



مقایسه ادراک آموزشگران ترویج عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش

علیرضا نوروزی^۱، عنایت عباسی^۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر مقایسه ادراک آموزشگران ترویج عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش بود. تحقیق از نوع توصیفی بود که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را تمام آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای تشکیل می‌داد که دارای سابقه برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه بودند ($N=1853$) که از این میان تعداد ۲۶۷ نفر از آموزشگران عضو با استفاده از جدول Krejcie & Morgan (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، و ۵۰ نفر از آموزشگران غیرعضو از روش سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند ($n=317$). که در نهایت ۲۹۷ نمونه مورد تحلیل قرار گرفتند (نرخ بازگشت ۹۴ درصد). ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که روایی محتوایی آن با استفاده از پانل تخصصی تأیید شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون مقدماتی، مقدار آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه به دست آمد ($0.75 < \alpha < 0.90$). بر اساس نتایج، ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو در خصوص بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حیطة نیازسنجی و ارزشیابی یکسان و فرصت زمانی حین‌شغل می‌باشد. همچنین بر اساس یافته‌ها، آموزشگران عضو (۴۷/۹۵٪) و غیرعضو (۳۵/۱۴٪) فرصت زمانی دانشگاه را به عنوان اولویت نخست جهت فراگیری صلاحیت‌های حیطة سازوکارهای ارائه انتخاب نمودند. بر اساس بخش دیگری از یافته‌ها، ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حیطة اصول تدریس و یادگیری متفاوت است، به طوریکه آموزشگران عضو فرصت زمانی دانشگاه (۳۶/۸۸٪) و آموزشگران غیرعضو فرصت زمانی حین‌شغل (۳۹/۵۳٪) را به عنوان اولویت نخست فراگیری صلاحیت‌های این حیطة از فرآیند آموزش انتخاب نمودند.

کلمات کلیدی: آموزشگر، شرکت خدمات مشاوره‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش، فرصت‌های یادگیری.



مقدمه

بدون تردید نیروی انسانی مؤثرترین، مهم‌ترین و با ارزشترین عامل بین منابع مختلف یک سازمان به شمار می‌رود (نامدار و همکاران، ۱۳۸۹). در حقیقت، سرمایه اصلی هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. برخورداری از چنین عاملی از آن جهت حایز اهمیت است که در آینده عامل برتری در رقابت دیگر فناوری نخواهد بود، بلکه این موضوع تابع مستقیمی از ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود (Erisen *et al.*, 2009). از این رو، در اقتصاد دانش محور امروز، نیروی انسانی با کیفیت و دانش‌مدار مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب‌ترین منبع محسوب می‌شود، به نحوی که ارایه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی با صلاحیت و توانمند است (رضایی و رضوانفر، ۱۳۸۷).

نظام ترویج کشاورزی یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها و ابزارهای انتشار یافته‌های پیشرفته کشاورزی و ارائه خدمات آموزشی و مشاوره‌ای است که نقش مهمی را در فرآیند توسعه به ویژه توسعه روستایی ایفاء می‌کند، به طوری که آن را موتور انتقال دانش، نوآوری و توسعه بیان می‌کنند (Rivera & Sulaiman, 2009). ترویج بخش دولتی در دهه‌های هفتاد و هشتاد میلادی به شدت مورد انتقاد سیاست‌مداران و اقتصاددانان کشورهای توسعه یافته واقع شد. عمده تمرکز آنان بر هزینه‌ها و مسائل مالی ترویج بخش دولتی بود (ابراهیمی، ۱۳۸۲). راهبرد اصلاحات ساختاری در قالب تمرکززدایی خدمات ترویج و سازمان‌دهی فعالیت‌های مشاوره‌ای به عنوان یکی از روندهای اصلاحی ترویج و آموزش کشاورزی در قرن بیست و یکم مطرح شده است (Rivera *et al.*, 2001).

در کشور ایران نیز در راستای حرکت به سمت برون‌رفت از تنگناهای نظام ترویج دولتی همچون کمبود منابع مالی دولتی، کیفیت پایین خدمات و... و همچنین به منظور فراهم کردن بستر مناسب جهت استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی، خدمات مشاوره‌ای و برنامه‌های آموزشی در قالب طرح شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی از سال ۱۳۸۱ به صورت آزمایشی در برخی از استان‌های پیشرو مانند زنجان، همدان و کرمانشاه آغاز به کار کرد و از سال ۱۳۸۶ فعالیت رسمی این شرکت‌ها در سراسر کشور آغاز شد به‌طوری‌که تا پایان سال ۱۳۹۲ نزدیک به ۲۶۵۳ شرکت در عرصه مستقر بوده که این تعداد شرکت توانسته ۲۳۱۵۱ دانش‌آموخته را جذب و به گروه‌های هدف خدمات‌رسانی نمایند. وظایف شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای شامل مواردی همچون خدمات مشاوره‌ای، آموزشی و ترویجی بخش کشاورزی، خدمات فنی مهندسی کشاورزی، خدمات گیاهپزشکی، خدمات مکانیزاسیون کشاورزی، خدمات تأمین و توزیع نهاده‌های کشاورزی، خدمات بازرگانی (بازاریابی، بازاریابی و فروش)، خدمات مالی و بیمه‌ای، ایجاد مراکز فروش و سایر خدمات می‌باشد (معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، ۱۳۹۲).

