

## شایستگی های حرفه ای تقاضا مدار برای محتواگزینی دوره های آموزش کشاورزی از دیدگاه خبرگان

ریحانه شاقلی<sup>۱</sup>، عرفان علی میرزایی<sup>۲</sup>

۱- استادیار، مرکز تحقیقات و آموزش و منابع طبیعی استان خراسان رضوی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، مشهد، ایران

۲- استادیار مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، تهران، ایران.

### چکیده

روند فزاینده توسعه فناوری و تغییر در تقاضای بازارها، نیاز منابع انسانی بخش کشاورزی را به یادگیری مادام العمر و روزرسانی پیوسته شایستگی های حرفه ای در مسیر تاب آوری در دنیای کار این بخش به ضرورتی انکار ناپذیر تبدیل کرده است. در همین رابطه، هدف کلی این پژوهش کاربردی که با دیدمان آمیخته اکتشافی انجام شد، شناسایی اصلی ترین نیازهای آموزشی منابع انسانی بخش کشاورزی به منظور کمک به طراحی و محتواگزینی برنامه های آموزش کشاورزی اعم از رسمی و غیر رسمی در رویکردی تقاضا - محور بود. در این راستا، ۲۵ تن از خبرگان بخش های اجرایی، دانشگاهی و صنفی صاحب نظر در حوزه بازار کار و حرفه های کشاورزی، به شکل هدفمند و به روش نمونه گیری گلوله برفی گزینش و تا دستیابی به آستانه سودمندی بررسی شدند. گردآوری داده ها از راه انجام مصاحبه های کیفی نیمه ساختارمند با استفاده از یک نسخه پروتکل محقق ساخته انجام شد. تحلیل داده های کیفی نیز با کاربرد روش شناسی نظریه پایه و رو به شیوه اشترواس صورت گرفت. برای توافق سنجی میان خبرگان و بررسی روایی یافته های کیفی نیز از ضریب اعتبار محتوایی لاشه استفاده شد. بنا بر یافته ها، نیازهای آموزشی منابع انسانی در چهار طبقه بنیادین از بایسته های حرفه ای با عنوان های شایستگی های شناختی متشکل از ۱۱ زیرطبقه با اولویت دانش چگونگی؛ شایستگی های مهارتی شامل ۱۲ زیرطبقه با اولویت مهارت های فنی - تخصصی؛ شایستگی های نگرشی شامل ۷ زیرطبقه با اولویت تعهد حرفه ای؛ و همچنین ویژگی های شخصی متشکل از ۱۴ زیرطبقه با اولویت نوآوری؛ دسته بندی شدند. طبقه های شایستگی یاد شده و اولویت های مربوطه می توانند به منظور هماهنگ سازی هر چه بیش تر برون داده های نظام آموزش کشاورزی رسمی و غیررسمی با نیازهای واقعی دنیای کار، در یک رهیافت سامانه ای و جامع نگر در فرایندهای محتواگزینی برنامه های آموزش کشاورزی مورد توجه و استفاده قرار گیرند.

نمایه واژگان: شایستگی حرفه ای، آموزش تقاضا-محور، توسعه منابع انسانی؛ بخش کشاورزی.

نویسنده مسئول: ریحانه شاقلی

رایانامه: rshagholi2006@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۱۲/۲۷

## مقدمه

در حالی که توسعه پایدار کشاورزی به تداوم نوآوری ها در این بخش وابسته خواهد بود (هلین ۲۰۱۲؛ کیللو و همکاران، ۲۰۱۳)، امروزه ابعادی مانند تغییر در شیوه های تفکر و رفتار نیز در قلمرو نوآوری های کشاورزی قرار می گیرند (لاپل و همکاران، ۲۰۱۶). چنان که هم اکنون تردیدی وجود ندارد که سطح بهره وری نوآوری های فناورانه و دست آوردهای دانش بنیان کشاورزی، پیش از هر چیز به توانایی سرمایه های انسانی و کاربست نوآوری-های نهادی مناسب در نظام های توسعه منابع انسانی بخش در قالب رهیافت های آموزشی مبتنی بر شایستگی و تقاضا - محور<sup>۱</sup> وابسته خواهد بود. صاحب نظران مختلف نیز با تأکید بر اهمیت آموزش، تفاوت کشورهای فقیر و غنی را نه در منبع های مادی و مالی، بلکه در وهله نخست با توجه به سطح توانمندی منابع انسانی و شیوه های مدیریت آن ها تبیین کرده اند (چنگ، ۲۰۰۰). در همین رابطه شولتز اقتصاددان بزرگ، توان اکتسابی کشاورزان را در جریان مدرنیزه کردن بخش کشاورزی، ایفاگر نقش نخستین برمی شمارد که ساخته دست بشر بوده و نوعی سرمایه گذاری بر منابع انسانی تلقی می شود. (زمانی پور، ۱۳۷۹). به بیان دیگر در حالی که افزایش تولید و ارتقای بهره وری مزارع در مسیر گذار از کشاورزی سنتی به پیشرفته امری ضروری به شمار می رود، چنین رشدی رخ نمی دهد مگر آن که در نظام اجتماعی، رفتارها، طرز تفکر و ایستارهای مردم، دگرگونی های مطلوب پدید آید (ملک محمدی، ۱۳۷۷). چرا که هم اکنون نیروی انسانی ماهر و آگاه، در کنار عامل هایی چون زمین، آب و سرمایه، مهم ترین عنصر عرصه های تولید به شمار می رود (علی میرزایی و همکاران، ۱۳۸۹). بررسی های تجربی نیز گویای آن است که کسب موفقیت در عرصه نوآوری های فناورانه برای رفع مسأله های فنی جامعه بهره بردار، به شدت با کاربست نوآوری های

نهادی سازگار در نظام خدمات رسان بخش کشاورزی (علی میرزایی، ۱۳۹۵؛ شوت و همکاران، ۲۰۱۶) از جمله نوآوری های مرتبط با تدارک آموزش های تقاضا-محور و مبتنی بر اولویت های دنیای کار این بخش همبستگی دارد. این در حالی است که روند تغییرپذیری های جاری به ویژه در عرصه فناوری های نوین دانش بنیان از یک سو و استانداردهای جدید درخواستی از سوی بازار مصرف از سوی دیگر، توزیع تقاضا برای نیروی انسانی در بازار کار بخش کشاورزی را دگرگون ساخته است. چنان که تقاضای افزایشی برای نیروی کار برخوردار از سطح های دانشی و مهارتی بالاتر؛ و تقاضای کاهشی برای نیروی کار صرفاً یدی، هم اکنون در بوم سامانه های کشاورزی جهان روندی محسوس به شمار می رود. از این رو برنامه ریزی و اهتمام برای آموزش مستمر، بیشینه سازی یادگیری و ارتقای مداوم شایستگی های حرفه ای شاغلان کنونی و آینده بخش بر اساس استانداردهای روزآمد تقاضا-محور، در مسیر تاب آوری افراد در دنیای کار کشاورزی دارای اهمیت ویژه ای است.

