

بررسی عوامل مؤثر بر صلاحیت تسهیلتی کارشناسان ترویج کشاورزی

مهنوش شریفی^۱، سید محمود حسینی^۲، هوشنگ ایروانی^۳ و ابوالقاسم شریف‌زاده^{۴*}
۱، دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی، ۲، ۳، دانشیاران پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران
۴، استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان
(تاریخ دریافت: ۸۷/۷/۲۷ - تاریخ تصویب: ۸۸/۴/۱۰)

چکیده

تحقیق پیمایشی حاضر با هدف بررسی صلاحیت‌های تسهیلتی کارشناسان ترویج کشاورزی کشور انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارگزاران ترویج کشاورزی کشور بوده و بر پایه فرمول کوکران حجم نمونه ۲۳۲ نفر تعیین گردید. نمونه‌ها بر اساس روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند و از یک پرسشنامه محقق‌ساخته برای گردآوری داده‌ها بهره گرفته شد. روایی محتوایی پرسشنامه از سوی گروهی از کارشناسان ترویج وزارت جهاد کشاورزی و اعضای هیات علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف پرسشنامه (سه دسته صلاحیت‌های تسهیلتی از هر دو جنبه میزان اهمیت و برخورداری) بین ۰/۸۷ و ۰/۸۳ بدست آمد. داده‌های گردآوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که میزان صلاحیت تسهیلتی نزدیک به ۸۰ درصد پاسخگویان در حد متوسط و پایین است. ضرایب همبستگی محاسبه شده، رابطه مثبت و معنی‌داری بین "برخورداری از صلاحیت تسهیلتی" و سابقه خدمت، همکاری در طرح‌های تحقیقی - ترویجی، بازدیدهای میدانی، عضویت پاسخگویان در تعاونی‌ها، گذراندن دوره آموزشی در زمینه تسهیلتی، شرکت در گردهمایی‌های ترویجی و تجربه در زمینه برگزاری کلاس آموزشی را نشان داده است. مقایسه میانگین‌ها با استفاده از آزمون t نشان داده است که تفاوت معنی‌داری بین میزان صلاحیت تسهیلتی پاسخگویان برحسب رشته تحصیلی، بومی و غیربومی بودن، گذراندن دوره‌های آموزشی در زمینه تسهیلتی، تجربه فعالیت به عنوان تسهیلتی وجود دارد. با توجه به آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه (F)، تفاوت معنی‌داری بین صلاحیت تسهیلتی پاسخگویان بر اساس واحد محل خدمت و برحسب سطح تحصیلات (در سطح معنی‌داری یک درصد) وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: ترویج کشاورزی، کارشناسان ترویج، صلاحیت تسهیلتی.

مقدمه

امروزه برداشت‌های جدید از ترویج، علاوه بر کارکردهای شناخته شده آن، همانند انتقال و توسعه تکنولوژی، مشاوره‌دهی، آموزش و غیره، بر کارکرد تسهیلگری تأکید می‌ورزند (Neuchatel Group, 1999; Cooper, 2001). جوهره تسهیلگری بر آموزش، مشارکت و یادگیری توأم با عمل جهت توانمندسازی و ظرفیت‌سازی استوار است. این کارکرد گروهی از روش‌هایی همانند یادگیری تجربی و همکاری‌های شبکه‌ای کشاورزان و سایر کارگزاران توسعه و ترویج جهت تولید، دسترسی، تعدیل و کاربرد اطلاعات، دانش و فناوری متناسب با شرایط محلی و شناسایی و حل مسایل مبتنی بر ظرفیت‌های محلی بهره می‌گیرد (Miller, 2003).

واژه تسهیلگری و تسهیلگر برای افراد مختلف معانی متفاوتی را در ذهن تداعی می‌کند. فرهنگ اکسفورد واژه تسهیلگری^۱ را یک عمل یا فرآیند امکان‌پذیر کردن یا ساده کردن امور تعریف کرده است و "تسهیلگر" را شخصی معرفی نموده است که از طریق شناسایی و حل مشترک مسائل، راهنمایی و غیره به افراد در انجام کارویژه‌ها و وظایف خویش به صورت ساده‌تر و آسانتر به کمک می‌کند و بجای آنکه به آنها بگوید چه انجام دهند، خود در نقش همکار و همیار آنها ظاهر می‌شود (Haverkamp, 2003). با مرور ادبیات موجود در زمینه تسهیلگری (Justice & Jamieson, 2003; Juilfs, 1999) و با توجه به زمینه موضوعی، یعنی ترویج کشاورزی (King et al., 1997)، می‌توان گفت که منظور از تسهیلگری در ترویج، فعالیت‌های هدفمندی است که توسط کارگزاران ترویجی با بهره‌گیری از فنون و رهیافت‌های مشارکتی برای آسان‌سازی همکاری کارگزاران و مخاطبان، همراه با یادگیری دوطرفه، در جهت رسیدن به اهداف مورد توافق در زمینه‌هایی چون انتقال یا توسعه نوآوری و فناوری، ارائه خدمات آموزشی و مشاوره‌ای، کمک به ساماندهی گروه‌های محلی، تقویت ظرفیت‌های مدیریتی و نهادی تشکلهای محلی، کمک به اجرای پروژه‌های توسعه‌ای و غیره، با بهره‌گیری از

دانش، مهارت، فنون و ابزارهای مناسب و با مشارکت مخاطبان و جامعه محلی، به انجام می‌رسد.

با توجه به اهمیت و محوریتی که تسهیلگری در پیشبرد رهیافت‌های مشارکتی در ترویج کشاورزی و توسعه روستایی دارد، می‌توان آن را فناوری مشارکت^۲ نامید (ICA, 2006). علاوه بر کارکردهای تسهیلگری در رهیافت‌های مشارکتی (Norton & Brough, 1995; Wilson et al., 1995)، برخی دیگر نیز به کارکردهایی همانند، گردهم‌آوردن دست‌اندرکاران مختلف توسعه برای تسهیم آموزه‌ها و رسیدن به توافق برای همکاری، کمک به مسئله‌شناسی، برنامه‌ریزی کارگاه‌ها، جلسات، پیمایش‌ها و غیره، ارزشیابی مشارکتی، گردآوری و تحلیل اطلاعات برای شناسایی نیازهای کشاورزان، تدوین طرح‌ها و برنامه‌ها، جلب حمایت کنشگران مختلف، حمایت از نوآوری و آزمایشگری کشاورزان، طراحی و اجرای فعالیت‌های ارتباطاتی و اطلاع‌رسانی اشاره نموده‌اند (Hunter & Hayes, 1996; Bilston, 1997).

رویکرد تسهیلگرانه نیازمند این است که کارگزاران ترویج به‌عنوان ارتباط‌گر^۳ و کنشگر و نه به‌عنوان ابزار دستگاه ترویج ایفای نقش نمایند و همواره در پی جلب حمایت و اعتماد مخاطبان و سایر دست‌اندرکاران باشند (Barry, 2002). عاملان ترویجی برای انجام این کارکردها، نیازمند کسب مهارت‌های لازم، فراسوی دانش تخصصی خویش هستند که هر چند ضروری است اما کفایت نمی‌کند (Schwarz, 2002). چنانچه یافته‌های پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد، دانش و مهارت فعالیت‌های مشارکتی، توان بکارگیری روش‌ها و فناوری‌های ارتباطاتی، درک جریان‌های سیاستی و نهادی، پویایی‌های بازار و فرصت‌های کارآفرینی و درآمدزایی، مدیریت و رهبری از جمله صلاحیت‌های مورد نیاز کارگزاران ترویج در راستای تسهیلگری به شمار می‌رود. تسهیلگری نیازمند قابلیت‌های حرفه‌ای و منابع انسانی توانمند در جهت بکارگیری دانش فنی، مهارت‌های ارتباطی، مددکاری اجتماعی، گروه‌سازی و