همان‌طور که اشاره شد، یکی از وظایف اصلی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، ارائه خدمات آموزشی و ترویجی به کشاورزان و گروه‌های هدف است. تحقق مناسب این کارکرد مستلزم دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم توسط آموزشگران ترویجی این شرکت‌ها می‌باشد. تعاریف و کاربردهای واژه صلاحیت‌های حرفه‌ای از سازمانی به سازمانی دیگر بر اساس اهداف و مقاصد مورد نظر متفاوت است (Lee, 2006). ولی در مجموع، صلاحیت‌های حرفه‌ای، جزء لاینفکی از عملکرد کارکنان محسوب می‌شود و حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت فرد را بازتاب می‌دهند که وی را قادر می‌سازد در حرفه خود به‌صورت اثربخش عمل نماید (Zorzi *et al.*, 2002).

نظر به اهمیت نقش آموزش در تسریع توسعه جوامع و از آنجا که یکی از وظایف اصلی آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان بازیگران عرصه توسعه جوامع روستایی، آموزشگری و انتقال دانش به مخاطبان است، داشتن صلاحیت‌ها و ویژگی‌های مرتبط با نقش آموزشگری در فرآیند آموزش برای آنان امری ضروری است. فرآیند آموزش مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که شامل نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی می‌باشد (Martin, 1991). در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش تعاریف متعددی در منابع ذکر شده است. در تحقیق حاضر با اقتباس از پژوهش Ghimire (۲۰۱۰) صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش، اشاره به طیفی از مهارت‌ها و شایستگی‌ها در چهار بخش نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و ارزشیابی برای انتقال مؤثر فن‌آوری‌ها و مهارت‌ها در ترویج و برنامه‌های آموزشی دارد. در راستای شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویجی، توجه به بهترین زمان فراگیری این ویژگی‌ها برای آموزشگران امری حیاتی است. مرور منابع نشان می‌دهد که مطالعات اندکی در این خصوص صورت گرفته است.

در این زمینه می‌توان به مطالعه حاجی‌میررحیمی و حسینی (۱۳۸۱) در ایران اشاره کرد، در این پژوهش سه مقطع هنگام تحصیلات دانشگاهی، بدو خدمت و ضمن خدمت به منظور شناسایی بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های آموزش و تدریس، برنامه‌ریزی تحصیلی،



علمی- پژوهشی و مدیریتی، سازمانی و تشکیلاتی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که اهمیت مقطع تحصیلات دانشگاهی با میانگین وزنی ۸۲/۶۷ بیش از مقادیر دو مقطع دیگر بوده است. از طرف دیگر، یافته‌های منتج از تحلیل واریانس سطوح اهمیت حیطه-های سه گانه قابلیت‌ها نشان می‌دهد که اختلاف معنی‌داری بین ارزش وزنی مقاطع آموختن هر یک از سه حیطه وجود ندارد و ضروری است که در برنامه‌ریزی آموزشی دوره‌های تربیت آموزشگران کشاورزی حیطه‌های سه گانه قابلیت‌های حرفه‌ای به طور یکسان مورد توجه قرار گیرد.

از جمله مطالعات خارجی در این زمینه، به پژوهش گونزالس (Gonzalez, 1982) در ارتباط با ادراک مروجان ترویجی ایالت پنسیلوانیا از بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های مورد نیاز برای مروجان می‌توان اشاره کرد. در این مطالعه از مجموع ۱۴۴ صلاحیت شناسایی شده در قالب نه دسته از صلاحیت‌های مورد نیاز مروجان، بهترین زمان یادگیری برای ۲۵ صلاحیت در مقطع قبل از ورود به شغل، شش صلاحیت در مقطع برنامه‌های دانشگاهی و ۱۱۳ صلاحیت باقیمانده در مقطع دوره‌های ضمن خدمت شناسایی شدند.

رینولدز (Reynolds, 1993) در مطالعه خود به بررسی ویژگی‌های مورد نیاز مروجان ترویج تعاونی ایالت لوپزینا پرداخته است. در این تحقیق چهار فرصت زمانی قبل از ورود به شغل، در طول آموزش‌های رسمی، آموزش‌های ضمن خدمت و در حین انجام شغل برای صلاحیت‌های شناسایی شده مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که فرصت زمانی حین انجام شغل با ۷۷/۹ درصد نسبت به سایر گزینه‌های دیگر از دیدگاه پاسخ‌دهندگان بالاترین رتبه برای یادگیری صلاحیت‌ها شناخته شد.