در این بین در حالی که آماده سازی فرد برای پذیرش مؤثر نقش های شغلی و برآوردن وظایف مربوطه در عالم واقعیت را می توان متعالی ترین سطح بهره وری نظام های آموزشی دانست، گسست میان اولویت های نظام آموزش و اولویت های واقعی دنیای کار بخش کشاورزی، امری مشهود است. تا آنجا که بررسی های سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان می دهد که بیش از ۴ نفر از هر ۱۰ نفر نیروی کار شاغل در بخش کشاورزی، جنگلداری و آبی پروری در کشورهای عضو این سازمان، همخوانی صلاحیتی ندارند. به گونه ای که شایستگی های حرفه ای آنان با شرایط کاری ایشان ناسازگار است. نبود تعادل بین تقاضا و عرضه توانایی ها باعث می شود که افراد جذب کارهایی شوند که با آموخته های آنان سازگاری نداشته باشد و با پایین تر از سطوح آموزشی ایشان قرار -گیرد. در این بین

همان گونه که تحقیقات موجود در حوزه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کشاورزی در کشور نیز دلالت می‌کنند (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۹؛ خسروی پور و کابلی، ۱۳۸۹؛ خسروی پور و منجم‌زاده، ۱۳۹۰؛ خسروی پور و کیخواه، ۱۳۹۲؛ محمدی و روحانی، ۱۳۹۲؛ نیکنامی، ۱۳۹۴)، به نظر می‌رسد که یکی از اصلی‌ترین دلایل اقبال اندک دوره‌های آموزش کشاورزی - اعم از رسمی و غیررسمی - در جلب فراگیران و به ویژه جوانان که طی سال‌های اخیر رخ داده است، همچنین بخش شایان توجهی از چرایی چالش بیکاری دانش‌آموختگان نظام‌های آموزش کشاورزی در کشور، از منظر ناهمخوانی محتوای اغلب نظری - محور برنامه‌های آموزشی و به دنبال آن ناهماهنگی سطوح شایستگی منابع انسانی با نیازهای واقعی و اولویت دار دنیای کار بخش، قابل توجیه خواهد بود. جالب آن که سهم قابل ملاحظه‌ای از محتوای نظام عرضه - محور آموزش کشاورزی در کشور، با نوآوری‌های فنی و دانش روز محافل علمی در مقیاس جهانی هماهنگی دارد و در اغلب موارد، در سطوحی فراتر از نیاز منابع انسانی شاغل در بوم‌سامانه‌های کشاورزی ارایه می‌شود. حال آن که در برخی از موارد، در برآوردن اولویت‌های کاربردی مزارع برای حل مسأله‌های ساده دنیای واقعی در سطوح کوچک محلی باز مانده است. بر این مبنا تلاش برای همگام‌سازی سطوح شایستگی افراد با نیازهای واقعی دنیای کار، از چالشی‌ترین مباحث حوزه توسعه منابع انسانی بخش کشاورزی به شمار می‌رود. چالشی که از یک سو با توجه به لغزندگی و درهم تنیدگی مناسبات بازار اشتغال کشاورزی با مسأله‌های جاری در زمینه‌های اجتماعی - اقتصادی جامعه و از سوی دیگر تغییرپذیری‌های فزاینده حوزه علم و فناوری قابل توضیح خواهد بود.

در مسیر تخفیف و پر کردن گسست میان سطوح توانایی منابع انسانی و نیاز دنیای کار بخش، شناسایی و تصریح استانداردهای شایستگی حرفه‌ای و در ادامه تدوین

استانداردهای آموزشی مربوطه با جهت‌گیری اختصاصی به سوی گروه‌های هدف، الزام‌هایی گریزناپذیر به شمار می‌روند. کارویژه‌های مهمی که در بهترین شکل آن، در چارچوب یک نظام جامع صلاحیت حرفه‌ای کشاورزی و در سایه تعامل نزدیک با نظام آموزش کشاورزی قابل پی‌ریزی و پیگیری خواهند بود.

نظام صلاحیت حرفه‌ای، یک ساختار میانجی اثربخش و کارآمد میان دنیای کار و دنیای آموزش به شمار می‌رود که کارکردهای این دو را با یکدیگر هماهنگ می‌سازد و مناسبات بازار اشتغال را بر مبنای تقاضای واقعی جامعه نظم می‌بخشد. در واقع الگوهای صلاحیت حرفه‌ای ابزارهایی توصیفی به شمار می‌روند که شایستگی‌ها، مهارت‌ها، وظایف کلیدی و فعالیت‌های مؤثر برای انجام موفق یک کار خاص را توصیف می‌کنند (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ کانسال و جین، ۲۰۱۹) و به واسطه ایجاد مبنایی برای مدیریت فعالیت‌های مختلف از جمله چگونگی احراز شایستگی افراد در فرایندهای استخدام، ارتقاء و بازآموزی، شانس دستیابی به موفقیت در برنامه‌های مدیریت مشاغل را ارتقاء می‌بخشند. به این ترتیب ظرفیت بخش‌ها و سازمان‌هایی که در وهله نخست توانایی‌های لازم برای دستیابی به هدف‌های خود را شناسایی کرده و در ادامه با تدارک آموزش‌های مناسب در مسیر توسعه صلاحیت‌های منابع انسانی خویش بکوشند، به شکل شایان توجهی افزایش خواهد یافت (گیمیر، ۲۰۱۶).

چارچوب‌های صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک پل ارتباطی کارآمد میان دنیای کار و نظام آموزش، ابزارهای مهمی در مسیر دستیابی به هدف‌ها و سیاست‌های اقتصادی به شمار می‌روند و در بهبود مناسبات نظام‌های آموزشی تأثیر قدرتمندی دارند. همچنان که زمینه مناسبی را نیز برای اعتبارسنجی یادگیری در ابعاد داخلی و بین‌المللی فراهم می‌آورند و از این رو، در دستور

که سرعت فزاینده تغییرپذیری های جاری در سازمان ها و بخش های مختلف اقتصاد، به نوبه خود عمر سودمند مدل های شایستگی را نیز کاهش داده (سنگی، ۲۰۱۶) و دیدگاه های جدیدی را در این حوزه مطرح می سازد. دیدگاه هایی که به نوبه خود، مفهوم پردازی و ارایه یک تعریف عملیاتی مورد توافق از صلاحیت حرفه ای را به موضوعی پیچیده و چالش برانگیز مبدل می سازد.

ملکی (۱۳۹۱) صلاحیت های حرفه ای را در سه حیطة شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه بندی کرده است. جهانیان (۱۳۸۹) نیز، صلاحیت های مدیران آموزشی را شامل صلاحیت های مدیریت و رهبری؛ اجتماعی؛ فناورانه؛ فردی؛ اقتصادی؛ معنوی، اخلاقی و مذهبی؛ هوشی؛ پژوهشی؛ محیطی؛ جهانی و بین المللی؛ فرهنگی؛ و سیاسی طبقه بندی کرده است. خورشیدی و فرخی (۱۳۹۱)، مؤلفه های برساننده شایستگی های مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای را در چهار مؤلفه کلی دسته بندی کرده اند که به ترتیب اهمیت عبارتند از شایستگی های مرتبط با محیط کار؛ دانش کسب و کار؛ فردی؛ و تحصیلی. زمانی (۱۳۹۵)، مؤلفه های برساننده صلاحیت حرفه ای کارشناسان را در چهار حیطة دانش شامل مدیریت منابع انسانی، سازمانی و راهبردی؛ مهارت شامل مهارت های شغلی، منابع انسانی، ارتباطی و تصمیم گیری؛ توانایی شامل توانایی های تخصصی، ذهنی تحلیلی و خلاقیت؛ و در نهایت ویژگی ها شامل ویژگی های شغلی و رفتاری دسته بندی کرده است (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). صفا و آذرنژاد (۱۳۹۶) نیز، مؤلفه های تبیین کننده صلاحیت حرفه ای آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان های شمال غرب کشور را در سه مؤلفه اصلی با عنوان های صلاحیت های پایه شامل دو متغیر مکنون صلاحیت های شناختی و مهارتی؛ صلاحیت های شخصی شامل چهار متغیر مکنون صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی، عاطفی، بین

کار توسعه ملت ها قرار گرفته اند (سدفاپ، ۲۰۱۰). بر این مبنا فهم و توسعه نظام صلاحیت حرفه ای در مسیر کسب و حفظ مزیت رقابتی، در حوزه های مختلف اقتصاد از جمله در بخش راهبردی کشاورزی، هم اکنون موضوعی بسیار مهم و ضروری و اولویت دار به شمار می رود. برای نمونه در کشور آلمان، روند همگام سازی برنامه های آموزش حرفه ای با مندرجات محتوایی رشته؛ به سوی نظامی که اولویت های محیط کار و تجربه مناسبات جاری در فرایندهای کسب و کار مشاغل مختلف را در بر می گیرد تغییر جهت داده است. به گونه ای که زمینه یادگیری تنها یک رشته محتوایی را شامل نبوده و در مقابل، مجموعه ای معنی دار از موقعیت های کاری و حرفه ای - که هنرجویان به معنای واقعی به آموختن آن ها نیاز دارند - را در بر می گیرد (راونر، ۲۰۰۷). به این ترتیب تدوین یک الگوی جامع صلاحیت حرفه ای می تواند زمینه های لازم برای نظام مند کردن فرایندهای گزینش منابع انسانی، ارتقای کیفیت کاری آنان در محیط، آموزش، بهسازی و ارزیابی عملکرد ایشان را به خوبی فراهم آورد و از هزینه های مربوطه بکاهد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۷).