2. Technology of participation

3. Communicator

1. Facilitation

جنسیت و تسهیلگری به شیوه عملی و مشارکتی، تشویق، بهره‌گیری از نیروهای داوطلب، ارزیابی مشارکتی جهت یادگیری مشارکتی، هماهنگی بین بخشی، برخورداری مروجان از صلاحیت‌های تسهیلگری از مولفه‌های رهیافت پیشنهادی ارتباط دو سویه مبتنی بر تسهیلگری بر شمرده شده است. همچنین یافته‌های تحقیق Moridsadat et al. (2008) از این حکایت دارد که تسهیلگران زن روستایی در دستیابی به اهدافی نظیر ارتقا منزلت اجتماعی زنان، افزایش مشارکت زنان و دختران روستایی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به خود جهت نیل به توسعه انسانی در برنامه‌های توسعه روستایی، ایجاد ارتباط دوسویه بین زنان و کارگزاران روستایی، افزایش دسترسی زنان روستایی به منابع و فرصت‌های آموزشی به منظور افزایش برابری اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی، شکستن فرهنگ سکوت در روستاها، افزایش خودباوری و اعتماد به نفس زنان، فعالیت‌های اجرایی در راستای آموزش‌های تسهیلگران، دستیابی به عوامل تسریع‌کننده مشارکت زنان روستایی در فعالیت‌های تولیدی و استفاده از دانش بومی زنان روستایی برای توسعه ملی در ابعاد مختلف اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی موفق عمل نموده‌اند. Fami et al. (2007) نیز در پژوهش خویش به این نتیجه رسیده‌اند که بهره‌گیری از صلاحیت‌های تسهیلگری بخشی از فرآیند توانمندسازی حرفه‌ای مروجان کشاورزی به‌شمار می‌رود که می‌تواند در ارتباط با مولفه‌هایی نظیر ارتقای سطح دانش، نگرش و مهارت مروجان در زمینه کشاورزی، بهبود توان ارتباطی و قدرت تحلیل اقتصادی مروجان، ارتقای خبرگی آنها در زمینه برنامه‌ریزی مشارکتی و غیره صورت پذیرد.

چنانچه از پژوهش‌های مزبور بر می‌آید، یکی از ملزومات مهم انجام تسهیلگری از سوی کارگزاران ترویج کشاورزی کشور، برخورداری آنها از صلاحیت‌های مورد نیاز است. در این تحقیق، منظور از صلاحیت تسهیلگری، شایستگی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز یک فرد، در اینجا یک کارگزار ترویجی، برای ایفای نقش تسهیلگری به صورت هدفمند و برنامه‌ریزی‌شده در چارچوب حرفه و شرح وظایف شغلی مربوطه است. استفاده از فرصت‌ها و مزایای کارکرد تسهیلگری نیازمند برخورداری کارگزاران

تیم‌سازی، انگیزش‌گری^۱، عمل مشارکتی و غیره است (Juifls, 2003; Hunter & Hayes, 1996; Rush, 2006) تسهیلگران موفق، علاوه بر دانش و تخصص فنی تا حد قابل ملاحظه‌ای هم از مهارت‌های کار با مردم برخوردار می‌باشند. کارگزاران ترویج در چرخه یادگیری تجربی، که نوعی چرخه شناخت-مداخله‌گری سیستمی^۲ نیز محسوب می‌شود، باید در نقش تسهیلگر ظاهر شوند و به تقویت ظرفیت آزمایشگری کشاورزان درباره راه‌حل‌های مسایل خویش و یا کمک به یادگیری آنها برای مدیریت بهتر سیستم مربوطه (اعم از نظام تولیدی، جامعه محلی، اکوسیستم و غیره) پردازند (RECOFTC, 2000).

هم‌راستا با پژوهش‌های برشمرده شده، در داخل کشور نیز در پی طرح تسهیلگری در ترویج کشاورزی و توسعه روستایی، پژوهش‌هایی در این خصوص صورت گرفته است که البته تعداد آن نسبت به مطالعات خارجی محدود است و بیشتر به ابتکارات و پروژه‌های مرتبط با توانمندسازی زنان از طریق بهره‌گیری از تسهیلگران زن محدود می‌باشد. در این خصوص، در مطالعه‌ای که با هدف ارزشیابی تکوینی طرح سازمان‌دهی و آموزش زنان تسهیلگر توسعه روستایی در استان‌های منتخب به انجام رسیده است، دو دسته عامل سازمانی و برون‌سازمانی تاثیرگذار بر پیامدهای طرح برشمرده شده است. زن بودن، داوطلب بودن، محلی بودن و برگزیده شدن از ویژگی‌های مورد نیاز تسهیلگران زن روستایی و رویکرد مشارکتی، تمرکززدایی، رویه تکوینی و انسان‌محوری از جمله مشخصه‌های طرح‌های تسهیلگری موفق معرفی شده است (Ghahreini, 2006). نتایج پژوهش Ahmadi (2003) نیز کمابیش از موفقیت طرح و لزوم انتخاب و حمایت از تسهیلگران زن روستایی با مشارکت خود زنان روستایی حکایت می‌نماید. Kamali (2004) با الگوسازی تسهیل ارتباط دوسویه مروجان زن روستایی، شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه محلی در انتخاب تسهیلگران و انجام حمایت‌های لازم از آنها را در موفقیت تسهیلگران محلی مؤثر دانسته است. فرآیند توانمندسازی، آموزش تحلیل

1. Animation
2. Systemic diagnosis – intervention cycle

معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری کشور به فعالیت مشغول بودند. برای انتخاب نمونه‌ها و توزیع و تکمیل پرسشنامه، بر اساس نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای و با توجه به طبقه‌بندی شش‌گانه‌ی وزارت جهاد کشاورزی^۱ عمل شد. در تعیین حجم نمونه بر اساس قواعد مربوط به تعیین اندازه نمونه و با بهره‌گیری از فرمول کوکران ۲۱۷ نفر محاسبه شد که برای بالا بردن دقت کار و افزایش احتمال برگشت پرسشنامه، حدود ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۲۳۲ پرسشنامه تکمیل شده بدست آمد. برای تحلیل داده‌های آماری از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است.

نتایج و بحث

صلاحیت‌های تسهیلتی

صلاحیت‌های کارگروهی و تیمی: بر اساس یافته‌های جدول (۱) میانگین اهمیت صلاحیت‌های تسهیلتی در زمینه کارگروهی و تیمی بالای ۷/۵ (در مقیاس ۱-۱۰) محاسبه شده است که نشان دهنده اهمیت بالای این صلاحیت‌ها برای کارگزاران ترویج جهت انجام تسهیلتی است. همچنین، میانگین میزان برخورداری پاسخگویان از صلاحیت‌های مزبور، در دامنه ۶ تا نزدیک به ۷ و بالاتر از بدست آمده است که در مقایسه با دامنه میزان اهمیت در سطح پایین‌تری قرار دارد. با توجه به نزدیکی میانگین‌های بدست آمده، برای اولویت‌بندی صلاحیت‌ها از ضریب تغییرات استفاده شده است. در این بین، برخی صلاحیت‌ها نظیر "توانایی نتیجه‌گیری و جمع‌بندی از مباحث مطرح‌شده در گروه، فراهم‌سازی یک محیط صمیمی بر اساس احترام و اعتماد متقابل بین افراد، توانایی گوش دادن فعال به مباحث مطرح‌شده توسط مخاطبان، و توانایی جلب مشارکت افراد برای شرکت در مباحث گروهی، از منظر اهمیت در اولویت می‌باشند.