قیمیر (Ghimire, 2010) در پژوهشی تحت عنوان اهمیت نسبی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش برای آموزشگران ترویج در ناحیه‌ی شمال مرکزی ایالات متحده آمریکا به شناسایی این صلاحیت‌ها به ترتیب در چهار حیطه‌ی نیازسنجی، اصول تدریس و یادگیری، سازوکارهای ارائه و نظام‌های ارزشیابی پرداخته‌اند، همچنین در این تحقیق سه فرصت زمانی برنامه‌های دانشگاهی، دوره‌های ضمن خدمت و فعالیت‌های حین شغل به منظور شناسایی بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های مذکور مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که از دیدگاه آموزشگران ترویج، فعالیت‌های حین شغل به عنوان مهم‌ترین فرصت زمانی برای فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش شناسایی شد. علی‌رغم اهمیت تحقیقات انجام شده، به دلیل ظهور شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای به عنوان کنشگران جدید در ساختار نظام ترویج کشاورزی ایران و واگذاری فعالیت‌های آموزشی از مروجان دولتی به دانش‌آموختگان جوان شاغل در این شرکت‌ها در سطح استان‌هایی نظیر ایلام و کرمانشاه و از طرفی دیگر فقدان یک مطالعه داخلی جامع در خصوص تعیین بهترین زمان (دانشگاه، ضمن خدمت و حین شغل) فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش در سطح جامعه آماری مورد مطالعه، این تحقیق با هدف کلی مقایسه ادراک آموزشگران ترویجی عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای نسبت به بهترین زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش، صورت گرفته است. در جهت دستیابی به این هدف، اهداف اختصاصی زیر مورد نظر می‌باشد:

- ۱- توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای؛
- ۲- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی نیازسنجی؛
- ۳- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری؛
- ۴- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی سازوکارهای ارائه؛
- ۵- مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی ارزشیابی و
- ۶- اولویت‌بندی زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران عضو و غیر عضو.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی و به لحاظ تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را تمام آموزشگران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای تشکیل می‌داد که دارای



سابقه برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح استان‌های ایلام و کرمانشاه بودند ($N=1853$) که از این میان تعداد ۲۶۷ نفر از آموزشگران عضو با استفاده از جدول کریجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، و ۵۰ نفر از آموزشگران غیرعضو از روش سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند ($n=317$). که در نهایت ۲۹۷ نمونه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند (نرخ بازگشت ۹۴ درصد). بدین صورت که ابتدا بر اساس تقسیم‌بندی مناطق پنج‌گانه ترویج دو استان ایلام و کرمانشاه از منطقه دو انتخاب شدند (معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، ۱۳۹۲). در ادامه، از میان شهرستان‌های هر یک از این استان‌ها متناسب با تعداد آموزشگران در هر شهرستان، نمونه‌های مورد نظر به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد، که از پنج بخش سنجش ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران، سنجش بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های نیازسنجی، سنجش بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری، سنجش بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه و سنجش بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های ارزشیابی، تشکیل شده است. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات جمعی از اساتید ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه‌های تربیت مدرس و تهران مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون مقدماتی، مقدار آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه به دست آمد ($0.75 < \alpha < 0.90$).

یافته‌ها و بحث

هدف اول: توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که، حدود دو سوم پاسخگویان (۶۷/۲ درصد) مرد و مابقی (۳۲/۸ درصد) زن بودند. متوسط سن پاسخگویان ۳۱/۴۰ سال است. جوان‌ترین آموزشگر ۲۲ و مسن‌ترین آن‌ها ۴۰ سال داشت. از نظر سطح تحصیلات یک درصد فوق-دیپلم، ۶۴ درصد لیسانس، ۳۴ درصد فوق‌لیسانس و یک درصد دکترا، می‌باشند. میانگین سابقه عضویت آموزشگران در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای ۵/۲۶ سال بود. میانگین سابقه فعالیت آموزشی آموزشگران ۴/۸۳ سال با حداقل یک و حداکثر ۱۵ سال بود. به لحاظ شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، میانگین تعداد دوره‌های ضمن خدمت گذرانده شده آنان ۲/۸۰ دوره بود (جدول ۱).



جدول ۱- توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگوبان (n=۲۹۷)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد معتبر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
جنسیت	مرد	۱۹۳	۶۷/۲				
	زن	۹۴	۳۲/۸				
	جمع	۲۸۷	۱۰۰				
سن (سال)	۲۲-۲۷	۴۲	۱۴/۳				
	۲۸-۳۳	۱۷۱	۵۸/۴	۳۱/۴۰	۳/۶۶	۲۲	۴۰
	۳۴ و بالاتر	۸۰	۲۷/۳				
	جمع	۲۹۳	۱۰۰				
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۳	۱				
	لیسانس	۱۸۶	۶۴				
	فوق لیسانس	۹۹	۳۴				
	دکتری	۳	۱				
	جمع	۲۹۱	۱۰۰				
سابقه عضویت در شرکت خدمات مشاوره- (سال)	۱-۳	۵۷	۲۳/۶				
	۴-۶	۱۱۵	۴۷/۵	۵/۲۶	۲/۳۵	۱	۱۵
	۷ و بالاتر	۷۰	۲۸/۹				
	جمع	۲۴۲	۱۰۰				
سابقه فعالیت آموزشی (سال)	۱-۳	۱۲۹	۴۳/۹				
	۴-۶	۸۳	۲۸/۲	۴/۸۳	۳/۱۵	۱	۱۵
	۷ و بالاتر	۸۲	۲۷/۹				
	جمع	۲۹۴	۱۰۰				
تعداد دوره- های ضمن- خدمت	۲ و کمتر	۷۸	۴۹				
	۳-۴	۳۹	۲۴/۹				
	۵ و بیشتر	۴۱	۲۶/۱	۲/۸۰	۱/۶۵	۱	۸
	جمع	۱۵۸	۱۰۰				