در عین حال مرور ادبیات گویای آن است که پژوهش های مرتبط با اشتغال پذیری دانش آموختگان کشور در بخش کشاورزی (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۹) و تحقیقات تئوری-محورو چارچوب های مفهومی آموزش های شغل-محور در مسیر ارتقای سطح صلاحیت های حرفه ای، از دیرباز در مقایسه با دیگر زمینه های نظری مرتبط با حوزه توسعه منابع انسانی، محدودتر و ضعیف تر بوده اند (الستروم، ۱۹۹۷). افزون بر این در حالی که مدل های قدیمی تبیین کننده صلاحیت حرفه ای تنها به شایستگی های دانشی و مهارتی برآمده از فرایندهای تجزیه و تحلیل شغل در رویه ای گذشته-محور متمرکز بوده اند، مدل های جدید بر تعریف نیازهای مهارتی قابل پیش بینی و بروز یابنده در محیط های شغلی متمرکز شده اند. این در حالی است

فردی و فیزیکی؛ و صلاحیت‌های آموزشی شامل سه متغیر مکنون صلاحیت‌های مرتبط با محتوا، مرتبط با روش تدریس و مرتبط با مدیریت کلاسی شناسایی و تحلیل کرده‌اند.

هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، صلاحیت‌های حرفه‌ای را در شش طبقه اصلی شامل توانایی فکری؛ نظام ارزش‌ها؛ مهارت‌های بین فردی؛ توانایی مدیریت؛ توانایی‌های حرفه‌ای؛ و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی کرده‌اند. زهریا و همکاران (۲۰۰۸)، صلاحیت را به عنوان یک واحد یکپارچه و پویا شامل ابعاد شناختی؛ کارکردی - عملی؛ و نگرشی - ارزشی معرفی کرده‌اند (دوتا و رافیل، ۲۰۱۴).

سانچز (۲۰۱۰)، صلاحیت حرفه‌ای را مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های به هم وابسته تعریف می‌کند که با عملکرد شغلی فرد همبستگی دارد و می‌تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و به واسطه تدارک آموزش‌های مناسب، توسعه یابد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). تورس (۲۰۱۲) در جریان پژوهشی در دانشگاه نوادا، صلاحیت‌های حرفه‌ای منابع انسانی را شامل مؤلفه‌های اعتبار سیاسی، اعتبار شخصی، مدیریت تغییر، مدیریت فرهنگی، مدیریت استعداد، مدیریت کسب و کار، معماری راهبردی، شناخت روش‌های منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، مدیریت کیفیت و اعتبار حرفه‌ای بر شمرده است. آسومنگ (۲۰۱۴) با ارایه یک مدل جامع، مهارت‌های تجارت، مهارت‌های درون فردی، مهارت‌های بین فردی، مهارت رهبری، مهارت فنی، مهارت شغلی و مهارت مشاوره‌ای را به عنوان مؤلفه‌های برساننده شایستگی افراد بر شمرده است. دوتا و رافیل (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی که در رومانی و اسپانیا انجام شد، صلاحیت‌های حرفه‌ای را در سه مؤلفه کلان شناختی؛ مهارتی؛ و صلاحیت‌های مرتبط با ارزش‌ها و نگرش‌ها دسته‌بندی کرده‌اند. لیکاما (۲۰۱۵) با اشاره به آنکه در مبانی بین‌المللی صلاحیت اغلب سه طبقه عمده

صلاحیت‌های تکنیکی، رفتاری و زمینه‌ای برای منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود، انگیزه پیشرفت؛ رهبری؛ مدیریت تضاد؛ و ابتکار عمل را به عنوان مهم‌ترین صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مدیران شناسایی کرده است. سودی و کاپلویتز (۲۰۱۶) نیز به نقل از اورت و اتی، شایستگی‌های اصلی منابع انسانی را مجموعه‌ای از ابعاد قابل مشاهده شامل مهارت‌های فردی، دانش، نگرش، رفتار، فرایندها و توانایی‌های جمعی تعریف کرده‌اند. برنامه شبکه اطلاعات شغلی آمریکا<sup>۳</sup> نیز، صلاحیت‌های حرفه‌ای را ترکیب یکپارچه‌ای از سه مؤلفه دانش، مهارت و توانایی بر شمرده است که برای انجام مؤثر وظایف شغلی، مورد نیاز خواهد بود (O\*NET، 2020).

به موازات تفاوت دیدگاه‌ها در مفهوم پردازی و تعاریف، مؤلفه‌های تشکیل دهنده مفهوم صلاحیت حرفه‌ای و به پیروی از آن محورهای آموزشی توسعه دهنده سطوح شایستگی منابع انسانی نیز تا حد زیادی توسط صاحب‌نظران متفاوت از یکدیگر برآورد شده‌اند. از این رو صلاحیت حرفه‌ای هم‌اکنون به عنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته‌ای مورد توجه جدی قرار گرفته است و جنبه‌های مختلف شناختی، اجتماعی، رفتاری و فرهنگی منابع انسانی را در بر می‌گیرد (آیلنسکا و همکاران، ۲۰۱۶).

در یک دیدگاه جمع‌گرایانه، صلاحیت حرفه‌ای را می‌توان ترکیب یکپارچه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی بر شمرده که بر وظایف و تکالیف اساسی تعیین شده در یک شغل خاص اثرگذار بوده و بر مبنای استانداردهای مورد انتظار، به عملکرد شغلی اثربخش، رضایت‌آمیز و برتر منجر می‌شود. اجزای چنین ترکیب جمع‌پذیر و یکپارچه‌ای را می‌توان به فراخور شرایط زمینه‌ای موجود در هر بخش مفهوم پردازی کرد؛ در قالب استانداردهای شغلی کارشناسی شده به عنوان ملاک‌های تشخیص عملکرد

ترویج و آموزش کشاورزی - از اولویت های واقعی مورد نیاز دنیای کار کشاورزی منحرف می سازد.

در همین رابطه، این پژوهش با هدف شناسایی محورهای آموزشی اولویت دار مبتنی بر سطوح تبیین کننده صلاحیت حرفه ای بهره برداران بخش کشاورزی و منابع طبیعی، با توجه به نیازهای واقعی دنیای کار بخش در شرایط زمینه ای کشور انجام شد. در بعد نظری، یافته های پژوهش می تواند در کمک به غنای ادبیات نظری موضوع در ارتباط با مفهوم شناسی صلاحیت و شایستگی حرفه ای در حوزه مدیریت منابع انسانی بخش دارای جایگاه حائز اهمیتی باشد. به لحاظ کاربردی نیز، نتایج و یافته های تحقیق می تواند در کمک به ارتقای فرایندهای محتواگزینی و تدارک آموزش های بازار - محور در نظام آموزش کشاورزی و منابع طبیعی به ویژه در آموزش های غیررسمی، درخور توجه و حائز اهمیت تلقی شود.