صلاحیت‌های تسهیلتی در زمینه مدیریت / سازماندهی

بر اساس یافته‌های جدول (۲) صلاحیت‌های "آشنایی با اصول و روش‌های مدیریت و برنامه‌ریزی مشارکتی، توانایی جذب نیروهای داوطلب در نقش

ترویج کشاورزی از نگرش، شناخت و مهارت لازم، تجربه مفید و توانمندی در زمینه استفاده از فنون مناسب است. این امر، خود نیازمند برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای نیروهای ترویجی در زمینه تسهیلتی و فراهم‌سازی شرایط لازم و حمایت‌های نهادی از این کارکرد در عرصه عمل است. اولین گام چنین فرایندی، شناخت صلاحیت‌های تسهیلتی در ابعاد مختلف و نیز ملزومات مختلف تسهیلتی است. این پژوهش در همین راستا و با هدف بررسی و ارزیابی صلاحیت‌های تسهیلتی کارگزاران ترویج کشاورزی، که بر مبنای مرور مطالعات صورت گرفته در سه بعد بهم‌پیوسته کارگروهی و تیمی، مدیریت و سازماندهی، و صلاحیت‌های فردی دسته‌بندی شده‌اند، و متغیرهای مربوطه به انجام رسیده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش به لحاظ جهت‌گیری، کاربردی، از لحاظ افق زمانی، تک مقطعی و بر اساس میزان نظارت و درجه کنترل در گردآوری داده‌ها از نوع میدانی به شمار می‌رود که در راستای پارادایم کمی به انجام رسیده است. این پژوهش بر اساس راهبرد یا استراتژی پیمایش استوار بوده و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های مورد نیاز بهره گرفته است. جهت تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه مقدماتی در اختیار برخی اعضای هیات علمی ترویج و آموزش کشاورزی و همچنین کارشناسان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری دارای تجربه در زمینه تسهیلتی قرار گرفت و اصلاحات لازم بر اساس نظرات اصلاحی، انجام گردید. این امر با مراجعه به آنها و مصاحبه و گفتگوی چندین باره و کسب نظرات آنها در مورد ابعاد مختلف تسهیلتی در ترویج و مسایل مربوطه صورت گرفت. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه نسبت به تکمیل ۳۱ پرسشنامه از سوی کارشناسان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری در طی مطالعه راهنما و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف پرسشنامه بهره گرفته شد که بین ۰/۸۳ تا ۰/۸۷ حاصل شد. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۲۶۳ نفر از نیروهای ترویج کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی بودند که دارای پست سازمانی ترویج بوده و در بخش‌های گوناگون

۱. دفتر مطالعات و طراحی ترویج و نظام بهره‌برداری (۱۳۸۴). سند راهبردی ترویج و نظام بهره‌برداری در برنامه چهارم توسعه، وزارت جهاد کشاورزی.

یادگیری مستمر و آشنایی با فرهنگ و جامعه محلی" نسبت به سایر صلاحیت‌های فردی از اولویت بالاتری به لحاظ اهمیت برخوردار است. در مورد هر سه دسته صلاحیت، در برخی موارد، میزان برخورداری پاسخگویان از صلاحیت‌ها در قیاس با میزان اهمیت برشمرده شده پایین تر است. از این رو باید تدبیری برای بهبود صلاحیت‌های آنها در این زمینه برای انجام موثر کارکرد تسهیلگری صورت پذیرد.

مددکار، مروج محلی، تسهیلگر و توانایی استفاده از منابع محلی برای پیشبرد امور اجتماعی" از لحاظ اهمیت در اولویت می‌باشد.

صلاحیت‌های فردی تسهیلگری

بر اساس یافته‌های جدول (۳) می‌توان بیان داشت که "داشتن روحیه کارگروهی و مشارکتی، داشتن قدرت بیان و ارتباط کلامی موثر با کشاورزان و جامعه محلی، داشتن اعتماد به نفس و شخصیت قوی، و داشتن روحیه

جدول ۱- توصیف صلاحیت‌های تسهیلگری برای کارگروهی و تیمی

اولویت	برخورداری			اهمیت			صلاحیت‌های تسهیلگری برای کارگروهی و تیمی	
	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار		
۴	۰/۲۴۵	۱/۹۲	۷/۸۵	۱	۰/۰۷۴	۰/۷۱	۹/۶۰	توانایی نتیجه‌گیری و جمع‌بندی از مباحث مطرح‌شده در گروه
۱	۰/۱۹۷	۱/۶۰	۸/۱۴	۲	۰/۰۹۲	۰/۸۶	۳۶/۹	فراهم‌سازی یک محیط صمیمی بر اساس احترام و اعتماد متقابل بین افراد
۲	۰/۲۳۲	۱/۸۶	۸/۰۱	۳	۰/۱۰۶	۰/۹۸	۹/۳۷	توانایی گوش دادن فعال به مباحث مطرح‌شده توسط مخاطبان
۵	۰/۲۴۷	۱/۹۳	۷/۸۲	۴	۰/۱۲۱	۱/۱۳	۹/۳۵	توانایی جلب مشارکت افراد برای شرکت در مباحث گروهی
۳	۰/۲۴۴	۱/۸۷	۷/۶۴	۵	۰/۱۲۶	۱/۱۱	۸/۴۸	توانایی استفاده از ارتباط کلامی و غیرکلامی
۹	۰/۲۶۰	۱/۹۵	۷/۴۹	۶	۰/۱۲۸	۱/۱۸	۹/۱۷	شناسایی و جلب مشارکت افراد ذینفع در یک گروه
۱۸	۰/۲۸۳	۲/۰۵	۷/۲۵	۷	۰/۱۳۴	۱/۱۹	۸/۸۸	توانایی طرح پرسش‌های مناسب برای هدایت گروه
۸	۰/۲۵۷	۱/۹۵	۷/۶۱	۸	۰/۱۳۵	۱/۲۱	۸/۹۹	توانایی ایجاد انگیزش و ترغیب مخاطبان به شرکت در کارهای گروهی
۲۰	۰/۲۸۵	۲/۱۲	۷/۴۴	۹	۰/۱۳۷	۱/۲۲	۸/۹۳	توانایی ایجاد خودباوری و اعتماد به نفس در میان اعضای گروه
۱۱	۰/۲۶۴	۲/۰۲	۷/۶۶	۱۰	۰/۱۳۹	۱/۲۶	۹/۰۶	توانایی واگذاری کارها به اعضا
۱۹	۰/۲۸۴	۲/۰۳	۷/۱۵	۱۱	۰/۱۴۱	۱/۲۵	۸/۸۹	توانایی استفاده درست از زمان در اداره گروه (مدیریت زمان)
۷	۰/۲۵۶	۱/۹۵	۷/۶۱	۱۲	۰/۱۴۳	۱/۲۶	۸/۷۸	توانایی رساندن گروه به تفاهم در مورد اهداف و اقدامات مورد نیاز (تصمیم‌گیری مشترک)
۱۲	۰/۲۶۵	۱/۹۳	۷/۳۰	۱۳	۰/۱۵۸	۱/۳۷	۸/۶۸	توانایی شناسایی و بهره‌گیری متناسب از ظرفیت افراد در گروه
۱۴	۰/۲۶۹	۱/۹۶	۷/۲۸	۱۴	۰/۱۷۰	۱/۴۷	۸/۶۲	توانایی تحلیل اجتماعی وضعیت گروه مورد نظر (فرهنگ محلی، نظام عرفی و...)
۱۶	۰/۲۷۰	۱/۹۶	۷/۲۶	۱۵	۰/۱۷۴	۱/۵۳	۸/۷۸	توانایی تعدیل اختلافات و رفع تضادها بین گروه‌ها و افراد مختلف
۶	۰/۲۵۶	۱/۹۲	۷/۴۷	۱۶	۰/۱۷۹	۱/۵۵	۸/۶۷	توانایی کاربرد روش‌های مشارکتی (RRA, PRA, ...)
۱۷	۰/۲۷۱	۲/۰۸	۷/۶۹	۱۷	۰/۱۸۰	۱/۵۴	۸/۵۷	درک اصول و توانایی استفاده از روش‌های شناسایی نیازهای مخاطبان
۱۰	۰/۲۶۱	۹/۰۱	۷/۲۸	۱۸	۰/۱۸۸	۱/۵۷	۸/۳۵	توانایی استفاده از روش‌های بیان دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات گروه (طوفان اندیشه و...)
۱۵	۰/۲۷۰	۲/۰۳	۷/۵۳	۱۹	۰/۱۸۹	۱/۶۰	۸/۴۵	توانایی رعایت عدالت برای فعالیت همه اعضای گروه
۲۱	۰/۲۹۰	۲/۰۴	۷/۰۵	۲۰	۰/۱۹۵	۱/۷۰	۸/۷۰	توانایی استفاده از تکنیک‌های کار تیمی
۲۵	۰/۳۳۱	۲/۲۲	۶/۷۰	۲۱	۰/۲۰۹	۱/۷۸	۸/۵۴	توانایی استفاده از تکنیک‌های حل مسئله
۲۴	۰/۳۲۶	۲/۳۳	۷/۱۴	۲۲	۰/۲۱۰	۱/۸۰	۸/۵۸	توانایی زمینه‌سازی برای تداوم و استمرار کار گروهی
۱۳	۰/۲۶۶	۱/۹۲	۷/۲۳	۲۳	۰/۲۲۰	۱/۸۵	۸/۴۰	توانایی استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری مشارکتی و جمعی
۲۷	۳۵۱	۲/۲۶	۶/۴۳	۲۴	۰/۲۳۱	۱/۸۱	۷/۸۳	آشنایی با اصول روانشناسی اجتماعی
۲۹	۰/۳۵۷	۲/۲۲	۶/۲۲	۲۵	۰/۲۴۸	۱/۹۲	۷/۷۳	توانایی استفاده از روش‌های تحلیل سیستمی
۳۰	۰/۳۷۲	۲/۴۳	۶/۵۴	۲۶	۰/۲۶۰	۱/۹۹	۷/۶۶	توانایی استفاده از روش‌های تفکر انتقادی
۲۲	۰/۳۱۱	۲/۲۱	۷/۱۰	۲۷	۰/۲۸۳	۲/۲۹	۸/۰۹	توانایی مهار و کنترل افراد کارشکن و مانع در گروه
۲۶	۰/۳۴۰	۲/۳۳	۶/۸۶	۲۸	۰/۳۱۳	۲/۳۹	۷/۶۵	آشنایی با روش‌های مشاوره‌دهی و راهنمایی
۲۸	۰/۳۵۱	۲/۳۰	۶/۵۶	۲۹	۰/۳۳۸	۲/۵۲	۷/۴۶	آشنایی با روش‌های مددکاری اجتماعی
۲۳	۰/۳۱۹	۲/۱۹	۶/۸۶	۳۰	۰/۳۹۲	۲/۸۷	۷/۳۳	توانایی ایفای نقش مربی و آموزش به شیوه استاد-شاگردی