هدف دوم: مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت- های حرفه‌ای حیطة‌ی نیازسنجی

برای ارزیابی بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای نیازسنجی از سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین شغل استفاده شده است. سپس فراوانی نظرات پاسخگوبان از سه فرصت زمانی برای هر صلاحیت تعیین گردیده است. به طوریکه بهترین فرصت‌های زمانی برای فراگیری صلاحیت‌های نیازسنجی از دیدگاه آموزشگران عضو به ترتیب حین شغل (۳۴/۸٪)، دانشگاه (۳۴/۶٪) و ضمن- خدمت (۳۰/۶٪) و از دیدگاه آموزشگران غیرعضو به ترتیب فرصت‌های زمانی حین شغل (۴۳/۲۵٪)، ضمن خدمت (۳۶٪) و دانشگاه (۲۰/۷۵٪) شناسایی شده است (جدول ۲).



جدول ۲- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای نیازسنجی (n=۲۹۷)

آموزشگر غیرعضو				آموزشگر عضو				نیازسنجی
کل	حین شغل	ضمن- خدمت	دانشگاه	کل	حین شغل	ضمن- خدمت	دانشگاه	
٪۱۰۰	٪۶۲	٪۲۲	٪۱۶	٪۱۰۰	٪۴۵/۵	٪۲۶/۹	٪۲۷/۶	شناسایی مشکلات ارباب و رجوع
٪۱۰۰	٪۴۴	٪۴۰	٪۱۶	٪۱۰۰	٪۳۶/۴	٪۲۸/۹	٪۳۴/۷	تعیین شکاف بین آنچه هست و باید باشد
٪۱۰۰	٪۴۴	٪۳۲	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۲۸/۵	٪۳۳/۹	٪۳۷/۶	تعیین اولویت‌های برنامه
٪۱۰۰	٪۴۰	٪۳۸	٪۲۲	٪۱۰۰	٪۲۷/۸	٪۳۲/۸	٪۳۹/۴	تعیین اهداف برنامه
٪۱۰۰	٪۳۶	٪۴۸	٪۱۶	٪۱۰۰	٪۳۲/۴	٪۲۴/۹	٪۴۲/۷	تعیین خروجی‌های برنامه آموزشی
٪۱۰۰	٪۴۰	٪۳۶	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۳۵/۴	٪۳۴/۶	٪۳۰	تدوین یک برنامه کار سالانه
٪۱۰۰	٪۳۲	٪۴۴	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۳۵/۵	٪۳۰/۶	٪۳۳/۹	تهیه برنامه کاری جامع
٪۱۰۰	٪۴۸	٪۲۸	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۳۶/۴	٪۳۲/۲	٪۳۱/۴	توانایی بهره‌گیری از کمیته‌های مشورتی
٪۱۰۰	٪۴۳/۲۵	٪۳۶	٪۲۰/۷۵	٪۱۰۰	٪۳۴/۸	٪۳۰/۶	٪۳۴/۶	کل

هدف سوم: مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای اصول تدریس و یادگیری

برای ارزیابی بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای اصول تدریس و یادگیری از سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین شغل استفاده شده است. سپس فراوانی نظرات پاسخگویان از سه فرصت زمانی برای هر صلاحیت تعیین گردیده است. به طوریکه بهترین فرصت‌های زمانی برای فراگیری صلاحیت‌های اصول تدریس و یادگیری از دیدگاه آموزشگران عضو به ترتیب دانشگاه (٪۳۶/۸۸)، حین شغل (٪۳۵/۵۵) و ضمن خدمت (٪۲۷/۵۷) و از دیدگاه آموزشگران غیرعضو به ترتیب فرصت‌های زمانی حین شغل (٪۳۹/۵۳)، ضمن خدمت (٪۳۵/۴۶) و دانشگاه (٪۲۵/۰۱) شناسایی شده است (جدول ۳).

جدول ۳- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای اصول تدریس و یادگیری (n=۲۹۷)

آموزشگر غیرعضو				آموزشگر عضو				اصول تدریس و یادگیری
کل	حین شغل	ضمن- خدمت	دانشگاه	کل	حین شغل	ضمن- خدمت	دانشگاه	
٪۱۰۰	٪۳۴	٪۲۴	٪۴۲	٪۱۰۰	٪۱۹/۷	٪۲۴/۸	٪۵۵/۵	شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری
٪۱۰۰	٪۴۲/۸	٪۲۸/۶	٪۲۸/۶	٪۱۰۰	٪۲۴/۷	٪۲۶	٪۴۹/۳	تشخیص سبک‌های یادگیری مخاطبان
٪۱۰۰	٪۳۶	٪۴۰	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۳۹/۳	٪۲۹/۷	٪۳۱	تطبیق اهداف با نیازهای یادگیری افراد
٪۱۰۰	٪۴۴	٪۳۲	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۳۴/۲	٪۳۱/۳	٪۳۴/۵	ایجاد محیط یادگیری برانگیزاننده
٪۱۰۰	٪۳۲	٪۳۶	٪۳۲	٪۱۰۰	٪۳۲	٪۲۸/۲	٪۳۹/۸	توسعه مهارت‌های خوداکتشافی مخاطبان
٪۱۰۰	٪۴۹	٪۲۴/۵	٪۲۶/۵	٪۱۰۰	٪۲۹	٪۲۷	٪۴۴	استفاده از روش‌های یادگیرنده محور
٪۱۰۰	٪۳۶	٪۴۸	٪۱۶	٪۱۰۰	٪۵۱/۲	٪۲۸/۱	٪۲۰/۷	توجه به یادگیری عملی کشاورزان
٪۱۰۰	٪۴۴	٪۴۲	٪۱۴	٪۱۰۰	٪۵۳/۱	٪۲۷/۴	٪۱۹/۵	بهره‌گیری از تجارب کشاورزان در تدریس
٪۱۰۰	٪۳۸	٪۴۴	٪۱۸	٪۱۰۰	٪۳۶/۸	٪۲۵/۶	٪۳۷/۶	کاربرد راهبرد مناسب تدریس با شرایط
٪۱۰۰	٪۳۹/۵۳	٪۳۵/۴۶	٪۲۵/۰۱	٪۱۰۰	٪۳۵/۵۵	٪۲۷/۵۷	٪۳۶/۸۸	کل