### روش شناسی

این بررسی با هدف کمک به نهادینه سازی رویکرد تقاضا - محوری در فرایندهای توسعه منابع انسانی شاغل در بخش کشاورزی کشور، بر شناسایی محورهای آموزشی اولویت دار برای گزینش محتوای دوره های آموزش کشاورزی متمرکز بود. محتوایی که بر مبنای نیازهای واقعی بازار کار کشاورزی، صلاحیت های حرفه ای منابع انسانی شاغل و آینده بخش را در رویکردی شایسته - محور ارتقا بخشد. محورهای آموزشی احصاء شده می توانند در محتواگزینی برنامه های آموزش کشاورزی در هر دو زیرنظام رسمی و غیررسمی به ویژه در حوزه آموزش های اشتغال - محور به کار گرفته شوند. از این رو به لحاظ جهت گیری و هدف کلی، پژوهش در شمار تحقیقات کاربردی قرار می گیرد. افزون بر این با توجه به آنکه کمک به افزایش کیفیت آموزش های کشاورزی

اثربخش تصریح کرد؛ با ابزارهای مناسب مورد سنجش قرار داد؛ و در نهایت به واسطه تدارک آموزش های حرفه ای متناسب ارتقا بخشید.

بدیهی است که هیچ یک از دسته بندی های مورد اشاره در حوزه معرفی ابعاد برساننده صلاحیت حرفه ای، با ویژگی های مشاغل بخش کشاورزی و منابع طبیعی کشور و ویژگی های جمعیت شناختی و حرفه ای منابع انسانی شاغل در نظام های بهره برداری مربوطه سازگاری کاملی نخواهد داشت. در مقابل لازم است که مفهوم پردازی از صلاحیت حرفه ای، با توجه به شرایط زمینه ای بخش کشاورزی و از دیدگاه صاحب نظران و ذینفعان این حوزه، در رویکردی موقعیت - محور و اقتضایی صورت گیرد. یافته های پژوهش سشر و همکاران (۲۰۱۱) نیز که با هدف بررسی مدل های صلاحیت حرفه ای در دانشگاه ایالتی اوهایو و در ارتباط با نظام ترویج تعاونی انجام شد، گویای آن است که برخی از عنوان های صلاحیت های حرفه ای مفهوم گسترده ای دارند و در نوع خود قابل تفسیر هستند. در همین رابطه ضمن تأکید بر ضرورت کاربرد دیدگاه اقتضایی در مفهوم پردازی از صلاحیت حرفه ای، محققان یاد شده تأکید می ورنند که تعریف صلاحیت و توافق بر سر چپستی آن، به نوبه خود در کار بست مفروضه های مدل صلاحیت و به پیروی از آن برنامه های آموزشی مربوطه، عنصری حیاتی به شمار می رود. این در حالی است که هم اکنون هیچ الگوی مدون روزآمد و کارشناسی شده ای که از نتایج پژوهش های کاربردی بر آمده باشد، برای تشخیص استلزامات حرفه ای فعالیت نیروی کار در حرفه های گوناگون بخش و تشخیص اولویت نیازهای آموزشی آنان در مسیر ارتقای شغلی وجود ندارد. تنگنایی که به نوبه خود، آموزش های ترویجی و غیر رسمی تدارک شده با هدف توانمندسازی و توسعه منابع انسانی شاغل در بخش را - به رغم تلاش های بی دریغ و ارزنده کارکنان نظام

به ویژه از منظر تقاضا-محوری را مورد توجه قرار داده است، در نوع خود پژوهشی تصمیم‌گرا<sup>۱</sup> نیز به حساب می‌آید. به لحاظ امکان و توان کنترل متغیرهای مورد بررسی و شرایط زمینه‌ای تحقیق نیز، این پژوهش در زمره تحقیقات غیرآزمایشی از نوع توصیفی جای می‌گیرد که به تبیین پدیده‌های مورد بررسی پرداخته است. از منظر روش‌شناسی، دیدمانی آمیخته و اکتشافی مد نظر بوده که با باور به حقیقت دیدگاه‌های چندگانه، به بررسی دیدگاه‌های خبرگان چندرشته‌ای و مستندات در دسترس در حوزه موضوعی مورد بحث پرداخته است. جامعه آماری تحقیق در بخش مصاحبه‌های کیفی، ۲۵ تن از خبرگان کلیدی شاغل در دستگاه‌های اجرایی (سازمان فنی و حرفه‌ای کشور؛ سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی؛ سازمان مرکزی تعاون روستایی؛ مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی؛ ۱۵ تن)، دانشکده‌های کشاورزی (۴ تن) و نمایندگان صنفی فعال در بخش کشاورزی (۶ تن) را شامل بود. در جریان گزینش این افراد، معیارهایی مانند پست سازمانی فرد، پیشینه تألیف، ترجمه و تدریس در حوزه موضوعی بازار کار و مشاغل بخش کشاورزی و نیز سابقه اجرایی در نظر گرفته شد. افراد یاد شده تا دستیابی به آستانه سودمندی، به شکل غیر احتمالی و به فراخور نیاز، در رویه‌ای هدفمند شناسایی و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش در این بخش نیز، شیوه‌نامه کیفی محقق-ساخته‌ای بود که پس از تأیید روایی شکلی و محتوایی توسط سه نفر از خبرگان نظام آموزش کشاورزی (دو تن از نظام آموزش رسمی و یک تن از نظام غیررسمی)، در جریان مصاحبه‌های کیفی استفاده شد. پرسش‌های شیوه‌نامه یاد شده در وهله نخست بر شناسایی مفهوم‌های کلیدی تشکیل دهنده صلاحیت حرفه‌ای منابع انسانی بخش کشاورزی و در ادامه بر شناسایی محورهای اصلی

1- Decision-Oriented Research

برنامه‌های آموزشی توسعه دهنده شایستگی‌های تبیین‌کننده صلاحیت حرفه‌ای تمرکز داشت. تحلیل داده‌های کیفی نیز با استفاده از روش‌ها و فن‌های نظریه پایه‌ور در رویکرد اشتراوس<sup>۲</sup> و با رهیافتی استقرایی بر پایه مقایسه‌های پی‌آیند انجام شد. به گونه‌ای که در آغاز کوچک‌ترین مفهوم‌های با معنی برآمده از متن مصاحبه‌های کیفی و محتوای ادبیات نظری، به عنوان کدهای باز استخراج شدند و در ادامه بر مبنای نزدیکی معنایی، در سطوح انتزاعی‌تر در قالب کدهای محوری ادغام شد تا در نهایت، مقوله‌ها و طبقه‌های مفهومی کلان در رویکردی گزینشی شکل بگیرند و نامگذاری شوند. روایی یافته‌های کیفی و مناسبت طبقه‌های مفهومی برآمده از تحلیل نظریه پایه‌ور نیز، در آغاز توسط گروهی هفت نفره از خبرگان و به روش تحلیل گروه‌کانونی، در ستاد معاونت آموزش و ترویج کشاورزی بحث و تأیید قرار شد. به گونه‌ای که شایستگی‌های حرفه‌ای یا به عبارتی محورهای آموزشی اولویت‌دار شناسایی شده، در دو طبقه پایه و حمایتی دسته‌بندی شدند. در ادامه کار، فرایند اعتبارسنجی یافته‌های پژوهش در بخش کمی و با هدف بررسی درجه اتفاق نظر خبرگان در ارتباط با روایی هر طبقه از شایستگی‌های حرفه‌ای شناسایی شده دنبال شد. در همین رابطه با توجه به نوع و مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای مورد بررسی، «ضریب اعتبار محتوایی لاشه<sup>۴</sup>» برای هر یک از طبقه‌های صلاحیت حرفه‌ای محاسبه شد و بر مبنای حجم نمونه، در محدوده بحرانی تعیین شده (Ayre and Scally, 2013) تحلیل شد. برای این منظور از یک نسخه پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد و از خبرگان درخواست شد تا نظر خود در ارتباط با مناسبت و روایی هر یک از زیرطبقه‌های شایستگی را در محدوده‌ای پنج سطحی (شامل کاملاً مناسب، مناسب، تا حدی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب) بیان کنند.