جدول ۲- توصیف صلاحیت‌های تسهیلگری در زمینه مدیریت_سازماندهی

برخورداری			اهمیت			صلاحیت‌های تسهیلگری در زمینه مدیریت و سازماندهی		
اولویت	انحراف ضریب تغییرات	میانگین معیار	اولویت	انحراف ضریب تغییرات	میانگین معیار			
۸	۰/۲۷۹	۲/۱۵	۷/۷۲	۱	۰/۱۴۹	۱/۳۶	۹/۱۴	آشنایی با اصول و روش‌های مدیریت و برنامه‌ریزی مشارکتی
۲	۰/۳۵۹	۲/۵۲	۷/۰۳	۲	۰/۱۶۳	۱/۴۳	۸/۸۱	توانایی جذب نیروهای داوطلب در نقش مددکار، مروج محلی، تسهیلگر
۲	۰/۳۴۱	۲/۳۷	۶/۹۵	۳	۱۷۰	۱/۴۴	۸/۴۵	توانایی استفاده از منابع محلی برای پیشبرد امور اجتماعی
۱۰	۰/۲۸۴	۲/۲۱	۷/۷۸	۴	۰/۱۷۱	۱/۴۳	۸/۳۷	شناخت اصول کارآفرینی فردی، گروهی و سازمانی
۱	۰/۲۶۷	۲/۱۷	۸/۱۱	۵	۰/۱۷۷	۱/۵۲	۸/۵۷	توانایی کار با تشکل‌ها و نهادهای محلی
۶	۰/۳۶۱	۲/۴۵	۶/۷۷	۶	۰/۱۸۳	۱/۵۵	۸/۳۳	آگاهی از تغییر و تحولات سیاست‌های بخش کشاورزی، قیمت‌ها، حمایت‌های دولت و...
۷	۰/۲۵۵	۲/۰۵	۸/۰۵	۷	۰/۱۹۳	۱/۶۲	۸/۴۱	توانایی مدیریت نهادهای محلی
۳	۰/۳۵۶	۲/۵۷	۷/۲۳	۸	۰/۱۹۴	۶۳/۱	۸/۴۱	توانایی ارتباط با نهادهای دولتی مربوطه برای ابلاغ و پیگیری نیازهای مخاطبان
۹	۰/۳۹۳	۲/۵۸	۶/۵۷	۹	۰/۱۹۹	۱/۶۷	۸/۴۰	توانایی طراحی و مدیریت برنامه‌های آموزشی - ترویجی با مشارکت مخاطبان
۴	۰/۳۸۵	۲/۲۲	۷/۷۷	۱۰	۰/۲۰۸	۱/۷۰	۸/۲۰	مهارت نوشتاری و توانایی تهیه گزارش‌های رسمی و نامه‌نگاری اداری
۱۱	۰/۳۳۹	۲/۰۲	۸/۴۷	۱۱	۰/۲۲۷	۱/۸۱	۷/۹۹	توانایی مدیریت پروژه‌های توسعه
۱۲	۰/۳۵۹	۲/۴۷	۶/۸۹	۱۲	۰/۲۴۰	۱/۹۲	۸/۰۱	توانایی هدایت فعالیت‌های خوداشتغالی
۱۳	۰/۲۶۳	۲/۱۴	۸/۱۱	۱۳	۰/۲۴۹	۲/۰۳	۸/۱۵	آشنایی با روش‌های پژوهش و تحقیق
۱۴	۰/۳۲۱	۲/۴۲	۷/۵۳	۱۴	۰/۲۶۴	۲/۰۳	۷/۶۸	آشنایی با قوانین و مقررات حاکم بر سازمان‌ها و دستگاه‌های ذیربط
۱۶	۰/۳۶۳	۲/۴۴	۶/۷۲	۱۵	۰/۲۸۴	۲/۳۳	۷/۱۸۶	شناخت اصول تحلیل اقتصادی
۱۵	۰/۲۵۲	۲/۰۱	۷/۹۷	۱۶	۱/۸۵۹	۱۸/۴۶	۹/۹۳	توانایی هدایت فرایند تغییر در یک پروژه روستایی

جدول ۳- توصیف صلاحیت‌های فردی تسهیلگری از نظر میزان اهمیت و برخورداری

برخورداری			اهمیت			صلاحیت‌های فردی تسهیلگری		
اولویت	انحراف ضریب تغییرات	میانگین معیار	اولویت	انحراف ضریب تغییرات	میانگین معیار			
۱۶	۰/۲۸۳	۲/۲۳	۷/۸۹	۱	۰/۹۴	۹/۴۶	داشتن روحیه کارگروهی و مشارکتی	
۲	۰/۲۱۳	۱/۷۴	۸/۱۸	۲	۰/۱۰۷	۱	۹/۴۰	برخوردار از قدرت بیان و ارتباط کلامی موثر با کشاورزان و جامعه محلی
۱۳	۰/۲۴۲	۱/۹۲	۷/۹۶	۳	۰/۱۱۴	۱/۰۴	۹/۱۱	داشتن اعتماد به نفس و شخصیت قوی
۱۰	۰/۳۳۸	۱/۹۲	۸/۰۶	۴	۰/۱۲۱	۱/۱۱	۹/۱۶	داشتن روحیه یادگیری مستمر
۶	۰/۲۳۵	۱/۹۰	۸/۰۷	۵	۰/۱۲۲	۱/۱۱	۹/۱۴	آشنایی با فرهنگ و جامعه محلی
۳	۰/۲۱۵	۱/۷۳	۸/۰۵	۶	۰/۱۲۳	۱/۱۳	۹/۲۰	برخورداری از نگرش تسهیلگری و کمک به دیگران
۷	۰/۲۳۷	۱/۸۷	۷/۸۹	۷	۰/۱۲۸	۱/۱۷	۹/۱۱	داشتن انعطاف‌پذیری و صبر و حوصله جهت رویارویی با مسایل مربوطه
۱۲	۰/۲۳۹	۱/۸۳	۷/۶۶	۸	۰/۱۴۰	۱/۲۱	۸/۶۹	داشتن روحیه شور و مشورت
۱	۰/۱۹۸	۱/۵۹	۸/۰۳	۹	۰/۱۴۱	۱/۲۸	۹/۱	دارای اعتبار و وجهه مثبت اجتماعی
۸	۰/۲۳۷	۱/۸۳	۷/۷۴	۱۰	۰/۱۴۵	۱	۹	پیشرو بودن (نوگرایی)
۱۱	۰/۲۳۹	۱/۸۹	۷/۹۳	۱۱	۰/۱۴۶	۱/۳۴	۹/۱۴	داشتن مشارکت اجتماعی
۱۷	۰/۲۸۷	۲/۲۷	۷/۹۱	۱۲	۰/۱۴۷	۱/۳۳	۹/۰۴	داشتن انگیزه حرفه‌ای (در کار و حرفه خویش)
۱۵	۰/۲۵۹	۱/۹۳	۷/۴۳	۱۳	۰/۱۴۸	۱/۲۵	۸/۴۸	داشتن روحیه کارآفرینی
۱۴	۰/۲۴۴	۱/۹۷	۸/۰۶	۱۴	۰/۱۶	۱/۴۱	۸/۸۴	تفکر سیستمی و همه‌جانبه‌نگر
۹	۰/۲۳۸	۱/۹۷	۸/۲۸	۱۵	۰/۱۶۶	۱/۴۷	۸/۹	علاقه به امر آموزش
۱۸	۰/۳۱۱	۲/۳۵	۷/۵۶	۱۶	۰/۱۸۴	۱/۵۸	۸/۵۷	برخورداری از روحیه رهبری
۵	۰/۲۳۱	۱/۹	۸/۲۵	۱۷	۰/۲۰۹	۱/۸۱	۸/۶۸	روحیه مسافرت و حضور در روستا
۴	۰/۲۱۶	۱/۸۴	۸/۵۱	۱۸	۰/۲۱۳	۱/۹۵	۹/۱۸	مردمی بودن (تواضع، صداقت و غیره) و تمایل به حضور در بین مردم
۲۰	۰/۴۲۳	۲/۹۹	۷/۰۷	۱۹	۰/۲۹۴	۲/۳۸	۸/۰۹	برخورداری از سابقه کار کشاورزی
۱۹	۰/۳۳۵	۲/۶۳	۷/۸۴	۲۰	۰/۳۱۶	۲/۵۳	۷/۹۹	داشتن تجربه کار میدانی در سطح روستا

