

ارزیابی فعالیت‌های آموزشی ترویجی مرتعداری در شهرستان تویسرکان از دیدگاه بهره‌برداران مراتع

محمد عبدالملکی* - دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد
 محمد چیذری** - دانشیار و عضو هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس
 موسی اعظمی - استادیار و عضو هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی همدان

چکیده

هدف این تحقیق ارزیابی کیفیت فعالیت‌های آموزشی ترویجی مرتعداری می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۱۳۰ مرتعدار در شهرستان تویسرکان بود. از این جامعه یک نمونه سیستماتیک ۱۰۰ نفری استفاده گردید. در این تحقیق روش توصیفی همبستگی بکار گرفته شد. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از پانل کارشناسان که متشکل از اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی در دانشگاه تربیت مدرس و نیز کارشناسان ترویج و منابع طبیعی در سازمان جنگل‌ها و مراتع به دست آمد. پرسشنامه آزمون میدانی شده و پس از تجزیه و تحلیل پایایی، مقدار کرونباخ آلفا ۰/۸۱ درصد به دست آمد. مهم‌ترین نتایج این تحقیق عبارتند از: از بین ویژگی‌های آموزشی ترویجی، روش عملی بهترین روش در آموزش کشاورزی بیان گردیده است. از بین ویژگی‌های فعالیت‌های آموزشی، آموزشگران از نظر مطلوبیت بالاترین رتبه را داشتند. رابطه مثبت و معنی‌داری بین توانایی‌های آموزشی آموزشگران و رضایت مرتعداران پیدا شد. رابطه مثبت و معنی‌داری بین تسهیلات رفاهی فعالیت‌های آموزشی و رضایت مرتعداران پیدا شد.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی، فعالیت‌های آموزشی ترویجی، مرتعداری.

* . E-mail : mabdolmaleky@yahoo.com

** . E-mail : mChizari@modarres.ac.ir

مقدمه

توسعه پایدار عبارت است از مدیریت و حفاظت منابع طبیعی پایه و هدایت تحولات تکنولوژیکی و نهادی به صورتی که از تأمین نیازهای انسان برای نسل‌های کنونی و آینده بشریت به صورت مستمر و پایدار اطمینان حاصل شود. در توسعه پایدار (کشاورزی، شیلات و آبیاری پروری) منابع آب و خاک و منابع ژنتیک گیاهی حفظ شده، محیط زیست تخریب نمی‌شود، از نظر فنی متناسب، از نظر اقتصادی قابل قبول و پابرجا و از نظر اجتماعی قابل پذیرش است. رسالت آموزش و ترویج در حفاظت و احیای منابع طبیعی با اهداف دستیابی به توسعه پایدار کشاورزی آگاه نمودن بهره‌برداران نسبت به ارزش و اهمیت منابع طبیعی می‌باشد. در حقیقت وظیفه اصلی ترویج به عنوان یک مؤسسه آموزشی آگاه نمودن ذهن ارباب رجوع خود بوده و با شناخت آنها کار می‌کند تا با تغییر در دانش آنان و ایجاد نگرش‌های صحیح و تغییرات رفتاری مثبت در فراگیران در جهت حفاظت منابع طبیعی و رسیدن به اهداف توسعه پایدار نقش خود را متجلی سازد (شفیعی، ۱۳۸۱).

آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر کنونی به لحاظ شرایط خاص زمانی، یکی از وظایف اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها و مؤسسات محسوب می‌شود. این مهم اصولاً در قالب «برنامه‌های آموزشی» مدون کوتاه‌مدت، یا دراز مدت به اجرا درمی‌آید. در این راستا هر برنامه آموزشی از نظر علمی، سه مرحله مستقل و در عین حال مرتبط با هم را داراست، که این مراحل عبارتند از: ۱- برنامه‌ریزی؛ ۲- اجرا؛ ۳- ارزشیابی با نظرخواهی و پرسیدن از فراگیران درباره مطالب آموزشی می‌توان در ارتباط با میزان مناسبت، رضایت بخشی و میزان آموخته‌های فراگیران اطلاعات ارزشمندی در ارتباط با میزان پذیرش و مقبولیت مواد آموزشی و اصلاح آنها فراهم آورد که در برنامه‌ریزی‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرند. اگر چه ارزشیابی دانش و مهارت فراگیران میزان دانش و مهارت آموخته شده را نشان می‌دهد، ارزیابی قابلیت پذیرش مواد آموزشی و میزان مطلوبیت و رضایت بخش بودن آنها از نظر فراگیران اطلاعات مفیدی برای طراحی، تدوین، توسعه و اجرای برنامه‌های آموزشی فراهم می‌کند (Hammerschmidt, 1994).