2- Strauss Method

خبرگان دارای پیشینه تألیف و ترجمه، ۶۷ درصد آن ها دارای پیشینه تدریس، ۵۳ درصد دارای پیشینه پژوهش و ۸۷ درصد این افراد پیشینه تصدی پست های سازمانی مرتبط را داشتند.

با توجه به یافته های کیفی برآمده از کاربرد روش تحلیل نظریه پایه ور، مؤلفه های کلان شکل دهنده سازه صلاحیت حرفه ای و به پیروی از آن محورهای تبیین کننده نیازهای آموزشی تقاضا - محور منابع انسانی شاغل در بخش کشاورزی، در چهار طبقه مفهومی کلی با عنوان های مؤلفه «دانشی یا شناختی» مشتمل بر ۱۴ عنوان شایستگی حرفه ای؛ مؤلفه «مهارتی» با ۱۴ شایستگی؛ مؤلفه «نگرشی یا عاطفی» با ۸ عنوان شایستگی؛ و مؤلفه «ویژگی های شخصی» مشتمل بر ۲۲ عنوان شایستگی دسته بندی شدند. افزون بر این با توجه به درجه اهمیت و اولویت، اجزای برساننده چهار مؤلفه یاد شده به عنوان محورهای بنیادین محتواگزینی در تدوین دوره های آموزشی اشتغال-محور منابع انسانی بخش، به نوبه خود و از دید خبرگان در دو ابرخانواده در بر گیرنده شایستگی های «محوری یا پایه» و شایستگی های «حمایتی یا انتقال پذیر» دسته بندی شدند. همان گونه که از عناوین مربوطه نیز بر می آید، تبیین کننده های محوری یا پایه صلاحیت حرفه ای، آن دسته از شایستگی هایی را شامل می شوند که در طبقه های چهارگانه دانشی، مهارتی، نگرشی و ویژگی ها، درجه اختصاصی بودن بالایی دارند و برای احراز صلاحیت حرفه ای فرد در یک شغل مشخص، کسب امتیاز استانداردهای مربوط به آن ها به طور کامل الزام آور به شمار می رود. در نتیجه گنجاندن این شایستگی ها در محتوای دوره های آموزشی معطوف به آماده سازی منابع انسانی برای فعالیت در مشاغل بخش، امری ضروری و بسیار اولویت دار تلقی می شود. در عین حال تبیین کننده های ابرخانواده حمایتی و یا

افراد مورد بررسی در این مرحله نیز، ۱۵ تن از خبرگان دانشگاهی، اجرایی و صنفی صاحب نظر در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی بخش کشاورزی را شامل بودند که همگی آنان نیز به شکل هدفمند و بر مبنای پیشینه علمی، پژوهشی، اجرایی و البته با توجه به اصل دسترس گزینش شدند. برای محاسبه مقدار ضریب لاشه، آن دسته از زیرطبقاتی که عنوان کاملاً مناسب و مناسب گرفتند مقدار عددی یک و سایر گزینه ها مقدار عددی صفر دریافت کردند و وارد تحلیل شدند. در نهایت آن دسته از شایستگی های حرفه ای شناسایی شده که بر مبنای ضرایب محاسبه شده مورد اتفاق نظر خبرگان بودند گزارش و مابقی آن ها از فهرست شایستگی های حرفه ای اولویت دار حذف شدند. لازم به ذکر است که با توجه به حجم نمونه مورد بررسی، ارزش بحرانی ضریب اعتبار محتوایی ۰/۶۰ تعیین شد. بدین معنا که تنها آن دسته از شایستگی هایی که مقدار ضریب CVR محاسبه شده برای آن ها مثبت و بالاتر از ۰/۶۰ بود، از دید خبرگان معتبر و مورد اتفاق نظر تلقی شدند. مقدار عددی ۱ ضریب اعتبار محتوایی نیز گویای آن است که تمامی خبرگان مورد بررسی، اعتبار شایستگی حرفه ای مربوطه را تأیید و بر لزوم استفاده از آن در فرایندهای سنجش و تدوین محتوای برنامه های آموزشی معطوف به توسعه صلاحیت های حرفه ای منابع انسانی بخش تأکید کرده اند.

## یافته ها

بنا بر یافته ها، متوسط سنی خبرگان مورد بررسی ۵۱ سال و میانگین پیشینه اشتغال آنان ۲۶ سال به دست آمد. همه خبرگان مورد بررسی دارای مدرک دکترای تخصصی در رشته های کشاورزی بودند. در ارتباط با پیشینه فعالیت در حوزه موضوعی آموزش های حرفه ای منابع انسانی بخش کشاورزی نیز، ۴۰ درصد از نمونه



انتقال پذیر، طیفی از شایستگی های حرفه ای را در بر دارند که در مقایسه با شایستگی های طبقه پیشین، در فرایندهای احراز صلاحیت حرفه ای افراد برای فعالیت در مشاغل بخش، از درجه اختصاصی بودن کم تری برخوردارند. همچنان که تا حد زیادی قابلیت انتقال پذیری به دیگر مشاغل و حرفه های هم خانواده و حتی دوردست در طبقه بندی مشاغل بخش کشاورزی را نیز دارند. اگر چه بر پایه اصولی مانند امکان پذیری، عام پذیری و توجیه پذیری اقتصادی می توان استدلال کرد که طبقه اخیر شایستگی های یاده شده اولویت و اهمیت اثرگذاری کم تری در تبیین اثربخشی دوره های آموزشی اشتغال-محور دارند، بسیار روشن است که در صورت امکان و دسترسی به منابع مورد نیاز، تمرکز بر ارتقای این نوع شایستگی ها نیز در تدارک دوره های آموزشی دارای اهمیت بالایی خواهد بود. همچنان که به باور خبرگان مصاحبه شونده، شایستگی های حمایتی به ویژه در فرایندهای شناسایی نمونه های شاغل برتر و همچنین در گزینش استادکاران حرفه ای برای مشارکت در فرایندهای تصمیم گیری و اجرایی نظام صلاحیت حرفه ای از جمله در برنامه ریزی حرفه ای، برگزاری دوره های آموزشی و یا تدارک آزمون های سنجشی، اهمیت تبیین کنندگی بالایی خواهند داشت.

در ادامه بنا بر یافته های به دست آمده از محاسبه ضریب های کمی اعتبار محتوایی لاشه، آن دسته از شایستگی هایی که ارزش عددی ضریب های آنان پایین تر از آستانه بحرانی (۰/۶۰) ارزیابی شد، از فهرست شایستگی های حرفه ای معتبر در مؤلفه های چهارگانه حذف شدند. شایستگی های حذف شده همراه با مقدار عددی ضریب های مربوطه عبارت بودند از دانش بهداشت حرفه ای (۰/۵۷)، دانش زمینه ای در حوزه های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و محیط زیستی (۰/۵۷) و دانش در حوزه خویشن شناسی (۰/۴۷) از

طبقه کلان شایستگی های شناختی؛ مهارت خودمدیریتی (۰/۱۵) و مهارت مدیریت تعارض (۰/۰۷) از طبقه کلان شایستگی های مهارتی؛ احترام به اقوام و فرهنگ ها (۰/۵۷) از طبقه کلان شایستگی های نگرشی؛ و نیز بهره هوشی؛ هیجانی (۰/۴۶)، استقلال گرایی (۰/۱۵)، حس رهبری (۰/۴۶)، تفکر انتقادی (۰/۰۷)، تواضع و فروتنی (۰/۵۷)، روحیه کمال طلبی (۰/۵۷)، اعتقادات و ارزش ها (۰/۵۷) و انتقادپذیری (۰/۵۷) از طبقه کلان ویژگی های شخصی. همان گونه که از مقدار عددی ضرایب CVR نیز بر می آید، از مجموع ۱۴ عنوان حذف شده از فهرست شایستگی های حرفه ای، ارزش عددی ضریب هفت عنوان شایستگی با مقدار ۰/۵۷، به آستانه بحرانی بسیار نزدیک بوده است. در مقابل، آن دسته از شایستگی هایی که بر مبنای درجه اتفاق نظر خبرگان در محدوده ای بالاتر از آستانه بحرانی ضریب اعتبار محتوایی (۰/۶۰) برآورد شدند، به عنوان شایستگی های محوری تبیین کننده صلاحیت حرفه ای منابع انسانی و به پیروی از آن شایستگی های اولویت دار در فرایند محتواگزینی دوره های آموزشی مبتنی بر نیاز دنیای کار بخش، در طبقه های چهارگانه ابقا شدند که شرح آن ها همراه با ضرایب اعتبار مربوطه در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱- محورهای شایستگی حرفه ای برای محتواگزینی دوره های آموزشی مبتنی بر نیاز دنیای کار همراه با ضریب های اعتبار