سطح برخورداری پاسخگویان از صلاحیت‌های مزبور باشد. بنابراین، برای ارزیابی میزان برخورداری پاسخگویان از صلاحیت‌های مطرح شده برای تسهیلگری (سطح صلاحیت تسهیلگری) از رابطه زیر بهره گرفته

میزان صلاحیت تسهیلگری پاسخگویان: از آنجایی

که هر یک از صلاحیت‌ها از اهمیت و وزن یکسانی برخوردار نیستند، از این رو مجموع ۶۶ گویه مطرح شده برای تسهیلگری نمی‌تواند بطور دقیق و معتبر مبین

شده است:

$$C = \sum_{i=1}^{66} A * W \quad (1)$$

که در آن A بیانگر هر یک از ۶۶ گویه میزان برخورداری و W نیز وزن هر یک از گویه‌ها را نشان می‌دهد که از رابطه زیر بدست آمده است:

$$W = \frac{\sum_{i=1}^{66} I}{n} \quad (2)$$

که در آن I بیانگر میزان اهمیت هر یک از صلاحیت‌های مطرح شده از نظر پاسخگویان و n نیز تعداد ۲۳۲ پاسخگو است. پس از محاسبه میزان برخورداری پاسخگویان از صلاحیت‌های تسهیلگری، جهت ارزیابی سطح مربوطه بر اساس فاصله انحراف معیار از میانگین یا معیار ISDM^۱ بهره گرفته شده است. بر این اساس می‌توان قضاوت زیر را به عمل آورد:

میانگین - انحراف معیار < نمره	: سطح صلاحیت
صلاحیت	: تسهیلگری پایین
میانگین + انحراف معیار <=	: سطح صلاحیت
نمره صلاحیت <= میانگین - انحراف معیار	: تسهیلگری متوسط
میانگین + انحراف معیار >= نمره	: سطح صلاحیت بالا
صلاحیت	

بر این اساس می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که:

۱۲۲۰/۹۵ < نمره	: سطح صلاحیت تسهیلگری
صلاحیت	: پایین
۲۵۳۶/۰۵ <= نمره	: سطح صلاحیت تسهیلگری
صلاحیت <= ۱۲۲۰/۹۵	: متوسط
۲۵۳۶/۰۵ >= نمره	: سطح صلاحیت بالا
صلاحیت	

بر اساس یافته‌های جدول (۴) سطح صلاحیت تسهیلگری ۹ درصد پاسخگویان پایین است. سطح صلاحیت تسهیلگری بیشتر پاسخگویان یا بواقع نزدیک به ۸۰ درصد آنها متوسط بدست آمده است و تنها سطح صلاحیت تسهیلگری ۱۱ درصد آنها بالا ارزیابی شده است.

جدول ۴- ارزیابی سطح صلاحیت تسهیلگری پاسخگویان

ردیف	سطح صلاحیت تسهیلگری	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱	پایین	۲۱	۹/۱	۹/۱
۲	متوسط	۱۸۵	۷۹/۷	۸۸/۸
۳	بالا	۲۶	۱۱/۲	۱۰۰
	جمع	۲۳۲	۱۰۰	-

کمینه: ۷۸۰/۷۸، بیشینه: ۵۸۴۲/۱۶، میانگین: ۱۸۷۸/۵۰، انحراف معیار: ۶۵۷/۵۴

بررسی روابط همبستگی

برای بررسی رابطه همبستگی بین برخی متغیرهای فردی و حرفه‌ای پاسخگویان با میزان صلاحیت تسهیلگری آنها که به لحاظ مقیاس اندازه‌گیری در سطح پارامتری قرار دارند، از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. بر اساس یافته‌های جدول (۵) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان بیان داشت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سابقه خدمت پاسخگویان، تجربه پاسخگویان در زمینه تسهیلگری، همکاری پاسخگویان در طرح‌های تحقیقی - ترویجی، بازدید و حضور میدانی در روستا و مزارع کشاورزان و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلگری وجود دارد. همچنین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان بیان داشت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین عضویت پاسخگویان در تعاونی‌ها، گذراندن دوره آموزشی از سوی پاسخگویان، مشارکت پاسخگویان در گردهمایی‌های ترویجی و تجربه پاسخگویان در برگزاری کلاس‌های آموزشی و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلگری وجود دارد.

با توجه به مثبت و معنی‌داری سابقه خدمت پاسخگویان و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلگری می‌توان استنباط نمود که نیروهای ترویجی به مرور زمان و در حین فعالیت و انجام وظیفه، صلاحیت‌های مورد نیاز برای ایفای نقش حرفه‌ای خویش از جمله در زمینه تسهیلگری را فرا می‌گیرند. این روند مصداق یادگیری تجربی حرفه‌ای^۲ است که روندی تکاملی^۳ دارد و از سوی برخی محققان (Grudens-Schuck, 2003; Hunter & Hayes, 1996; IAF, 2001; Means & Adams, 2005; Schwarz, 2002) در حوزه تسهیلگری مورد تأکید قرار گرفته است. وجود رابطه مثبت و

همکاری نیروهای ترویجی با محققان و بخش تحقیقات در پیشبرد توان حرفه‌ای و صلاحیت‌های آنها در منابع مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است (Barry, 2002; Dunn et al., 2003; Pretty, 1998; Pretty et al., 1995; Qamar, 2005; Roling & Engel, 1991; Scoones & Thompson, 1994).

بر اساس رابطه مثبت و معنی‌دار عضویت پاسخگویان در تعاونی‌ها و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی می‌توان استدلال نمود که مشارکت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها می‌تواند حداقل روحیه و مهارت کار گروهی و مشارکتی پاسخگویان (به عنوان یکی از مولفه‌های عمده صلاحیت تسهیلتی مورد تأکید از سوی برخی محققان (IAF, 2001; ICA, 2006; InterAct, 2003; Means & Adams, 2005; Schwarz, 2002) را بالا ببرد. رابطه مثبت و معنی‌داری بین گذراندن دوره آموزشی از سوی پاسخگویان و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی وجود دارد.