هدف چهارم: مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطة سازوکارهای ارائه

برای ارزیابی بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای سازوکارهای ارائه از سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین‌شغل استفاده شده است. سپس فراوانی نظرات پاسخگویان از سه فرصت زمانی برای هر صلاحیت تعیین گردیده است. به‌طوریکه بهترین فرصت‌های زمانی برای فراگیری صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه از دیدگاه آموزشگران عضو به ترتیب دانشگاه (۴۷/۹۵٪)، ضمن خدمت (۲۶/۶۸٪) و حین‌شغل (۲۵/۳۷٪) و از دیدگاه آموزشگران غیرعضو به ترتیب فرصت‌های زمانی دانشگاه (۳۵/۱۴٪)، حین‌شغل (۳۴/۹۶٪) و ضمن خدمت (۲۹/۹٪) شناسایی شده است (جدول ۴).

جدول ۴- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای سازوکارهای ارائه (n=۲۹۷)

سازوکارهای ارائه	آموزشگر عضو				آموزشگر غیرعضو			
	دانشگاه	ضمن خدمت	حین‌شغل	کل	دانشگاه	ضمن خدمت	حین‌شغل	کل
ارائه سخنرانی سازمان‌یافته	۶۲/۹	۲۳/۱	۱۴	۱۰۰	۲۸	۲۰	۵۲	۱۰۰
ارائه موضوع از طریق نمایش	۴۲/۴	۳۴/۴	۲۳/۲	۱۰۰	۳۲	۳۶	۳۲	۱۰۰
کاربرد فناوری مناسب جهت ارائه شفاهی	۵۰/۸	۲۷/۷	۲۱/۵	۱۰۰	۴۰	۳۲	۲۸	۱۰۰
بحث‌های گروهی	۴۷/۳	۲۷	۲۵/۷	۱۰۰	۲۸	۳۲	۴۰	۱۰۰
نمایشگاه‌های آموزشی	۴۵/۸	۲۷/۵	۲۶/۷	۱۰۰	۴۶	۲۸	۲۶	۱۰۰
گردش‌های علمی	۴۸/۳	۲۱/۱	۳۰/۶	۱۰۰	۳۰/۱۶	۲۸/۱۶	۴۰/۱۸	۱۰۰
رهیافت حل مسأله	۳۲/۴	۳۲	۳۵/۶	۱۰۰	۴۲	۳۴	۲۴	۱۰۰
کاربرد فنون پرسشگری	۵۳/۷	۲۰/۷	۲۵/۶	۱۰۰	۳۴/۵	۲۸/۱۶	۳۶/۹	۱۰۰
کل	۴۷/۹۵	۲۶/۶۸	۲۵/۳۷	۱۰۰	۳۵/۱۴	۲۹/۹	۳۴/۹۶	۱۰۰

هدف پنجم: مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطة ارزشیابی

برای ارزیابی بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابی از سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین‌شغل استفاده شده است. سپس فراوانی نظرات پاسخگویان از سه فرصت زمانی برای هر صلاحیت تعیین گردیده است. به‌طوریکه بهترین فرصت‌های زمانی برای فراگیری صلاحیت‌های ارزشیابی از دیدگاه آموزشگران عضو به ترتیب حین‌شغل (۳۳/۸٪)، ضمن خدمت (۳۳/۵۳٪) و دانشگاه (۳۲/۶۷٪) و از دیدگاه آموزشگران غیرعضو نیز به ترتیب فرصت‌های زمانی حین‌شغل (۴۲/۱٪) ضمن خدمت (۳۴/۸۳٪) و دانشگاه (۲۳/۰۷٪) شناسایی شده است (جدول ۵).