ردیف	ابعاد صلاحیت حرفه ای	محورهای شایستگی بر مبنای اولویت و اهمیت
۱	شناختی / دانش	<p>- موضوعی اول؛ تخصصی از نوع چگونگی (۱/۰۰)</p> <p>- موضوعی دوم؛ تخصصی از نوع چه کسی (۰/۷۲)</p> <p>- موضوعی سوم؛ تخصصی از نوع چیستی (۰/۷۲)</p> <p>- موضوعی چهارم؛ تخصصی از نوع چرایی (۰/۷۲)</p> <p>- کسب و کار / بازارها (بنگاه داری و ...) (۱/۰۰)</p> <p>- قانون ها و مقررات مرتبط با حرفه (۱/۰۰)</p> <p>- سازمانی - اداری (۱/۰۰)</p> <p>- ادراکی (۰/۷۲)</p>
۲	مهارتی	<p>- فنی / تخصصی (۱/۰۰)</p> <p>- ذهنی (حساب و کتاب، تفکر انتقادی؛ تصمیم گیری شامل تعریف مسأله، بررسی گزیدارها و ...) (۰/۸۶)</p> <p>- کسب و کار / تجارت (مذاکره گری و چانه زنی، کارآفرینی و ...) (۰/۸۶)</p> <p>- سرپرستی (۱/۰۰)</p> <p>- آموزشی (یادگیری و یاددهی در نقش فراگیر ترویجی و یا فراده در منتورینگ، تسهیلگری و ...) (۰/۸۶)</p> <p>- بهداشت حرفه ای (۰/۷۲)</p> <p>- کاربرد رسانه های ارتباطی (۰/۸۶)</p>
۳	نگرشی / عاطفی	<p>- تعهد حرفه ای (دلبستگی به حرفه کشاورزی؛ احساس دین به آن؛ استمرار به فعالیت در حرفه) (۱/۰۰)</p> <p>- اخلاق حرفه ای (اهمیت دادن به تولید غذای سالم، صرفه جویی و ...) (۰/۸۶)</p> <p>- نوپذیری (۰/۸۶)</p> <p>- احترام به محیط زیست (۱/۰۰)</p> <p>- پاسخگویی (۰/۷۲)</p>
۴	ویژگی های شخصی	<p>- سلامت جسم در حد الزام (۰/۸۶)</p> <p>- سلامت روان در حد الزام (۰/۸۶)</p> <p>- بهره هوشی؛ عقلایی (۱/۰۰)</p> <p>- نظم و انضباط (۰/۸۶)</p> <p>- نوآوری (خلاقیت و ابتکار عمل) (۱/۰۰)</p> <p>- سخت کوشی (۰/۸۶)</p> <p>- اعتماد به نفس (۰/۸۶)</p> <p>- مسئولیت پذیری (۰/۸۶)</p>
		<p>- همدلی و صمیمیت (۰/۸۶)</p> <p>- صداقت و امانت داری (۰/۸۶)</p> <p>- ثبات شخصیتی (۰/۷۲)</p> <p>- واقع گرایی (۰/۸۶)</p> <p>- خطر پذیری (۰/۷۲)</p> <p>- کنجکاو (۰/۷۲)</p>

افزون بر این نظر به آن که طبقه‌های شایستگی مفهوم‌پردازی شده در این پژوهش، در نگاهی کل‌گرایانه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای منابع انسانی بخش کشاورزی و البته مختصات نظام‌های بهره‌برداری مربوطه توسعه یافته‌اند، انتخاب ملاک‌های مناسب برای دسته‌بندی گروه‌های هدف در محتواگزینی از طبقه‌های شایستگی‌شناسایی شده برای طراحی برنامه‌های آموزشی نیز در دستور کار پژوهش قرار گرفت. در همین رابطه و بر اساس یافته‌های پژوهش، پنج ملاک مختلف با عنوان‌های ملاک‌های موضوعی؛ جغرافیایی؛ سطح حرفه‌ای فرد؛ مختصات جمعیت‌شناختی فرد؛ و مقیاس اقتصادی فعالیت فرد؛ به منظور استفاده در فرایندهای گروه‌بندی جامعه هدف برای گزینش محتوای آموزشی سازگار در هر یک از محورهای شایستگی‌شناسایی شدند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در حالی که سرمایه انسانی مهم‌ترین عامل پیش‌ران توسعه پایدار کشاورزی بوده و کیفیت آن تا حد بالایی درجه اثربخشی کاربست نوآوری‌های فناورانه در این بخش را تبیین می‌کند، تدارک آموزش‌های متناسب و مبتنی بر نیازهای واقعی دنیای کار، یکی از مؤثرترین راهبردها در مسیر حداکثرسازی بهره‌وری این سرمایه کلیدی به شمار می‌رود. از این رو برنامه‌ریزی نظام آموزش کشاورزی برای ارتقای پیوسته شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی بر مبنای استانداردهای روزآمد تقاضا محور و در تعامل نزدیک با مناسبات واقعی دنیای مشاغل، در مسیر تاب‌آوری و ارتقای بهره‌وری نیروی کار در بازار اشتغال کشاورزی دارای اهمیتی ویژه است.

در این بین آنچه که بر مبنای یافته‌های این پژوهش قابل توجه به نظر می‌رسد، آن که شایستگی‌های حرفه‌ای نیروی کار بخش کشاورزی دست کم دو طبقه جداگانه اما به هم وابسته را در بر می‌گیرند.

طبقه نخست آن دسته از شایستگی‌های اغلب فنی را در بر دارد که به راحتی قابل رؤیت و سنجش خواهند بود و در بیش‌تر وقت‌ها، برنامه‌های آموزش کشاورزی بر ارتقای این نوع از شایستگی‌ها در میان گروه‌های مخاطب متمرکز می‌باشند. طبقه دیگر، شایستگی‌های اغلب غیرفنی را شامل می‌شوند که در اکثر بیش‌تر وقت‌ها به طور مستقیم و حین انجام کار به راحتی قابل مشاهده و سنجش نیستند. اما چه بسا تأثیر عمیق‌تری بر عملکرد نهایی فرد در فعالیت‌های شغلی بر جای خواهند گذاشت و حتی می‌توانند اثر شایستگی‌های طبقه نخست را نیز به شدت تحت تأثیر خود قرار دهند. چنانکه بر مبنای یافته‌های این تحقیق، دانش غیرفنی بهره‌برداران کشاورزی در حوزه‌هایی مانند دانش کسب و کار و بنگاه‌داری؛ شناخت قانون‌ها و مقررات مرتبط با حرفه؛ و دانش سازمانی - اداری؛ در مقایسه با دانش موضوعی تخصصی از انواع مختلف چه کسی، چپستی و چرایی، از دیدگاه خبرگان در تبیین سطح شایستگی افراد در پاسخ به نیازهای واقعی دنیای کار بخش کشاورزی مهم‌تر و اولویت‌دارتر ارزیابی شده‌اند. حال آن که بخش عمده محتوای نظام آموزش کشاورزی در کشور اعم از رسمی و یا غیررسمی، بر توسعه شایستگی‌های فنی افراد تمرکز دارد و در پرداختن به چنین حوزه‌هایی کوتاهی کرده است. از این رو ضرورت دارد که در برنامه‌ریزی برای تدارک دوره‌های آموزشی معطوف به ارتقای سطح صلاحیت حرفه‌ای منابع انسانی بخش کشاورزی، هر دو طبقه از شایستگی‌های حرفه‌ای اعم از فنی و غیرفنی، در ابعاد مختلف چهارگانه دانشی، مهارتی، نگرشی و ویژگی‌های شخصی؛ و البته با توجه به درجه اولویت اثرگذاری آن‌ها از منظر محوری یا حمایتی بودن، در یک رهیافت نظام‌مند و جامع‌نگر به دقت مورد تحلیل، هماهنگ‌سازی و در نهایت محتواگزینی قرار گیرند. به گونه‌ای که برنامه‌های آموزشی معطوف به توسعه منابع

