies, 21, 2, 235-261.
- 27- Killough. S. (2005), Participatory approaches to agricultural research and extension. In "Participatory research and development for sustainable agriculture and natural resource management a sourcebook. Vol 1: Understanding participatory research and development (Edited by Julian Gonsalves and et al)". The international development research centre.
- 28- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD Practice. The Models. Alexandria: American Society for Training and Development.

- 29- Muyanga, Milu & Jayne, T. S.(2006). Agricultural Extension In KENYA: Practice And Policy Lessons. Tegemeo Working paper. Tegemeo Institute of Agricultural Policy and Development, Egerton University.
- 30- Nambiro,Elizabeth & Omiti, John & Mugunieri, Lawrence.(2005). Decentralization and Access to Agricultural Extension Services in Kenya. SAGA (Strategies and Analysis for Growth and Access)Working Paper.
- 31- Qamar, M. Kalim.(2005). Modernizing National Agricultural Extension Systems, A Practical Guide for Policy-Makers of Developing Countries. FAO.Rome.
- 32- Rivera, William M. and Alex, Gary E. 2008. Human Resource Development for Modernizing the Agricultural Workforce. Human Resource Development Review Vol. 7, No. 4 , 374-386.
- 33- The World Bank. (2004), Demand-driven approaches to agriculture extension case studies of international initiatives, Vol3 (edited by William Rivera and Gary Alex). Agriculture and rural development discussion Paper 10.
- 34- UNDP. (1996). "Client-oriented extension training: Ethiopia". Available at tcdc.undp.org/sie/experiences/vol5/Client.pdf.

Challenges of human resources development in agricultural sector of Iran with emphasis on extension service centers of Jihad-e-Agriculture

Hojjat Varmazyari, Ahmad Rezvanfar

Abstract

Capacity building and human resources development, as fundamental issues for sustainability, have key roles in reaching to sustainable agricultural development. Human resources development intends to improve individual, collective, and organizational effectiveness by training through agricultural extension as an instrument. However studies show that agricultural extension suffers from substantial challenges which prevent its constructive contribution to development trend. This inquiry investigates the obstacles of extension service centers of Jihad-e-Agriculture, as main site for extension services, and presents appropriate solutions to eradicate disparities encountered in the process.

Key Words: Human Resources Development, Training, extension service centers of Jihad-e-Agriculture

- 1- PhD student of agricultural development, Department of agricultural management and development, Faculty of Agricultural Economics and Development, Tehran University.
- 2- Associate Professor of Department of agricultural extension and education, Faculty of Agricultural Economics and Development, Agricultural and Natural Resources College, Tehran University, Iran.

Correspondence author: E-mail: varmazyari@ut.ac.ir

Correspondence Cellphone number: 09370816399