وجود این رابطه طبق آنچه در برخی منابع نیز به آن اشاره شده است (Kaner et al., 1996; King et al., 1997; LRWG, 2006) به دلیل تاثیر آموزش در ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای از جمله در زمینه تسهیلتی طبیعی و قابل پیش‌بینی به نظر می‌رسد. رابطه مثبت و معنی‌دار مشارکت پاسخگویان در گروه‌های ترویجی و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی موجد فرصت ایجاد شده از گردهم‌آیی‌ها و نشست‌های حرفه‌ای برای یادگیری، تبادل نظرات و آموخته‌ها، ارتباطات و همکاری و غیره و در کل توسعه حرفه‌ای از جمله در زمینه‌های تسهیلتی وجود دارد. مثبت و معنی‌دار بودن رابطه بین تجربه پاسخگویان در برگزاری کلاس آموزشی و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی حاکی از این است که به هر حال برگزاری کلاس‌های آموزشی علاوه بر اینکه زمینه‌ای برای تسهیلتی به‌شمار می‌رود، نقش مهمی در ارتقای تجارب حرفه‌ای نیروهای ترویجی برای انجام سایر کارکردها از جمله تسهیلتی می‌تواند داشته باشد. نقش یادگیری تجربی در ارتقای صلاحیت‌های تسهیلتی از سوی برخی محققان مورد تأکید قرار گرفته است (Grudens-Schuck, 2003; IAF, 2001; Justice & Jamieson, 1999; Knobloch, 2003; Rush, 2006).

معنی‌دار تجربه پاسخگویان در زمینه تسهیلتی و نیز حضور میدانی با برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی در پژوهش‌های انجام شده از سوی برخی محققان تبیین شده است (Grudens-Schuck, 2003; IAF, 2001; King et al., 1997; Means & Adams, 2005; Schwarz, 2002) می‌توان استنباط نمود که نیروهای ترویجی حین کار و ایفای نقش، بر پایه یادگیری از طریق عمل^۱، صلاحیت‌های مورد نیاز برای ایفای نقش حرفه‌ای در زمینه تسهیلتی را فرا می‌گیرند.

جدول ۵- رابطه میزان صلاحیت تسهیلتی و متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای (پیش‌بین) مورد مطالعه	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سن	-۰/۱۱۴	۰/۰۸۷
سابقه خدمت	۰/۰۹۶**	۰
تجربه کار کشاورزی	۰/۱۱۳	۰/۵۹۹
سابقه عضویت در تعاونی‌ها	۰/۳۳۳*	۰/۰۲۱
سابقه عضویت در شورای اسلامی محل	۰/۱۰۷	۰/۶۲۷
سابقه عضویت در نظام مهندسی	۰/۱۷۶	۰/۰۴۹
سابقه عضویت در انجمن ترویج	۰/۰۳۹	۰/۷۸۲
گذراندن دوره آموزشی	۰/۱۸۳*	۰/۰۴۴
تجربه تسهیلتی	۰/۲۷۴**	۰
برگزاری روز مزرعه	۰/۱۰۱	۰/۲۳۳
مشارکت در گردهمایی‌های ترویجی	۰/۴۰۶*	۰/۰۲۹
برگزاری کلاس آموزشی - ترویجی	۰/۲۵*	۰/۰۳
برگزاری جشنواره و مسابقات ترویجی محلی	۰/۰۹۱	۰/۲۶۸
برگزاری نمایشگاه	۰/۰۴۵	۰/۵۸۷
همکاری با صدا و سیما	۰/۰۱	۰/۹۴۸
انجام طرح‌های تحقیقی - ترویجی	۰/۴۳۷**	۰
بازدید و حضور میدانی در روستا و مزارع کشاورزان	۰/۴۴**	۰
** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ * معنی‌داری در سطح ۰/۰۵		

بر پایه آشکار شدن رابطه مثبت و معنی‌داری بین همکاری پاسخگویان در طرح‌های تحقیقی - ترویجی و برخورداری آنها از صلاحیت تسهیلتی، می‌توان استنباط نمود که طرح‌های تحقیق و ترویجی زمینه‌ای را برای همکاری نیروهای ترویجی با سایر کنشگران از جمله محققان از یک‌سو و کشاورزان از سوی دیگر فراهم می‌آورد و در کنار این همکاری‌ها، آنها به کسب تجربه در زمینه تسهیلتی و به عبارت دیگر، یادگیری تسهیلتی از طریق عمل مبادرت می‌ورزند. نقش

آموزش، صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نظر را بهبود بخشد. این یافته در بررسی روابط همبستگی نیز تبیین شد و شواهد پژوهشی موید آن ارائه شد (Cooley, 1994; 2001; ICA, 2006; Hunter & Hayes, 1996; IAF, Engel, 1991; Schwarz, InterAct, 2003; Roling & 2002). با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که میانگین صلاحیت تسهیگری پاسخگویانی که تجربه فعالیت به عنوان تسهیگر داشته‌اند، بیش از کسانی است که از این تجربه محروم بوده‌اند. ایفای نقش تسهیگری نیازمند برخورداری از صلاحیت‌های تسهیگری است. ایفای نقش تسهیگری خود باعث ایجاد تلاش برای ارتقای صلاحیت‌های تسهیگری می‌شود و مطالب آموخته‌شده نیز می‌تواند باعث ارتقای صلاحیت‌های مربوطه شود.

این یافته نیز در یافته‌های مربوط به بررسی روابط همبستگی تبیین شد و برخی مطالعات همسو اشاره شد (Cooley, 1994; Honeycutt, 2003; IAF, 2001; Schuman, 2005; Means & Adams, 2005) بر اساس یافته‌های جدول (۷) می‌توان بیان داشت که تفاوت معنی‌داری بین میزان صلاحیت تسهیگری پاسخگویان بر اساس استان محل خدمت وجود ندارد. در حالیکه تفاوت معنی‌داری بین صلاحیت تسهیگری پاسخگویان بر اساس واحد محل خدمت و همین‌طور بر حسب سطح تحصیلات (در سطح معنی‌داری یک درصد) وجود دارد.

مقایسه پاسخگویان بر حسب میانگین صلاحیت‌های تسهیگری

بر اساس یافته‌های جدول (۶) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان داشت که تفاوت معنی‌داری بین میزان صلاحیت تسهیگری پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی وجود دارد. با توجه به سطح معنی‌داری ۵ درصد و میانگین زیرگروه‌ها، تفاوت میانگین پاسخگویان دارای تحصیلات ترویجی و دارندگان تحصیلات غیرترویجی چنان زیاد نیست، با این حال میانگین میزان صلاحیت تسهیگری پاسخگویان دارای تحصیلات ترویجی بالاتر است و این از پیوند مستقیم یا غیرمستقیم محتوای برنامه درسی ترویج کشاورزی با ابعاد تسهیگری ناشی می‌شود.

تفاوت معنی‌داری در سطح ۵ درصد بین میزان صلاحیت پاسخگویان بومی و غیربومی به دست آمده است که در این بین، میانگین میزان صلاحیت پاسخگویان بومی بیشتر به دست آمده است. این یافته تا حدودی با یافته برخی مطالعات داخلی صورت گرفته (Ahmadi, 2003; Ghharei, 2006; Kamali, 2004) در زمینه اثربخشی و موفقیت زنان محلی تسهیگر که در واقع بومی هستند، همسو است. بر اساس یافته‌های حاصله می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان بیان داشت که میانگین میزان صلاحیت پاسخگویان گذراننده دوره‌های آموزشی در زمینه تسهیگری بیش از پاسخگویانی است که این دوره‌ها را نگذرانده‌اند. در هر حال، این انتظار طبیعی است که

جدول ۶- مقایسه پاسخگویان بر حسب میزان صلاحیت تسهیگری آنها

متغیر گروه‌بندی	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری***
جنس	زن	۱۸۸۰/۸۹	۷۱۲/۱۵	۰/۱۱۷	۰/۹۰۷
	مرد	۱۸۶۶/۵۷	۲۴۹/۳۵		
رشته تحصیلی	سایر رشته‌ها	۱۷۱۲/۷۶	۳۴۰/۲۴	-۲/۸۷۱	*۰/۰۰۵
	ترویج	۱۹۲۷/۶۱	۷۱۸/۹۳		
داشتن شغل جانبی	بلی	۱۸۰۳/۸۳	۳۵۹/۷۶	۱/۴۹۳	۰/۱۳۸
	خیر	۱۹۴۱/۳۸	۸۶۰/۵۲		
بومی بودن	بلی	۱۹۲۲/۲۷	۷۲۷/۶۳	۲/۱۱۳	*۰/۰۳۷
	خیر	۱۷۶۹/۹۰	۲۸۴/۸۳		
گذراندن دوره آموزشی تسهیگری	بلی	۱۸۹۳/۷۷	۶۹۱/۸۰	۲/۰۱۱	*۰/۰۵۰
	خیر	۱۷۱۹/۸۶	۳۳۴/۳۵		
فعالیت به عنوان تسهیگر	بلی	۲۰۱۵/۶۲	۸۶۸/۳۹	-۲/۹۴۴	**۰/۰۰۴
	خیر	۱۷۴۸/۳۷	۳۰۷/۳۹		

*** در مواردی که تست لون معنی‌دار نبوده است، بر اساس مفروض داشتن برابری واریانس (equal variance assumed) عمل شده است و در هنگام معنی‌داری تست لون (equal variance not assumed) بر اساس نامفروض داشتن برابری واریانس عمل شده است.