بدون در نظر گرفتن یادگیرندگان، هر گونه ارزشیابی، ناقص، نامربوط و گمراه‌کننده خواهد بود. ابطیحی نظرخواهی از آموزش دیدگان را به عنوان یکی از اصول ارزشیابی مورد تأکید قرار داده و چنین نتیجه‌گیری می‌کند: در ارزشیابی از برنامه‌های آموزشی باید از کلیه افرادی که در برنامه‌های آموزشی به طور مستقیم و غیرمستقیم سهم هستند و همچنین افرادی که از محصولات برنامه آموزشی (آموزش دیدگان) استفاده می‌کنند نظرخواهی شود. وی نظرخواهی از آنان درباره مربیان آموزشی و برنامه را بخشی از ارزشیابی می‌داند (آزادوری، ۱۳۷۷). «سن توری» مباحث مربوط به ارزیابی آموزشی از دوره‌های آموزشی فراگیران را در سه مقوله خلاصه می‌کند که یکی از آنها «بررسی نظرات شرکت‌کنندگان یا ناظران» دوره می‌باشد. مواردی که پیرامون آن در ارتباط با یادگیرندگان بایستی کسب اطلاع نمود شامل: ۱- بررسی خصوصیات فردی و گروهی یادگیرندگان ۲- میزان مطلوبیت و امکان

وصول به هدف‌های برنامه‌های آموزشی است. در ارتباط با ارزیابی فعالیت‌های آموزشی ترویجی مطالعات زیادی انجام شده است که در اینجا چند مطالعه تحقیقاتی در این زمینه ذکر می‌شود. هر یک از این مطالعات به گونه‌ای خاص به ارزیابی برنامه‌های مورد نظر خود پرداخته‌اند.

● در مطالعه‌ای که ارزشیابی باشگاه جوانان در تکراس انجام شد، میزان رضایت مخاطبین با توجه به ارزیابی آنها نسبت به بخش‌های مختلف برنامه تعیین شده و ملاکی برای ارزیابی آموزشی بوده است (Howard, 2001).

● نتایج تحقیقی روی برنامه آموزشی مدیریت غذایی نشان داد که هر اندازه مزرعه فرد بزرگ‌تر باشد پذیرش برنامه بیشتر است. از طرفی دیگر بین نگرش و اندازه مزرعه رابطه معنی‌داری به دست آمد (Hosseini & Rivera, 2001).

● مطالعه ارتباط بین اثربخشی برنامه با سبک تدریس و سبک شخصیتی آموزشگران حاکی از وجود همبستگی معنی‌داری بین این متغیرها و سطوح تغییر مثبت رفتاری مشارکت‌کنندگان بود (Cason & Poling, 1999).

● در ارزیابی فعالیت‌های روز مزرعه به عنوان یک روش آموزشی، همبستگی معنی‌داری بین آگاهی از تکنولوژی و پذیرش تکنولوژی دیده شد (Ajayi, 2001).

● تحقیقی در رابطه با ارزیابی دوره‌های فنی حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی بین متغیرهای جنسیت، جذابیت مطالب آموزشی و میزان مطالب کاربردی با موفقیت دوره‌ها ارتباط معنی‌داری پیدا شده است (هدایت‌نژاد، ۱۳۷۸).

با توجه به مطالب فوق این تحقیق سعی دارد بخشی از دانش و روش‌شناسی مرتبط با ارزشیابی برنامه‌های آموزشی را مورد استفاده قرار دهد تا با تعیین میزان مطلوبیت عملیات آموزشی اجرا شده از طریق بررسی واکنش مخاطبین به ابعاد مختلف برنامه‌های آموزشی، به بررسی عملکرد آن برنامه‌ها بپردازد که تا چه اندازه این برنامه‌ها نیاز به اصلاح و بهبود دارند و در مسیر اجرای دوره‌های آموزشی ترویجی مهم‌ترین موانع و مشکلات را شناخته و ضمن توصیف ویژگی‌های فردی و اقتصادی مرتع‌دارانی که در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند رابطه بین خصوصیات دوره‌های آموزشی (آموزشگر، محتوا، روش‌ها، زمان، مکان و امکانات آموزشی) با میزان رضایت‌مندی، آنها را بررسی نماید.

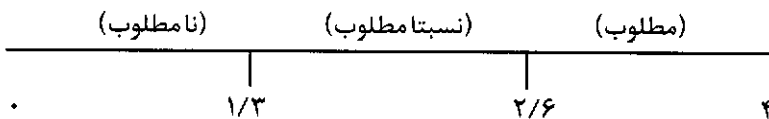
مواد و روش‌ها

این تحقیق چون از یک سو به توصیف ویژگی‌ها و مشخصات بهره‌برداران می‌پردازد و از سوی دیگر میزان ارتباط بین متغیرها را می‌سنجد و نوع رابطه و شدت بین آنها را معین می‌کند از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد (۳). به علاوه آنکه در این تحقیق با توجه به مرور ادبیات، احساس رضایت نسبت به دوره‌های آموزشی با توجه به ارزیابی پاسخگویان از میزان مطلوبیت جنبه‌های مختلف فرآیند آموزش سنجیده شده است. برای اندازه‌گیری رضایت‌مندی با