کشاورز کهنسال بدون توانایی خواندن و نوشتن ولو با یک رسته کاری واحد، به کلی متفاوت خواهد بود. افزون بر این شایستگی های مهارتی و محورهای آموزشی مورد نیاز در حوزه تجارت برای یک گلخانه دار خرده پا در مقیاس محلی، تا حد زیادی با نیازهای آموزشی یک کشاورز گلخانه دار تجاری فعال در مقیاس بازارهای فرامحلی و حتی بین المللی نیز یکسان نخواهد بود. از این رو بدیهی است که در مسیر تلاش برای دستیابی به بهره وری بالا در طراحی برنامه های آموزشی مبتنی بر نیازهای دنیای کار، چنین تفاوت هایی در گروه بندی جامعه هدف برنامه می بایست از سوی دست اندرکاران و مجریان عملیاتی به عنوان یک چالش بنیادین در فرایندهای محتواگزینه و تدارک دوره های آموزشی در نظر آورده شود.

بر این مبنا دسته بندی ارائه شده از محورهای آموزشی معطوف به شایستگی های مورد نیاز دنیای کار و اولویت های تعیین شده در این پژوهش، به نوبه خود در طراحی و مدیریت برنامه های آموزشی اشتغال-محور منابع انسانی بخش کشاورزی به ویژه در شرایط اضطرار و یا کمبود منابع، می توانند تا حد زیادی هدایت گر و راهگشا باشند و از هدررفت سرمایه ها و تحمیل هزینه های فرصت جلوگیری کنند. بر این مبنا پیشنهاد می شود دسته بندی محتوایی ارائه شده، در فرایندهای بازنگری و به هنگام سازی سرفصل های آموزش کشاورزی اعم از برنامه های آموزش رسمی و غیررسمی، با توجه به طبقه بندی مشاغل بخش کشاورزی و ویژگی های جامعه هدف هر برنامه، مورد توجه و استفاده قرار گیرد.

### پی نوشت

1. Demand-Driven
2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
3. The Occupational Information Network (O\*Net)
4. Decision-Oriented Research
5. Strauss Method
6. Lawshe Content Validity Ratio

انسانی بخش، در حیطه های مختلف ارتقای شایستگی حرفه ای تعادل محتوایی مطلوبی داشته باشند.

افزون بر این لازم است دست اندرکاران اجرایی و متولیان تدارک برنامه های آموزش کشاورزی صلاحیت-محور، با اتخاذ رویکردی موقعیت-محور و بر مبنای ملاک های موضوعی؛ جغرافیایی؛ سطح حرفه ای؛ جمعیت شناختی؛ و البته مقیاس فعالیت ها، پیش از هر چیز به گروه بندی جامعه هدف پردازند و شرایط زمینه ای ذینفعان را برای اطمینان از سطح بهره مندی آنان از سودمندی های دوره های آموزشی مبتنی بر نیاز دنیای کار، در طراحی مناسبات فرایندی و تدوین محتوای آموزشی سازگار با عنوان های محورهای شایستگی احصاء شده در این پژوهش در نظر آوردند. در همین رابطه و به عنوان مثال، بسیار روشن است که شایستگی های مهارتی و به پیروی از آن محورهای آموزشی مورد نیاز در حوزه مهارت های تجارت برای یک کشاورز گندم کار، با شایستگی ها و آموزش های همان حوزه مهارتی برای یک کشاورز گلخانه دار تولید کننده گل شاخه بریده یکسان نخواهد بود. چرا که ماهیت کسب و کار آنان، زمان و تواتر گردش مالی بنگاه های اقتصادی ایشان، ماندگاری محصول تولیدی و البته ویژگی های جامعه مصرف کننده محصول های آن ها، بذاته با یکدیگر متفاوت خواهند بود. واقعیتی که بر اهمیت توجه به ملاک موضوعی در تدوین برنامه های آموزشی شایستگی-محور دلالت می کند. به شیوه مشابه، اولویت های آموزشی مورد نیاز یک محصول مشخص در مناطق جغرافیایی مختلف کشور نیز می تواند با توجه به شرایط زمینه ای موجود تا حد زیادی متفاوت باشد. کما اینکه نیازهای دانشی و مهارتی یک بهره بردار با پیشینه تجربی کم و یک بهره بردار پیشروی باتجربه در یک حوزه موضوعی همانند نیز یکسان نخواهند بود و می بایست در طراحی و تدارک محتوای آموزشی مورد عنایت قرار گیرد. در بعد ویژگی های جمعیت شناختی هم بسیار روشن است که محتوای آموزشی متناسب با نیازهای یادگیری یک بهره بردار جوان برخوردار از مدرک تحصیلی آموزش عالی، تا حد زیادی با نیازهای یک

## منبع‌ها

- پورکریمی، ج. قارلقی، س. همایینی دمیرچی، ا. و کرمی، م. (۱۳۹۶). اثر میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارشناسان آموزش دانشگاه تهران). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۵، شماره ۴. صص ۸۵۶-۸۳۳.
- جهانیان، ر. (۱۳۸۹). صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی. مجله تحقیقات مدیریت آموزشی. دوره ۱، شماره ۳. صص ۱۴۲-۱۲۱.
- خسروی پور، ب. و کابلی، ن. (۱۳۸۹). نقش آموزش عالی در کارآفرینی و اشتغال دانش‌آموختگان رشته کشاورزی. مجله کار و جامعه. شماره ۱۲۰. صص ۵۸-۵۱.
- خسروی پور، ب. و منجم‌زاده، ز. (۱۳۹۰). دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین در خصوص عوامل و موانع مؤثر در کارآفرینی و اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره ۲-۴۲. شماره ۱. صص ۱۱۶-۱۰۵.
- خسروی پور، ب. و کیخواه، ش. (۱۳۹۲). آموزش کارآفرینی، رویکردی کارآمد در جهت اشتغال دانشجویان کشاورزی. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۶۳. صص ۳۹-۲۶.
- خورشیدی، ع. و فرخی، د. (۱۳۹۱). مؤلفه‌های سازنده شایستگی‌های مهارت‌آموختگان. دوفصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی. سال اول. شماره دوم. صص ۱۶۲-۱۳۱.
- صفا، ل. و آذرنژاد، ک. (۱۳۹۶). تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال غرب کشور. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۴۱. صص ۱۴۶-۱۳۰.
- زمانی پور، ا. (۱۳۷۹). ترویج کشاورزی در فرآیند توسعه. نشر تیهو. مشهد، ۳۳۵ صفحه.
- علی بیگی، ا. ح. و بارانی، ش. (۱۳۸۹). اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی از دیدگاه دانشجویان. مجله تعاون. سال بیست و یکم. شماره ۲. صص ۴۸-۲۱.
- علی میرزایی، ع. اسدی، ع. و طهماسبی، م. (۱۳۸۹). تأثیر بکارگیری مواد و وسایل آموزشی بر آموزش‌های ترویجی در کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۱۲. صص ۵۳-۴۴.
- علی میرزایی، ع. (۱۳۹۵). طراحی الگوی نهادینه‌سازی مشارکت بخش خصوصی برای نظام ترویج کشاورزی کثرت‌گرا (مورد مطالعه: استان‌های البرز و تهران). رساله دکترای تخصصی. دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران.
- محمدی، ح. و روحانی، ح. (۱۳۹۲). کاربرد مدل پروبیت چندگانه در تحلیل عوامل مؤثر بر نوع اشتغال دانش‌آموختگان علمی کاربردی کشاورزی. نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی. جلد ۲۹. شماره ۲. صص ۱۲۵-۱۱۶.
- ملک محمدی، ا. (۱۳۷۷). ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی. مرکز نشر دانشگاهی. تهران. ۲۶۱ صفحه.
- ملکی، ح. (۱۳۹۱). صلاحیت‌های حرفه معلمی. نشر سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. تهران. ۱۰۴ صفحه.
- موحدی، ر.، اکبری، ر.، یعقوبی فرانی، ا. و خداوردیان، م. (۱۳۸۹). راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه بوعلی سینا همدان). مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی. سال سوم. شماره ۴. صص ۹۸-۸۵.