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

می‌گیرند. در حالی که زیرگروه دیگر که تنها نمونه پاسخگویان دارای سطح تحصیلات فوق‌لیسانس و دکتری را شامل می‌شود، از میانگین کمتری برخوردارند. قابل ذکر است که به دلیل محدود بودن نمونه (۳ نفر) دارندگان مدرک دکتری و احتمال عدم تبیین واریانس درون‌گروهی مناسب، در زیرگروه دارندگان مدرک فوق‌لیسانس ادغام شده است.

در خصوص این یافته می‌توان اینگونه استنباط نمود که بیشتر افراد دارنده سطح تحصیلات بالا بیشتر درگیر پست‌های مدیریتی و اداری در ستاد می‌شوند و از تجربه و فرصت تعامل و همکاری میدانی که نیازمند صلاحیت‌های ارتباطی، کارگروهی و غیره است، بی‌بهره می‌شوند و از این‌رو قابل پیش‌بینی به نظر می‌رسد که این عده نسبت به نیروهای ترویجی شاغل در سطوح میدانی - که غالباً سطح تحصیلات پایین‌تر و تجربه میدانی بیشتری دارند - از صلاحیت تسهیلگری پایین‌تری برخوردار باشند، خاص این‌که اکنون در دوره‌های رسمی آموزش‌های ترویجی در تمام مقاطع از جمله تحصیلات تکمیلی بطور مشخص به تسهیلگری پرداخته نمی‌شود. همانند مورد پیشین، در محدوده مطالعات انجام شده، شاهدهی موید این استنباط بدست نیامده است ولی این نتیجه‌گیری در مصاحبه‌های انجام شده با کارشناسان صاحب تجربه در زمینه تسهیلگری مورد تأکید قرار گرفته است.

برای بیان محل تفاوت بر حسب زیرگروه‌ها و گروه‌بندی زیرگروه‌ها، آزمون پسین دانکن انجام شد. بر اساس میانگین زیرگروه‌ها، پاسخگویان شاغل در مراکز خدمات و پاسخگویان شاغل در مدیریت شهرستان از میانگین بالاتری نسبت به زیرگروه پاسخگویان شاغل در سطح استان برخوردارند و از این‌رو در یک گروه قرار می‌گیرند و زیر گروه دیگر تنها به پاسخگویان شاغل در سطح استان محدود می‌شود. این یافته با استناد به حضور بیشتر دو گروه شاغلان در مدیریت شهرستان و مرکز خدمات در سطح میدان و تعامل و همکاری مستقیم آنها با مخاطبان و تجربه‌اندوژی عملی و در نتیجه ارتقای تدریجی مهارت‌های حرفه‌ای از جمله در زمینه تسهیلگری از سوی آنها نسبت به گروه دیگر (شاغلان ستادی که بیشتر امور اداری و ستادی را انجام می‌دهند و کمتر تجربه تعامل مستقیم با مخاطبان در میدان را دارا می‌باشند) قابل توجیه می‌باشد. در محدوده مطالعات انجام شده، شاهدهی موید این استنباط بدست نیامده است ولی این نتیجه‌گیری در مصاحبه‌های انجام شده با کارشناسان صاحب تجربه در زمینه تسهیلگری مورد تأکید قرار گرفته است.

گروه‌بندی به عمل آمده بر اساس سطح تحصیلات نیز بیان‌گر این است که پاسخگویان دارنده سطح تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس از میانگین صلاحیت بالاتر و نزدیک به هم برخوردار بوده و در یک گروه قرار

جدول ۷- تحلیل واریانس یک‌سویه صلاحیت تسهیلگری پاسخگویان

متغیر گروه‌بندی	گروه‌ها	میانگین	مقدار F	Sig	مقایسه زوجی گروه‌ها با آزمون دانکن
					۳ و ۲ ۳ و ۱ ۲ و ۱
	فارس	۱۸۱۸/۸۲			
	تهران	۱۸۵۹/۶۰			
	یزد	۱۹۴۸/۷۳	۱۰/۹۰۴	۰/۴۰۷	---
استان محل خدمت	گیلان	۱۸۷۴/۲۶			---
	لرستان	۱۹۳۲/۴۴			
	آذربایجان غربی	۱۹۱۱/۶۱			
	سازمان استان	۱۴۲۲/۰۲			
واحد محل خدمت	مرکز خدمات	۱۶۷۰/۱۳	۹/۷۵۸**	۰/۰۰۰	---
	مدیریت شهرستان	۱۷۶۵/۰۹			*
	فوق لیسانس و دکتری	۱۶۴۶/۱۴			*
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۱۹۱۸/۵۲	۲/۹۶۵*	۰/۰۴۹	---
	لیسانس	۱۹۴۸/۴۷			*

نتیجه‌گیری

در این خصوص، ارایه حمایت‌های سازمانی و مشوق‌های مناسب و نیز به رسمیت شناختن کارکرد تسهیگری در شرح وظایف نیروهای ترویجی موثر به نظر می‌رسد. در همین راستا با آموزش و ارایه مشوق‌های لازم می‌توان از نیروهای مستعد محلی در نقش تسهیگر در پروژه‌های توسعه در سطح محلی بهره گرفت و از طریق این نیروها می‌توان با تشکل‌های محلی همکاری نمود و با تقویت ظرفیت‌های مورد نیاز، از آنها برای نهادینه‌سازی مشارکت مردم در امور توسعه بهره گرفت. با توجه به ضرورت‌های برشمرده شده برای برخورداری نیروهای ترویجی از صلاحیت‌های تسهیگری، علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزش ضمن و بدو خدمت برای کارشناسان ترویجی در قالب برگزاری کارگاه‌های آموزشی و انتشار نشریات آموزشی، پیشنهاد می‌شود چند واحد درسی با رویکرد عملی و تجربی در برنامه درسی مقطع کارشناسی ترویج و آموزش کشاورزی گنجانده شود. همچنین با توجه به نوپایی نسبی پژوهش در حوزه تسهیگری و لزوم تقویت ادبیات علمی موضوع، انجام پژوهش‌های علمی روشمند با هدف طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای تسهیگری در ترویج کشاورزی، شناسایی چالش‌های نهادینه شدن کارکرد تسهیگری در ترویج از جنبه سازمانی و مدیریتی، شناسایی نیازهای آموزشی کارگزاران ترویج در زمینه تسهیگری، و تدوین شاخص‌های ارزشیابی برای کارکرد تسهیگری پیشنهاد می‌شود.

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص ماهیت و لزوم توسعه صلاحیت‌های تسهیگری کارگزاران ترویج کشاورزی کشور، می‌توان خاطر نشان نمود که زمینه‌سازی برای بهره‌مندی نیروهای ترویجی از صلاحیت‌های تسهیگری، توسعه این صلاحیت‌ها و بهره‌گیری از آنها نیازمند فراهم بودن شرایط و تامین ملزومات امر است. یکی از این ملزومات، حرکت نظام ترویج کشاورزی در راستای بهره‌گیری از رهیافت‌ها و فنون مشارکتی یا الگوی ترویج مشارکتی است. در واقع، موفقیت رویکرد مبتنی بر جلب مشارکت کشاورزان و مخاطبان در برنامه‌های ترویجی در پرتوی ترویج مشارکتی به عنوان یکی از ملزومات نوسازی ترویج کشاورزی تا حد زیادی مرهون تسهیگری نیروهای ترویجی است. از لحاظ سازمانی نیاز است که با رویکرد تخصص‌گرایی کارکردی تسهیگری در شرح وظایف و برنامه کار نیروهای ترویجی گنجانده شود.