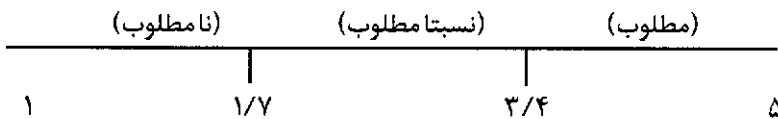
الگوبرداری از روش پرسشنامه دانشگاه مینه سوتا که در این روش عوامل تعیین کننده رضایت مندی ذکر شده و سپس توضیح محدوده طیف رضایت مندی برای هر کدام از عوامل طرح ریزی می شوند، ارزیابی فرد از هر یک از ویژگی های فرآیند آموزش و نشانگرهای مربوط به آن در یک طیف که محدوده پایین آن هیچ و محدوده بالای آن خیلی زیاد می باشد قرار داده شد که میزان رضایت مندی فرد براساس میانگین امتیازات به دست آمده از نشانگرها در یک طیف رضایت مندی قرار گرفت. ویژگی های مورد مطالعه عبارتند از: محتوای دوره ها، روش های آموزشی، کادر آموزشی، زمان، محیط و امکانات آموزشی و تأثیر دوره های آموزشی. برای ارزیابی نظر فراگیران نسبت به محتوای دوره ها، کادر آموزشی، روش های آموزشی، زمان، محیط و امکانات آموزشی هر یک ۳ نشانگر در نظر گرفته شده است. علاوه بر آن برای ارزیابی نظر فراگیران نسبت به تأثیر دوره های آموزشی از ۶ نشانگر استفاده شده است. جهت سنجش نظر پاسخگویان پیرامون این نشانگرها از مقیاس طیف لیکرت استفاده می شود. طیف لیکرت به گونه ای می باشد که در نقطه وسط گرایش پاسخگویان به هر دو طرف مقیاس برابر است. برای تعیین وضعیت این گونه نشانگرها ابتدا مشخص کردیم که پاسخگویان هر کدام از گزینه های مربوط به نشانگرها را در چه سطحی علامت گذاری کرده اند. سپس امتیاز (ارزش) مربوط به هر گویه را به این طریق حساب می کنیم که به بهترین وضعیت نمره ۴ و به کمترین نمره صفر را اختصاص می دهیم. مثلاً: نشانگر میزان واضح بودن محتوای آموزشی: اگر تعداد پاسخگویان به این گویه ۴۶ نفر باشد و به این صورت اظهار نظر کرده باشند: هیچ: ۱۵ نفر؛ کم: ۱۰ نفر؛ متوسط: ۸ نفر؛ زیاد: ۱۰ نفر و خیلی زیاد: ۳ نفر. امتیاز (ارزش) به دست آمده برای این نشانگر از این طریق محاسبه می شود:

$$\text{امتیاز نشانگر} = \frac{(15 \times 0) + (10 \times 1) + (8 \times 2) + (10 \times 3) + (3 \times 4)}{46} = 1/47$$

قضاوت درباره نشانگر مذکور بدین صورت است که بعد از محاسبه امتیاز برای نشانگر تعیین می کنیم که امتیاز به دست آمده در کدام یک از قسمت های یک پیوستار ۳ قسمتی که فاصله ۲ نقطه بالا و پائین آن را به ۳ قسمت مساوی تقسیم کرده ایم؛ قرار می گیرد در این صورت خواهیم داشت:



و این پیوستار برای ۶ گویه مربوط به تأثیر دوره‌های آموزش مطابق زیر بوده است:



به این ترتیب مطابق پیوستار فوقانی امتیازی که برای نشانگری که در مثال آورده شده است در قسمت دوم یعنی بین ۱/۳ و ۲/۶ قرار گرفته و وضعیت نسبتاً مطلوب برای آن تعیین می‌شود. که این روش در توصیف و تفسیر یافته‌های تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. جهت ارزیابی میزان رضایت‌مندی فراگیران از دوره‌های آموزشی پس از یکسان‌سازی کدگذاری برای همه نشانگرهای مورد استفاده در ارزیابی دوره‌ها میانگین امتیاز ۱۶ نشانگر بکار رفته را برای هر نفر محاسبه نموده و مطابق جدول زیر نمره‌گذاری رضایت‌مندی صورت گرفت.

متلاً اگر یک نفر هر یک از ۱۶ نشانگر را به صورت زیر ارزش‌گذاری کرده باشد نمره رضایت‌مندی او به قرار زیر خواهد بود:
 میانگین امتیاز

جدول (۱) - میزان رضایت‌مندی

میزان رضایت‌مندی	امتیاز
خیلی زیاد	۳/۲۱-۵
زیاد	۲/۴۱-۳/۲
متوسط	۱/۶۱-۲/۴
کم	۰/۸-۱/۶
خیلی کم	کمتر از ۰/۸

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

جامعه آماری تحقیق کلیه مرتع‌داران شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی مربوط به طرح تعادل دام و مرتع در دره‌ی خرم‌رود واقع در ۲۵ کیلومتری غرب شهر تویسرکان که ۹ روستای:

گنبله، نجف آباد، قلقل، جامی آباد، اشتران، سیستانه، قلعه آستيجان، تیمی جان و شهرستانه را شامل می شود که تعداد آنها از زمان شروع طرح در سال ۱۳۸۰ تا زمان انجام تحقیق یعنی تابستان ۱۳۸۲، ۱۳۰ نفر می باشد. طبق جدول نمونه گیری تعداد نمونه ۱۰۰ نفر تعیین شد. منظور از مرتع داران تمامی کشاورزان و دامدارانی هستند که در سال های (۱۳۸۲-۱۳۸۰) به نحوی مراتع منطقه را برای چرای دام (گوسفند و بز) مورد استفاده قرار داده و در زمان مطالعه در منطقه حضور داشته اند. وسیله تحقیق پرسشنامه خاصی بوده که برای این تحقیق طراحی و پس از روایی سنجی، پایایی آن با آزمون کرونباخ آلفا محاسبه گردید و ضریب کرونباخ آلفا ۰.۸۱٪ برای آن به دست آمد. روش های آماری مورد استفاده در تحقیق شامل آمار توصیفی و آمار تحلیلی بوده است. در بخش توصیفی از فراوانی مطلق، درصد، میانگین و نما برای توصیف داده های مربوط به ویژگی های فردی و اقتصادی مرتعداران استفاده گردیده است. در این بخش همچنین جداول مربوط به ارزیابی ویژگی های فرایند آموزش از طریق نظر خواهی از مرتعداران ارایه شده است. در بخش تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق به وسیله نرم افزار رایانه ای SPSS9 تحت ویندوز انجام شده است.