جدول ۵- بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابی (n=۲۹۷)

ارزشیابی	آموزشگر عضو				آموزشگر غیر عضو			
	دانشگاه	ضمن- خدمت	حین شغل	کل	دانشگاه	ضمن- خدمت	حین شغل	کل
ارزیابی انتظارات مخاطب از دوره آموزشی	٪۲۵/۶	٪۳۳/۱	٪۴۱/۳	٪۱۰۰	٪۱۶/۱	٪۴۶	٪۳۷/۹	٪۱۰۰
دریافت بازخورد تجربه یادگیری مخاطب	٪۱۹/۸	٪۳۴/۷	٪۴۵/۵	٪۱۰۰	٪۶	٪۳۸	٪۵۶	٪۱۰۰
ارزشیابی نتایج یادگیری	٪۲۸/۷	٪۳۲/۱	٪۳۹/۲	٪۱۰۰	٪۲۴/۴	٪۳۴/۷	٪۴۰/۹	٪۱۰۰
تدوین ابزار پیمایش نظرسنجی از مخاطب	٪۳۵/۷	٪۳۴/۸	٪۲۹/۵	٪۱۰۰	٪۲۴	٪۳۲	٪۴۴	٪۱۰۰
تفسیر نتایج پیمایش‌ها و نظرسنجی‌ها	٪۳۸/۸	٪۳۷/۲	٪۲۴	٪۱۰۰	٪۲۴	٪۳۰	٪۴۶	٪۱۰۰
شناسایی مسائل نیازمند به تحقیق بیشتر	٪۴۰/۹	٪۳۰/۶	٪۲۸/۵	٪۱۰۰	٪۴۴	٪۲۶	٪۳۰	٪۱۰۰
بکارگیری داده‌های مهم در برنامه‌های آتی	٪۴۰/۲	٪۳۴/۹	٪۲۴/۹	٪۱۰۰	٪۳۰	٪۳۰	٪۴۰	٪۱۰۰
ارزیابی عملکرد خود به عنوان آموزشگر	٪۳۱/۷	٪۳۰/۸	٪۳۷/۵	٪۱۰۰	٪۱۶	٪۴۲	٪۴۲	٪۱۰۰
کل	٪۳۲/۶۷	٪۳۳/۵۳	٪۳۳/۸	٪۱۰۰	٪۲۳/۰۷	٪۳۴/۸۳	٪۴۲/۱	٪۱۰۰

هدف ششم: اولویت‌بندی زمان‌های یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران عضو و غیر عضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای

برای مقایسه ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای از بهترین زمان یادگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای چهارگانه فرآیند آموزش از سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین شغل استفاده شده است. سپس نظرات هر دو دسته پاسخگویان از سه فرصت زمانی برای هر دسته صلاحیت تعیین گردیده است. به‌طوریکه در ارتباط با صلاحیت‌های حیطة نیازسنجی، از دیدگاه آموزشگران عضو (٪۳۴/۸) و غیرعضو (٪۴۳/۲۵)، فرصت زمانی حین شغل اولویت اول زمانی برای یادگیری صلاحیت‌های مذکور شناخته شد. در خصوص صلاحیت‌های حیطة اصول تدریس و یادگیری، آموزشگران عضو فرصت زمانی دانشگاه (٪۳۶/۸۸) را به عنوان اولویت نخست و فرصت زمانی حین شغل (٪۳۵/۵۵) را در اولویت دوم معرفی کردند، این درحالی است که از دیدگاه آموزشگران غیرعضو فرصت زمانی حین شغل (٪۳۹/۵۳) در اولویت نخست یادگیری این حیطة از صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو نسبت به تعیین اولویت نخست زمان یادگیری صلاحیت‌های سازوکارهای ارائه یکسان است به‌طوریکه هم آموزشگران عضو (٪۴۷/۹۵) و هم آموزشگران غیرعضو (٪۳۵/۱۴) فرصت زمانی دانشگاه را به عنوان اولویت اول یادگیری صلاحیت‌های حیطة سازوکارهای ارائه معرفی نمودند. همچنین در ارتباط با صلاحیت‌های حیطة ارزشیابی نیز، آموزشگران عضو فرصت زمانی حین شغل (٪۳۳/۸) و آموزشگران غیرعضو نیز فرصت زمانی حین شغل (٪۴۲/۱) را در اولویت نخست یادگیری این حیطة از صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش انتخاب نمودند (جدول ۶).



جدول ۶- اولویت بندی زمان های یادگیری صلاحیت های حرفه ای فرآیند آموزش از دیدگاه آموزشگران عضو و غیر عضو شرکت های خدمات مشاوره ای (n=۲۹۷)

اولویت	درصد	بهترین زمان یادگیری صلاحیت	آموزشگر شرکت	صلاحیت های حرفه ای
۱	۳۴/۸	حین شغل	عضو	نیازسنجی
۲	۳۴/۶	دانشگاه		
۳	۳۰/۶	ضمن خدمت		
۱	۴۳/۲۵	حین شغل	غیر عضو	
۲	۳۶	ضمن خدمت		
۳	۲۰/۷۵	دانشگاه		
-	۱۰۰	-		کل
۱	۳۶/۸۸	دانشگاه	عضو	اصول تدریس و یادگیری
۲	۳۵/۵۵	حین شغل		
۳	۲۷/۵۷	ضمن خدمت		
۱	۳۹/۵۳	حین شغل	غیر عضو	
۲	۳۵/۴۶	ضمن خدمت		
۳	۲۵/۰۱	دانشگاه		
-	۱۰۰	-		کل
۱	۴۷/۹۵	دانشگاه	عضو	سازوکارهای ارائه
۲	۲۶/۶۸	ضمن خدمت		
۳	۲۵/۳۷	حین شغل		
۱	۳۵/۱۴	دانشگاه	غیر عضو	
۲	۳۴/۹۶	حین شغل		
۳	۲۹/۹	ضمن خدمت		
-	۱۰۰	-		کل
۱	۳۳/۸	حین شغل	عضو	ارزشیابی
۲	۳۳/۵۳	ضمن خدمت		
۳	۳۲/۶۷	دانشگاه		
۱	۴۲/۱	حین شغل	غیر عضو	
۲	۳۴/۸۳	ضمن خدمت		
۳	۲۳/۰۷	دانشگاه		
-	۱۰۰	-		کل