همچنین، نیروهای ترویجی نیازمند رویکرد توسعه حرفه‌ای به تسهیگری جهت بهره‌مندی و بهبود صلاحیت‌های مربوطه هستند. توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج در حوزه تسهیگری مبتنی بر مولفه‌های برشمرده شده می‌بایست در قالب یک فرآیند بلندمدت و برنامه‌ریزی شده در قالب آموزش ضمن خدمت و بدو خدمت و تجارب عملی و یادگیری مشارکتی عملی شود.

REFERENCES

- Ahmadi, M. R. (2003). *Evaluate the impacts of facilitator women project for rural women in Markazi province*. Tehran: Ministry of Jihad-E-Keshavarzi, Department of Extension & People Participation, Thematic Group of Rural Studies and Researches. (In Farsi).
- Barry, E. (2002). The learning facilitation role of agricultural extension workers in the adoption of integrated pest management by tropical fruit growers in Thailand. *Studies in Continuing Education*, 24(2), 167-80
- Bilston, L. (1997). Problem specification workshops: A participatory extension tool, *2nd Australasia Pacific Extension Conference*, 18 – 21. November. Albury, Australia.
- Cooley, F. E. (1994). Facilitating conflict-laden issues: An important extension faculty role. *Journal of Extension*, 32 (1). Retrieved June 2008, from <http://www.joe.org/joe/1994june/a10.html>
- Cooper, A. W. (2001). Competency needed to be successful county agent and county supervisors. *Journal of Extension*, 39(1). Retrieved June 2008, from <http://www.joe.org/joe/2001february/rb3.html>
- Dunn, M. A., Vlosky, R. P. & Chavez, A. (2003). A facilitated prioritization process: An application in the forest sector in Honduras. *Journal of Extension*, 41(1). Retrieved December 2008, from <http://www.joe.org/joe/2003february/a5.shtml>
- Fami, H. S., Mohammadzadeh, M., Rasouli, F. & Moridsadat, P. (2007). The analysis of the components of professional empowerment of state and local extension workers in the agricultural extension system of Iran. *Bimonthly Scientific – Extension Magazine of Jihad*, 27(278), 123-138. (In Farsi).

8. Ghharei, H. (2006). *Evaluating the organization and training program of facilitator women of rural development*. Tehran: Ministry of Jihad – e – Agriculture, Department of Extension & Farming Systems, Bureau of Studies and Designing the Extension & Farming Systems. (In Farsi).
9. Grudens-Schuck, N. (2003). Facilitation as the main form of instruction: the case of the odd Duck. *Agricultural Education Magazine*, 76(2), 9-10.
10. Haverkamp, J. (2003). *Worksheet facilitation basics*. ZHABA facilitators collective. Retrieved June 2008, from <http://www.zhaba.cz>
11. Honeycutt, M. (2003). Preparing students for the 21st century workplace through facilitation. *Agricultural Education Magazine*, 76(2), 24-25.
12. Hunter, M. N. & Hayes, G. W. (eds). (1996). *Do our own research: The doorway to practical solutions*. Brisbane, Australia: Queensland Department of Primary Industries. 105 pp.
13. IAF. (2001). Facilitator competencies in group facilitation. *A Research and Applications Journal*, 2(2), 10-15.
14. ICA. (2006). *Technology of participation: facilitator certification guide*. Retrieved June 2008, from <http://ica-associates.ca/downloads/ToPCertGuide.pdf>
15. InterAct. (2003). *Facilitation competencies: an evaluation framework for facilitation* (continual Draft prepared in partnership with InterAct Networks). Retrieved June 2008, from www.interactweb.org.uk
16. Juilfs, K. (2003). A facilitator asks, "Do I Know You?" *Agricultural Education Magazine*, 76 (2), 12.
17. Justice, T. & Jamieson, D. W. (1999). *The facilitator's field book*. New York: HRD Press.
18. Kamali, B. (2004). *Facilitation of two-way communication in an extension workers' pilot in Freidan-Esfahan*. Tehran: Rural Research Centre, Ministry of Jihad for Agriculture. (In Farsi).
19. Kaner, S., Lind, L., Toldi, C., Fisk, S. & Berger, D. (1996). *Facilitator's guide to participatory decision-making*. Gabriola Island, British Columbia: New Society Publishers.
20. King, C. A., Kelly, D. & McIntosh, F. (1997). Future directions for extension: A participatory learning process for professional extension development (PED), *Conference Proceedings (Volume 2), The Australasian Pacific Network Conference: Managing change – building knowledge and skills*, November, 1997, Albury.
21. Knobloch, N. A. (2003). Reflections on facilitation in agricultural education. *Agricultural Education Magazine*, 76(2), 4-5.
22. LRWG. (2006). *Community facilitation through empowerment and leadership*. Meeting Mints February 3, 2006. Retrieved June 2008, from www.lrwg.undp.org
23. Means, J. & Adams, T. (2005). *Facilitating the project lifecycle: skills & tools to accelerate progress for project managers, facilitators, and six sigma project teams*, Jossey-Bass, A Wiley Company: San Francisco.
24. Miller, W. (2003). The role of the teacher in agricultural education. *Agricultural Education Magazine*, 76(4), 4-5.
25. Moridsadat, P., Asadi, A. & Sadeghi, F. (2008). Investigation of effectiveness of rural women facilitators project in Damavand county. *Iranian Journal of Agricultural Sciences*, 38-2(2), 301-310. (In Farsi).
26. Neuchatel Group. (1999). *Common framework on agricultural extension*. Neuchatel Group, LBL, Swiss.
27. Norton, G. A. & Brough, E. J. (1995). Cooperation and collaboration: Key factors for re-designing pest management. *Pesticide Outlook*, 6(6), 31-35.
28. Pretty, J. (1998). Changes in agriculture and rural communities: Emergent challenges for Extension. *Conference Proceedings (Volume2) The Australasian pacific network conference: Managing change – building knowledge and skills*, November, 1997, Albury.
29. Pretty, N., Guijti, S. & Thompson, J. (1995). *A Trainers' Guide to Participatory Learning and Interaction*. IIED Training Materials Series No.1.IIED.London.
30. Qamar, M. K. (2005). *Modernizing national Agricultural extension system: A practical guide for policy-makers of developing countries*. FAO, Rome.
31. RECOFTC. (2000). *Building facilitation skills of community foresters*. Training and Workshop Report Series 2000, 15 Course report. Retrieved May 2008, http://portals.wi.wur.nl/files/docs/msp/0115_Facilitation.pdf
32. Roling, N. G. & Engel, P. G. H. (1991). The development of the concept agricultural information and knowledge systems (AKIS): implications for extension. In: Rivera, W. & Gustafson, D. (eds). *Agricultural extension: the Worldwide Institutional Evolution and Forces for Change*. Science Publishers, Amsterdam.
33. Rush, G. (2006). Facilitator as collaborative leader model. *MR Consulting Newsletter*. Retrieved June 2008, www.mgreosulting.com
34. Schuman, S. (2005). *The IAF handbook of group facilitation: Best practices from the leading organization in facilitation*. Jossey-Bass, an Imprint of John Wiley & Sons, Incorporated.

35. Schwarz, R. M. (2002). *The skilled facilitator*. San Francisco: Jossey-Bass
36. Scoones, I. & Thompson, J. (1994). Knowledge, power and agriculture: towards a theoretical understanding. In: Scoones, I. & Thompson, J. (eds). *Beyond farmer first: rural people's knowledge, agricultural research and extension practice*. Intermediate Technology Publications, London.
37. Wilson, L., Brough, E. J. & Norton, G. A. (1995). *Improving CTPM's participatory approach to integrated pest management*. Brisbane, Australia: Cooperative Research Centre for Tropical Pest Management. 39 pp.