نتایج و بحث

نتایج حاصل از داده پردازی و عملیات آماری دو بخش توصیفی و تحلیلی به شرح زیر است:

بخش اول: توصیف داده ها

موارد مورد بحث در این قسمت عبارتند از: ۱- ویژگی های فردی و اقتصادی مرتعدارانی که در دوره های آموزشی شرکت کرده اند. ۲- ویژگی های مربوط به فعالیت های آموزشی.

● ویژگی های فردی :

سن: میانگین سنی مرتعداران مورد مطالعه ۴۲ سال بود. اکثریت افراد شرکت کننده (۷۲ درصد) کمتر از ۴۹ سال دارند. یعنی بیشتر پاسخگویان در سنین میانسالی و جوانی بوده اند. در اینجا چون داده های بزرگ و کوچکی وجود داشت که میانگین را تحت تأثیر قرار می داد، لذا از میانه به عنوان یک شاخص مرکزی استفاده شد که برابر ۴۰ سال بود (جدول شماره ۲).

جدول (۲) - توزیع فراوانی سن پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
سن	۲۰-۲۹	۱۰	۲۱/۷
	۳۰-۳۹	۱۱	۳۲/۹
	۴۰-۴۹	۸	۱۷/۴
	۵۰-۵۹	۱۲	۲۶/۱
	۶۰-۶۹	۴	۸/۷
	> ۷۰	۱	۲/۲

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

● سطح تحصیلات:

کمتر از نیمی از مرتع‌داران (۴۰/۹ درصد) تحصیلاتی در حد ابتدایی داشته‌اند. به عبارت دیگر درصد قابل ملاحظه‌ای از پاسخگویان کم‌سواد هستند. میانگین سال‌های سواد آنها ۶ سال بوده است (جدول شماره ۳).

جدول (۳) - توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
سطح تحصیلات	بی‌سواد	۶	۱۳/۶
	ابتدایی	۱۸	۴۰/۹
	راهنمایی	۹	۲۰/۵
	متوسطه	۱۰	۲۲/۷
	دیپلم به بالا	۱	۲/۳

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

- وضعیت تاهل: از بین افراد مورد مطالعه ۹۵/۷ درصد متأهل بوده‌اند.
- سابقه بهره‌برداری: از بین مرتع‌داران شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی ۶۳ درصد آنها سابقه‌ای کمتر از ۲۰ سال داشته‌اند، یعنی آنکه بیشتر پاسخگویان تحقیق سابقه بهره‌برداری کمتر از ۲۰ سال داشته‌اند. میانگین سال‌های بهره‌برداری آنها ۲۱ سال بوده است (جدول شماره ۴).

جدول (۴) - توزیع فراوانی سابقه بهره‌برداری پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
سابقه بهره‌برداری	> ۱۰	۱۵	۳۲/۶
	۱۰-۲۰	۱۴	۳۰/۴
	۲۱-۳۰	۸	۱۷/۴
	۳۱-۴۰	۴	۸/۷
	۴۱-۵۰	۴	۸/۷
	> ۵۰	۱	۲/۲

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

- ویژگی‌های اقتصادی: ویژگی‌های اقتصادی از مطالعات زمین
زمین: ۷۰/۴ درصد از مرتع‌داران بین (۱۰-۴) هکتار زمین داشته‌اند. میانگین مالکیت زمین این مرتع‌داران ۷/۱۷ هکتار بوده است (جدول شماره ۵).

جدول (۵) - توزیع فراوانی میزان زمین پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
میزان زمین (هکتار)	> ۲	۶	۱۳/۶
	۲-۴	۷	۱۵/۹
	۴/۱-۶	۱۰	۲۲/۷
	> ۶	۲۱	۴۷/۷

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

● در آمد :

درصد قابل ملاحظه‌ای (۷۰/۷) از افراد در آمدی کمتر از ۶۵۰۰۰ تومان در ماه را ذکر کرده‌اند. میانگین درآمد ۶۰۰۰۰ تومان در ماه می‌باشد (جدول شماره ۶).

جدول (۶) - توزیع فراوانی درآمد ماهیانه پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
درآمد ماهیانه (تومان)	$45000 >$	۶	۱۴/۶
	$45000 - 65000$	۲۳	۵۶/۱
	$65000 - 85000$	۸	۱۹/۵
	$85000 - 105000$	۴	۹/۸

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

● دام: در بین افراد شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی ۱۳ درصد از آنها بالاتر از ۶۰ رأس دام داشته‌اند. میانگین تعداد دام ۲۱ رأس بوده است (جدول شماره ۷).

جدول (۷) - توزیع فراوانی تعداد دام پاسخگویان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
تعداد دام	$20 >$	۲۳	۵۰
	$20 - 40$	۱۴	۳۰/۴
	$41 - 60$	۳	۶/۵
	> 60	۶	۱۳

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

● منابع درآمد: شغل ۵۲/۲ درصد این مرتع‌داران دامداری و زراعت به شکل مختلط بوده است (جدول شماره ۸).