نتیجه گیری و پیشنهادها

بی شک شرکت های خدمات مشاوره ای به عنوان یکی از کنشگران جدید در ساختار نظام ترویج کشاورزی ایران به منظور افزایش کیفیت خدمات آموزشی مستلزم آموزشگران ترویجی دارای صلاحیت های حرفه ای مورد نیاز در فرآیند آموزش می باشند، یکی از راه کارهای مناسب جهت تقویت و ارتقاء سطح صلاحیت های حرفه ای آموزشگران ترویجی آگاهی از بهترین زمان فراگیری برای صلاحیت های مذکور می باشد لذا این پژوهش با تأکید بر سه فرصت زمانی دانشگاه، ضمن خدمت و حین شغل در جستجوی شناسایی و اولویت بندی فرصت های زمانی فراگیری صلاحیت های حرفه ای فرآیند آموزش صورت گرفته است.

بر اساس نتایج تحقیق در ارتباط با صلاحیت های حیطه ی نیازسنجی، از دیدگاه آموزشگران عضو (۳۴/۸٪) و غیر عضو (۴۳/۲۵٪)، فرصت زمانی حین شغل و در ارتباط با صلاحیت های حیطه ی ارزشیابی نیز، از دیدگاه آموزشگران عضو (۳۳/۸٪) و غیر عضو (۴۲/۱٪)



فرصت زمانی حین شغل اولویت اول زمانی برای یادگیری صلاحیت‌های مذکور شناخته شد. یکی از دلایلی که هم آموزشگران عضو و هم آموزشگران غیرعضو تأکید بر فراگیری صلاحیت‌های حیطه‌های نیازسنجی و ارزشیابی در مقطع زمانی حین شغل دارند این است که فرصت زمانی حین شغل به عنوان یک فرآیند یادگیری تجربی بوده و فرصت‌هایی برای یادگیری از طریق آزمون و خطا فراهم می‌کند. یادگیری از طریق اشتباه، اغلب مؤثرترین روش بهبود صلاحیت و فهمیدن می‌باشد (Kennedy et al., 2001). این بخش از نتایج با نتایج مطالعات Ghimire (۲۰۱۰) و Reynolds (۱۹۹۳) هم‌خوانی داشته و با نتایج تحقیق حاجی‌میررحیمی و حسینی (۱۳۸۲) هم‌خوانی ندارد.

بر اساس بخش دیگری از نتایج، ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در خصوص بهترین زمان فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری متفاوت است، به طوریکه آموزشگران عضو فرصت زمانی دانشگاه (۳۶/۸۸٪) و آموزشگران غیرعضو فرصت زمانی حین شغل (۳۹/۵۳٪) را به عنوان اولویت نخست زمانی جهت فراگیری صلاحیت‌های این حیطه معرفی نمودند. اگرچه هر سه فرصت زمانی مذکور برای فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی اصول تدریس و یادگیری مهم می‌باشند، اما به نظر می‌رسد که آموزشگران عضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، افراد جوانی هستند که یا به تازگی از محیط دانشگاهی خارج شده‌اند و یا هنوز در این محیط قرار دارند و فرصت زمانی کمی برای کسب تجربه از دنیای واقعی و آگاهی از مزایای فرصت زمانی حین شغل در تقویت فراگیری این صلاحیت‌ها دارند. این بخش از نتایج با نتایج پژوهش حاجی‌میررحیمی و حسینی (۱۳۸۲) هم‌خوانی داشته و با نتایج تحقیق قیمر (۲۰۱۰) هم‌خوانی ندارد.

نتایج پژوهش در ارتباط با اولویت‌بندی زمان‌های فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی سازوکارهای ارائه نشان داد که ادراک آموزشگران عضو و غیرعضو در این زمینه یکسان بوده و فرصت زمانی دانشگاه را جهت فراگیری صلاحیت‌های مذکور در اولویت نخست قرار داده‌اند. به اعتقاد برخی از محققان فراگیری برخی از صلاحیت‌های حرفه‌ای نیازمند صرف زمان بیشتری می‌باشند (Weber & Antal, 2003). بنابراین با توجه به اینکه مقطع زمانی دانشگاه دارای فرصت زمانی کافی بوده و از طرفی دیگر با توجه به شرایط آموزش رسمی آن، امکان یادگیری و تمرین صلاحیت‌های حیطه‌ی سازوکارهای ارائه نظیر "ارائه بحث‌های گروهی"، "سخنرانی سازمان‌یافته"، "استفاده از فنون پرسشگری" و... فراهم می‌باشد، لذا می‌توان گفت دلیل انتخاب مشترک آموزشگران عضو و غیرعضو از دانشگاه به عنوان اولویت نخست، مناسب دانستن این فرصت زمانی نسبت به سایر فرصت‌های زمانی برای آماده‌سازی افراد و انتقال صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی سازوکارهای ارائه به آنان قبل از ورود به حرفه آموزشگری باشد. این بخش از نتایج با نتایج پژوهش حاجی‌میررحیمی و حسینی (۱۳۸۲) هم‌خوانی داشته و با نتایج تحقیق قیمر (۲۰۱۰) هم‌خوانی ندارد.