جدول (۸) - توزیع فراوانی منابع در آمد پاسخگویان

منغیر	طبقه	فراوانی	درصد
منابع درآمدی	دامداری	۶	۱۳
	دامداری و زراعت	۲۴	۵۲/۲
	دامداری و زراعت و باغداری	۱۶	۳۴/۸
	سایر	۵	۱۰/۸۶

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

ارزیابی مرتع‌داران مورد مطالعه در مورد ویژگی‌های دوره‌های آموزشی شامل محتوای دوره‌ها، کادر آموزشی، روش‌های آموزشی، زمان، محیط و امکانات آموزشی و تأثیر دوره‌ها با استفاده از نشانگرهای به‌کار رفته برای سنجش نظرات آنها:

در قسمت مواد و روش‌ها در رابطه با نحوه امتیازدهی هر یک از نشانگرها توضیح داده شد و در اینجا نتیجه کلی ارزیابی هر یک از ویژگی‌های فرآیند آموزشی را بررسی می‌نمائیم. محتوای آموزشی: همان‌طور که جدول شماره (۹) نشان می‌دهد نشانگرهای اول، دوم و سوم هر سه مورد نسبتاً مطلوب ارزیابی شده‌اند. نتیجه کلی براساس امتیازات به دست آمده برای این نشانگرها، در مورد ویژگی محتوای آموزشی نسبتاً مطلوب می‌باشد. بنابراین پاسخگویان محتوای آموزشی این فعالیت‌ها را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده‌اند. علاوه بر این بالاترین امتیاز از بین این سه نشانگر مربوط به جدید بودن مطالب است.

جدول (۹) - یافته‌های حاصل از ارزیابی ویژگی محتوای آموزشی

ردیف	نشانگر	میانگین امتیاز	نکته ارزیابی	
			نامطلوب	نسبتاً مطلوب / مطلوب
۱	واضح و قابل فهم بودن	۲/۱۱		*
۲	کاربردی بودن	۲/۰۴		*
۳	جدید بودن	۲/۱۷		*

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

$$\text{نسبتاً مطلوب (۲)} = \frac{(۳ \times ۲)}{۳} = \text{نتیجه کلی ارزیابی}$$

کادر آموزشی: همان‌طور که جدول زیر نشان می‌دهد هر سه نشانگر در مورد ویژگی کادر آموزشی مطلوب ارزیابی شده‌اند. نتیجه کلی ارزیابی این عامل در فرآیند آموزشی مطلوب بوده است. از بین این سه نشانگر مشارکت‌دهی برای بحث توسط آموزشگر بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داده است.

جدول (۱۰) - یافته‌های حاصل از ارزیابی ویژگی کادر آموزشی دوره‌ها

رده	نشانگر	میانگین امتیاز	نتیجه ارزیابی	
			نامطلوب	نسبتاً مطلوب
۱	قدرت بیان آموزشگر	۲/۴		*
۲	مشارکت‌دهی برای بحث	۲/۵۶		*
۳	برقراری ارتباط دوستانه	۲/۳۹		*

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

$$\text{نسبتاً مطلوب} = \frac{(2 \times 2)}{3} = 3 = \text{نتیجه کلی ارزیابی}$$

روش‌های آموزشی: همان‌طور که جدول زیر نشان می‌دهد دو نشانگر تنوع روش‌ها و مناسب بودن آنها نسبتاً مطلوب و نشانگر سوم نامطلوب ارزیابی شده‌اند. نتیجه کلی ارزیابی این ویژگی نسبتاً مطلوب می‌باشد.

جدول (۱۱) - یافته‌های حاصل از ارزیابی ویژگی روش‌های آموزشی

رده	نشانگر	میانگین امتیاز	نتیجه ارزیابی	
			نامطلوب	نسبتاً مطلوب
۱	رضایت از تسهیلات رفاهی دوره‌ها	۱/۴۵	*	
۲	مناسب بودن محل برگزاری کلاس‌ها	۲/۲۲		*
۳	مناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها	۲/۶۱		*

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

$$\text{نسبتاً مطلوب} = \frac{(1 \times 1) + (2 \times 2)}{3} = \text{نتیجه کلی ارزیابی}$$

زمان، محیط و امکانات آموزشی: یافته‌های جدول (شماره ۱۲) نشان می‌دهد که از بین این نشانگرها نشانگر سوم که مربوط به زمان برگزاری دوره‌ها بوده است بالاترین امتیاز را داشته است و مطلوب ارزیابی شده و دو نشانگر اول و دوم به ترتیب نامطلوب و نسبتاً مطلوب ارزیابی شده‌اند. نتیجه ارزیابی این ویژگی‌ها نسبتاً مطلوب با امتیاز ۲ از ۳ امتیاز کل بوده است.