بر اساس یافته‌ها و نتیجه‌گیری از تحقیق، به منظور توسعه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای فرآیند آموزش در بین آموزشگران و افزایش کیفیت وظایف آموزشی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- با توجه به انتخاب مشترک آموزشگران عضو و غیرعضو از دانشگاه به عنوان اولویت نخست جهت فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌ی سازوکارهای ارائه، پیشنهاد می‌شود تمرکز این فرصت زمانی بر روی آموزش صلاحیت‌های متناسب با این مقطع زمانی صورت گیرد.

۲- با توجه به انتخاب مشترک آموزشگران عضو و غیرعضو از فرصت زمانی حین شغل به عنوان اولویت نخست جهت فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌های نیازسنجی و ارزشیابی، پیشنهاد می‌شود تمرکز این فرصت زمانی بر روی آموزش صلاحیت‌های متناسب با این مقطع زمانی صورت گیرد.

۳- به منظور افزایش اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت، پیشنهاد می‌شود دوره‌های برگزار شده، متناسب با شرایط فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای با این فرصت زمانی صورت گیرد.

۴- به منظور بهره‌گیری از فرصت زمانی حین شغل جهت فراگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای حیطه‌های نیازسنجی و ارزشیابی، لزوم استفاده از رهیافت‌های یادگیری تجربی به آموزشگران پیشنهاد می‌شود.

منابع

ابراهیمی، ح. (۱۳۸۲). بررسی زمینه‌های خصوصی‌سازی ترویج در بین زارعان شهرستان‌های مرودشت، اقلید و لارستان استان فارس شیراز. سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت ترویج و مشارکت مردمی.



حاجی میررحیمی، د.، و حسینی، م. (۱۳۸۱). تدوین الگوی قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران مراکز و مؤسسات آموزش عالی کشاورزی. *مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه*، دوره ۳۷، شماره ۱۰، صص ۲۴۷-۲۷۷.

رضایی، ا.، و رضوانفر، ا. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مورد مطالعه: استان یزد). *مجله علوم کشاورزی*، دوره ۳۸، شماره ۲، صص ۳۴۹-۳۵۸.

معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری با همکاری سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی کشور. (۱۳۹۲). برنامه عملیاتی استقرار شبکه خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی.

نامدار، ر.، پزشکی‌راد، غ.، چیدری، م.، و زمانی‌میاندرستی، ن. (۱۳۸۹). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری مورد نیاز ارزشیابان وزارت جهاد کشاورزی. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران*، دوره ۴۱، شماره ۳، صص ۳۱۳-۳۲۱.

Erisen, R., Celikoz, N., Kurtkun, M., and Atas, S. (2009). The needs for professional development of academic staff at vocational education faculties in turkey. *Proceedings of the International conference on educational sciences, Spain*, pp. 1431-1436.

Ghimire, N. R. (2010). The relative importance of selected educational process professional competencies to extension educators in the North Central Region the United States. (Doctoral Dissertation). *Dissertations and Theses database*. (UMI No. 3403077)

Gonzalez, I. M. (1982). The professional competencies needed by extension agents in the Pennsylvania Cooperative Extension Service. *Doctoral Dissertation, Pennsylvania State University*.

Kennedy, I., Howard, R., Jarman, B., and Maclean, M. (2001). Competent healthcare professionals. In, *The inquiry into the management of care of children receiving complex heart surgery at the British Royal Infirmary 1984- 1995*. Available on-line at: http://www.bristol-inquiry.org.uk/final_report/report/sec2chap25_.htm.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, No. 30, P. 608.

Lee, Y. (2006). An investigation and critique of competencies needed by human resource development (HRD). *Unpublished doctoral dissertation, Department of Educational Leadership and Policy Studies*.

Martin, R. A. (ED). (1991). Empowering adults: A new agenda for agriculture. A model for research collaboration in the North Central Region. *NCR-158 Committee on Adult Education in Agriculture*.

Reynolds, W. B. (1993). Professional competencies needed by extension agents in Louisiana Cooperative Extension Service. *Doctoral Dissertation, Louisiana State University*.

Rivera, M. W., and Sulaiman, R. V. (2009). Extension: Object of reform, engine for innovation. *Outlook on Agriculture*, 38 (3): 267-273.

Rivera, M. W., Qamar, K. M., and Van Crowder, L. (2001). *Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries*. Rome, FAO.

Weber, C., and Antal, A. B. (2003). The role of time in organizational learning. In M. Dierkes, A. B. Antal, J. Child & I. Nonaka (Eds.), *Handbook of organizational learning and knowledge* (pp. 351-368). New York: Oxford University Press, Inc.

Zorzi, R., Perrin, B., McGuire, M., Long, B., and Lee, L. (2002). Defining the benefits, outputs, and knowledge elements of program evaluation. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 17(3), 143-150.