جدول (۱۲) - یافته‌های حاصل از ارزیابی ویژگی زمان، محیط و امکانات آموزشی

نتیجه ارزیابی			میانگین امتیاز	نشانگر	ردیف
مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب			
		*	۱/۴۵	رضایت از تسهیلات رفاهی دوره‌ها	۱
	*		۲/۲۲	مناسب بودن محل برگزاری کلاس‌ها	۲
*			۲/۶۱	مناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها	۳

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

$$\text{نسبتاً مطلوب} = \frac{(1 \times 3) + (1 \times 2) + (1 \times 1)}{6} = \text{نتیجه کلی ارزیابی}$$

نتایج نشان می‌دهد که از بین ویژگی‌های بررسی شده بالاترین میانگین امتیاز مربوط به کادر آموزشی بوده است که برابر ۳ از ۳ امتیاز کل می‌باشد. بنابراین پاسخگویان نسبت به کادر آموزشی ارزیابی مثبتی داشته‌اند و همان‌طور که جداول نشان می‌دهند تفاوت در میانگین امتیاز کلی این ویژگی با سایر ویژگی‌ها فاحش می‌باشند. از بین آنها ویژگی روش‌های آموزشی کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. این بدان معنی است که دوره‌ها از نظر روش‌های آموزشی به کار رفته در آنها در وضعیت نامناسبی بوده‌اند.

تأثیر دوره‌های آموزشی: همان‌طور که جدول شماره (۱۳) نشان می‌دهد از بین نشانگرهای انتخاب شده برای سنجش نظرات پاسخگویان نسبت به کارایی درونی کلاس‌های آموزشی و سنجش اثربخشی یا برون‌داد آموزشی از دیدگاه آنها نشانگر ششم یعنی تشویق دیگران برای شرکت در این‌گونه دوره‌های آموزشی با میانگین امتیاز ۳/۶ بالاترین میانگین و پس از آن تمایل به شرکت مجدد در این‌گونه دوره‌ها یعنی نشانگر پنجم با میانگین امتیاز ۳/۵۴ و بعد از این دو نشانگر اول یعنی افزایش در دانش و معلومات با میانگین ۳/۰۲ رتبه‌های اول تا سوم این ارزیابی بوده‌اند و پس از آنها نشانگر سوم یعنی تغییر علاقه و نگرش نسبت به شغل با میانگین امتیاز

۲/۷۳ و به ترتیب نشانگر دوم یعنی یادگیری مهارت‌های جدید با میانگین امتیاز ۱/۶۵ و نشانگر چهارم یعنی کمک در حل مشکلات شغلی با میانگین امتیاز ۱/۵۴ اولویت‌های بعدی بوده‌اند. نتیجه کلی ارزیابی این ویژگی با میانگین امتیاز ۲ از ۳ امتیاز کل نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب رای آن می‌باشد.

جدول (۱۳) - یافته‌های حاصل از ارزیابی تأثیر دوره‌های آموزشی توسط پاسخگویان

ردیف	نشانگر	میانگین امتیاز	نتیجه ارزیابی	
			نامطلوب	نسبتاً مطلوب
۱	افزایش در دانش و معلومات	۳/۰۲	*	
۲	کمک در یادگیری مهارت‌های جدید	۱/۶۵	*	
۳	تغییر علاقه و نگرش نسبت به شغل	۲/۷۳	*	
۴	کمک در انجام وظایف شغلی و حل مشکلات شغلی	۱/۵۴	*	
۵	تمایل داشتن به شرکت مجدد در این‌گونه دوره‌های آموزشی	۳/۴		*
۶	تشویق دیگران برای شرکت در این‌گونه دوره‌های آموزشی	۳/۶۰		*

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

$$(۲ \times ۲) + (۲ \times ۳) + (۲ \times ۱)$$

$$\text{نسبتاً مطلوب} = \frac{\quad}{۶} = \text{نتیجه کلی ارزیابی}$$

۶

لازم به ذکر است که نتایج کلی ارزیابی برای هر ویژگی بدین صورت به دست آمده است که حداقل و حداکثر میانگین امتیاز برای هر ویژگی با هر تعداد شاخص سنجش (نشانگر) به ترتیب ۱ و ۳ می‌باشد. حال اگر این دامنه میانگین امتیازات در یک پیوستار سه قسمتی با ۲ نقطه بالا و پائین مساوی قرار بگیرد، چنانچه نتایج کلی ارزیابی بین (۱-۱/۷) باشند آن ویژگی نامطلوب ارزیابی شده و چنانچه بین (۲/۴ - ۱/۷) قرار بگیرند نسبتاً مطلوب و چنانچه میانگین

کلی امتیازات در فاصله (۳-۲/۴) قرار بگیرند آن ویژگی مطلوب ارزیابی خواهد شد.

نتیجه‌گیری

چنانچه برای هر فرآیند آموزشی ویژگی‌هایی را مورد ارزیابی قرار دهیم و از نحوه امتیازبندی قرار دادی فوق استفاده نمائیم در نهایت نتیجه کلی ارزیابی از دوره، فعالیت یا فرآیند آموزشی امتیازی بین (۱-۳) خواهد داشت و چنانچه از پیوستار سه قسمتی توضیح داده شده در قسمت قبلی استفاده نمائیم می‌توان نتیجه نهایی ارزیابی از دوره آموزشی را بیان نمود. از آنجا که در این تحقیق از پنج ویژگی دوره‌ی آموزشی برای نظرخواهی استفاده شده است و هر ویژگی می‌تواند امتیازی بین (۱-۳) داشته باشد بنابراین حداکثر امتیاز ارزیابی کلی برابر ۱۵ و حداقل آن برابر ۵ خواهد بود. حال اگر این نتایج ارزیابی بر تعداد ویژگی‌ها یا ملاک‌های مورد استفاده در ارزیابی تقسیم شوند بر اساس پیوستار سه قسمتی می‌توان نتیجه نهایی ارزیابی در مورد دوره را بیان نمود. در اینجا ویژگی اول یعنی محتوای آموزشی نسبتاً مطلوب با امتیاز ۲ و به ترتیب کادر آموزشی مطلوب با امتیاز ۳ و روش‌های آموزشی، محیط و امکانات آموزشی و همچنین تأثیر دوره‌ها نسبتاً مطلوب و با امتیاز ۲ ارزیابی شده‌اند. بنابراین نتیجه نهایی چنین خواهد بود:

$$\text{نسبتاً مطلوب} = \frac{(4 \times 2) + (1 \times 3)}{5} = \text{نتیجه نهایی ارزیابی}$$

این نشان دهنده آن است که از نظر فراگیران، دوره‌های آموزشی که در آنها شرکت داشته‌اند نسبتاً مطلوب بوده‌اند. پس از سنجیدن نظر مرتع داران نسبت به خصوصیات آموزش‌هایی که در آنها شرکت داشته‌اند، مطابق با روش گفته شده در قسمت مواد و روش‌ها میزان رضایت آنها ارزیابی شده و همان‌طور که جدول شماره (۱۴) نشان می‌دهد ۴۵/۷ درصد از پاسخگویان نسبت به دوره‌های آموزشی برگزار شده رضایتی در حد متوسط داشته، ۲۶/۱ درصد از آنها نیز رضایت زیادی داشته‌اند. قابل ذکر است که ۱۹/۶ درصد نیز میزان رضایتشان از دوره‌های آموزشی کم بوده است. میانگین رتبه‌ای (۳/۲۳) نشان دهنده رضایت متوسط نسبت به دوره‌های آموزشی می‌باشد.

جدول (۱۴) - توزیع فراوانی میزان رضایت پاسخگویان نسبت به دوره‌های آموزشی

رضایتمندی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۹	۱۹/۶	۱۹/۹
تا حدودی	۲۱	۴۵/۷	۶۵/۲
زیاد	۱۲	۲۶/۱	۹۱/۳
خیلی زیاد	۴	۸/۷	۱۰۰

خیلی کم = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵ میانگین = $3/23$ انحراف معیار = $0/87$

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

ارزیابی روش‌های آموزشی توسط مرتع‌داران از نظر میزان مفید بودن آنها در آموزش کشاورزی

یافته‌های جدول (شماره ۱۵) نشان می‌دهد براساس میانگین رتبه‌ای، آموزشی عملی و بعد از آن فیلم ترویجی و سپس بازدید ترویجی به ترتیب اولویت‌های اول تا سوم بوده‌اند و روش سخنرانی کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است.

جدول (۱۵) - اولویت‌بندی روش‌های آموزشی برحسب میانگین

رتبه	انحراف معیار	میانگین	تعداد	روش آموزشی
۱	۰/۸۸	۴/۲۶	۴۶	آموزش عملی
۲	۱/۱۲	۳/۳۹	۴۶	فیلم ترویجی
۳	۱/۳۱	۳/۲۸	۴۶	بازدید
۴	۱/۴۴	۳/۱۵	۴۶	برنامه کشاورزی تلویزیونی
۵	۱/۰۴	۳/۰۸	۴۶	نشریات ترویجی
۶	۱/۲۵	۲/۹۳	۴۶	برنامه کشاورزی رادیویی
۷	۱/۱۷	۲/۷۳	۴۵	سخنرانی

خیلی کم = ۱؛ کم = ۲؛ تا حدودی = ۳؛ زیاد = ۴؛ خیلی زیاد = ۵

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

بخش دوم: آمار تحلیلی

در این قسمت به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های دوره‌های آموزشی با میزان رضایت‌مندی از آنها از آماره ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده و نتیجه در جدول شماره (۱۶) منعکس گردیده است.

جدول (۱۶) - ضریب همبستگی متغیرهای ویژگی‌های دوره‌های آموزشی با میزان رضایت‌مندی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
واضح بودن مطالب آموزشی	۴۶	۰/۶۱	**۰/۰۰
کاربردی و در جهت نیاز شغلی بودن مطالب آموزشی	۴۶	۰/۵۹	**۰/۰۰
جدید بودن	۴۶	۰/۳۹	**۰/۰۰۷
توانایی و قدرت بیان آموزشگر	۴۶	۰/۷۲	**۰/۰۰
مشارکت‌دادن فراگیر برای بحث	۴۶	۰/۷۶	**۰/۰۰
برقراری ارتباط دوستانه	۴۶	۰/۶۴	**۰/۰۰
متنوع بودن روش‌های آموزشی	۴۶	۰/۱۵	۰/۲۹
متناسب بودن روش‌ها با مطالب آموزشی	۴۶	۰/۱۵	۰/۲۹
همراه بودن مطالب کلاسی با فعالیت عملی	۴۶	۰/۱۶	۰/۲۸
تسهیلات رفاهی	۴۶	۰/۷۰	**۰/۰۰
زمان برگزاری کلاس‌ها	۴۶	۰/۵۳	**۰/۰۰

$P < ۰/۰۱$ **

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

● بین متغیرهای ویژگی‌های کادر آموزشی یعنی قدرت بیان آموزشگر، برقراری ارتباط دوستانه و مشارکت‌دادن فراگیران برای بحث با میزان رضایت‌مندی رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۱۶).

● بین متغیرهای ویژگی کادر آموزشی یعنی قدرت بیان آموزشگر، برقراری ارتباط دوستانه و مشارکت دادن فراگیران برای بحث با میزان رضایتمندی رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۱۶).

● بین متغیرهای امکانات و تسهیلات رفاهی با متغیر میزان رضایت از دوره آموزشی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد (جدول شماره ۱۶)

● بین متغیر زمان برگزاری دوره‌های آموزشی و میزان رضایت رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۱۶).

با در نظر گرفتن ضرایب همبستگی در جدول شماره (۱۶) نتیجه می‌گیریم که بین متغیرهای مشارکت دادن فراگیر برای بحث، توانایی آموزشگر در بیان مطالب و تسهیلات و امکانات رفاهی با میزان رضایت از دوره‌های آموزشی ارتباط بسیار قوی و معنی‌داری وجود دارد. به جز متغیر جدید بودن مطالب آموزشی سایر متغیرها نیز همبستگی بالایی با میزان رضایتمندی دارند. می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که در این آموزش‌ها به دلیل آنکه فراگیران در سنین بالاتر از سنین آموزش‌های رسمی قرار دارند و در کار خود سابقه و تجربه‌ای را هم اندوخته‌اند بنابراین هر چه در مباحث آموزشی مشارکت داشته باشند و به نظرات آنها اهمیت داده شود احساس بهتری داشته، علاوه بر آن هر چه آموزشگر با آنها همگن‌تر بوده و مطالب را مطابق با تجربیات آنها ارائه دهد فراگیران بزرگسال رضایت بهتری از آموزش خواهند داشت.

پیشنهادها

۱- با توجه به یافته‌های این تحقیق سعی می‌شود در برگزاری دوره‌های آموزشی آتی در زمینه

مراتع با استفاده از روش‌های آموزشی عملی و مشارکت دادن مخاطبان دوره‌ها در برنامه‌ریزی و اجرا و نظرخواهی از آنها زمینه برای بالا رفتن اثربخشی این فعالیت‌های آموزشی فراهم گردد؛

۲- توصیه می‌شود که دوره‌های آموزشی مناسب برای افراد سنین پائین در روستا طراحی و اجرا شود؛

۳- در تصویب و اجرای قوانین مربوط به بهره‌برداری از مراتع حقوق و خط‌مشی‌های محلی بهره‌برداری در نظر گرفته شوند؛

۴- از آنجا که این برنامه‌ها نیاز به اصلاح و بهبود مستمر دارند، لذا بایستی هر چند سال یک بار در طول اجرای طرح‌ها، اینگونه ارزیابی‌ها تکرار شوند؛

۵- توصیه می‌گردد که این تحقیق در سایر مناطقی که در آنها آموزش مرتعداری صورت می‌گیرد، انجام شود.

منابع

- ۱- آزادوری، ح (۱۳۷۷). «بررسی اثربخشی محتوای برنامه آموزشی عالی رشته ترویج و آموزش کشاورزی». پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی. دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۲- جباری، ع (۱۳۸۱). «سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزش». تدبیر، شماره ۱۲۷.
- ۳- سرمد، ز، ع. بازرگان و ا. حجازی (۱۳۷۸). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری». تهران، انتشارات آگاه.
- ۴- شفیعی، ح (۱۳۸۱). «رسالت ترویج در توسعه پایدار با تأکید بر منابع طبیعی». سنبله، ۱۸ صص (۳۸-۴۸).
- ۵- منصورفر، ک (۱۳۸۰). «روش‌های آماری»، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۶- هدایت‌نژاد، ع (۱۳۷۸). «بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- 7- Arnold, M. (2002). "Be "logical" about program evaluation." Being with learning assessment. Journal of extension. [on line], 40, available on the : [www:http://joe.org/joe/2002june/a4.html](http://joe.org/joe/2002june/a4.html).
- 8- Ajayi, M. (2001). "Evaluation of the effectiveness of extension teaching methods used by agricultural trainees for field days." Journal of extension systems, 17[1].
- 9- Berry, L. M. (1998). "Psychology at work: an introduction to industrial and organizational psychology. Sanfransisco." Madison, wis: McGraw-Hill.
- 10- Brown, J. and Kiernan, N. (1998). "A model for integrating program development and evaluation. Journal of extension." [on line], 36, available on the [www:http://joe.org/hoef/1998june/rb5.html](http://joe.org/hoef/1998june/rb5.html).
- 11- Cason, K. and Poling, R. (1999). "The extension paraprofessional model: relationship of program effectiveness with paraprofessional teaching style and personality profile." AIAEE.6[3].
- 12- Hosseini, J. & Rivera, W. (2001). "Effectiveness of mary land nutrient management program in reducing crop nutrient use by livestock farmers in maryland." Journal of extension systems, 17[2].
- 13- Howard, (2001). "Developing a program evaluation instrument for texas 4-H:A work in progress. Journal of extension." [on line], 39, available on the : [www:http://joe.org/joe/2001agust/iw4.html](http://joe.org/joe/2001agust/iw4.html).
- 14- Hammerschmidt, P. & Murphy, A. & Youatt, J. (1994). "Evaluating curriculum effectiveness by asking the users." Journal of extension. [on line], 32, available on the [www:http://joe.org/joe/1994october/iw4.html](http://joe.org/joe/1994october/iw4.html).
- 15- Kakale, R. (2000). "Quality assessment in divers disciplinary." setting higher education, PP(465-480).