- نجفی، م. قهرمانی، م. ابوالقاسمی، م. و عارفی، م. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی صلاحیت های حرفه ای مدیران مراکز پیش دبستان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال نهم، شماره ۲. پیاپی ۳۴.
- نیکنامی، م. (۱۳۹۴). ویژگی های اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر نگرش جوانان روستایی استان سمنان نسبت به اشتغال در فعالیتهای کشاورزی. فصلنامه روستا و توسعه. سال ۱۸. شماره ۲. صص ۱۵۲-۱۲۹.
- Asumeng, M. A. (2014). Managerial Competency Models: A Critical Review and Proposed Holistic-domain Model. *Journal of Management Research*, 6 (4); 1, Pp 1-20.
- Athey, T. R., and M. S. Orth. (1999). Emerging Competency Methods for the Future. *Human Resource Management*, 38 (3), Pp 215-225.
- Ayre, C. and Scally, A. J. (2013). Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 47 (1), Pp 79-86.
- Cedefop. (2010). *Changing Qualifications; A Review of Qualifications Policies and Practices*. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Cheng, Y. C. (2000). A CMI-Triplization Paradigm for Reforming Education in the New Millennium. *International Journal of Educational Management*, 14 (4), Pp 156 – 174.
- Duta, N. and Rafaila, E. (2014). Training the Competences in Higher Education – a Comparative Study on the Development of Relational Competencies of University Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 128, Pp 522 – 526.
- Ellstrom, P. (1997). The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification. W. J. Nijhof, et al. (eds.), *Key Qualifications in Work and Education* © Springer Science+Business Media Dordrecht 1998.
- Ghimire, R. P. (2016). *Assessment of Core Competencies of Agricultural Extension Professionals in Nepal*. A Dissertation. Michigan State University.
- Hellin, J. (2012). Agricultural Extension, Collective Action and Innovation Systems: Lessons on Network Brokering from Peru and Mexico. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 18, Pp 141-159.
- Hong, J. C., Horng, J. S., Chan, L. L. and Lih, J. C. (2008). Competency Disparity between Pre-service Teacher Education and in-service Teaching Requirements in Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 28(1), Pp 4–20.
- Ilinska, L., Platonova, M. and Smirnova, T. (2016). Metaphorical Competence in Professional Communication. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 236, Pp 254-259.
- Kansal, J. and Jain, N. (2019). Development of Competency Model and Mapping of employees Competencies for Organizational Development: A New Approach. *Journal of Scientific and Industrial*, 78, Pp 22-25.
- Kilelu, W. C., Klerkx, L. and Leeuwis, C. (2013). Unravelling the Role of Innovation Platform in Supporting Co-evaluation of Innovation: Contribution and Tensions in a Smallholder Dairy Development Program. *Journal of Agriculture Systems*, 118, Pp 65-77.
- Lapple, D., Renwick, A., Cullinan, J. and Thorne, F. (2016). What Drives Innovation in the Agricultural Sector? A Spatial Analysis of Knowledge Spillovers. *Journal of Land Use Policy*, 56, Pp 238-250.

- Liikamaa, K. (2015). Developing a Project Manager's Competencies: A Collective View of the Most Important Competencies. 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) and the Affiliated Conferences, University of Turku, Finland. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- OECD. (2018). Skillf for Jobs. Better Policies for Better Lives. OECD Publication. Paris, France.
- O\*NET. (2020). The Occupational Information Network. The U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration. [www.onetonline.org](http://www.onetonline.org).
- Rauner, F. (2007). Practical Knowledge and Occupational Competence. *European Journal of Vocational Training*, 40, 1. Pp 52-66.
- Sanchez, J. C. (2010). University Training for Entrepreneurial Competencies: Its Impact on Intention of Creation. Published online in *Springer Science+Business Medi, Int Entrep manag*, 7(2), Pp 239-254.
- Sanghi, S. (2016). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. SAGE Publications, Inc.
- Scheer, S. D., Harder, A. and Place, N. T. (2011). Competency Modeling in Extension Education: Integrating an Academic Extension Education Model with an Extension Human Resource Management Model. *Journal of Agricultural Education*, 52, Pp. 64-74.
- Schut, M., van Asten, P., Okafor, C., Hicintuka, C., Mapatano, S., Nabahungu, N. L., Kagabo, D., Muchunguzi, P., Niukwe, E., Dontsop-Nguezet, P. M., Sartas, M. and Vanlauwe, B. (2016). Sustainable Intensification of Agricultural Systems in the Central African Highlands: The Need for Institutional Innovation. *Journal of Agricultural Systems*, 145, Pp 165-176.
- Suvedi, M. and Kaplowitz, M. (2016). What Every Extension Worker Should Know. Core Competency Handbook. Modernizing Extension and Advisory Services (MEAS) Project. The U.S. Agency for International Development (USAID).
- Torres Jr, Cecil R. (2012). Examining Competencies for the Human Resources Professional within Idaho State Government. UNLV Theses Dissertation. University of Nevada, Las Vegas, United State of America.
- Zaharia, S. E., Toma, S. and Murgescu, B. (2008). Methodology of Developing National Qualifications Framework for Higher Education, National Agency for Qualifications in Higher Education and Partnership with the Economic and Social Environment, Bucharest, [www.acpart.ro](http://www.acpart.ro).

## Professional Demand–Driven Competencies to Provide Agricultural Education Programs Content from the View of the Experts

REIHANEH SHAGHOLI<sup>1</sup>, ERFAN ALIMIRZAEI<sup>2</sup>

1- Assistant Professor, Khorasan Razavi Agricultural and Natural Resources Research and Education Center,  
(AREEO), Mashhad, Iran

2- Assistant Professor, Institute of Agricultural Education and Extension, Agricultural Research, Education and  
Extension Organization (AREEO), Tehran, Iran

### Abstract

The increasing trend of technology development as well as changes in market demand, have made requirement of human resources in the agricultural sector for lifelong learning and continuous updating of their professional competencies, as an undeniable necessity in the path of resilience in the working world. In this regard, the main purpose of the current practical research which conducted based on a mixed research paradigm, was identifying the main educational requirements of human resources in the agricultural sector in order to improve designing both formal and informal agricultural education programs, through a demand-driven approach. Accordingly, 25 experts from the executive, academic and guild unions in the field of labor market and agricultural occupations were purposefully selected by snowball sampling method and studied until achieving saturation threshold. Data were collected through semi-structured qualitative interviews using a researcher-made protocol. Furthermore, the qualitative data were analyzed applying the Grounded Theory methodology by the Strauss method. Lawshe Content Validity Ratio was used to assess the consensus among experts and to evaluate the validity of qualitative findings. According to the findings, the educational needs of human resources were classified into four basic categories of professional requirements namely cognitive competencies consisting of 11 sub-categories with the priority of know how; skills competencies include 12 sub-categories with the priority of technical-specialized skills; attitudinal competencies include 7 sub-categories with the priority of professional commitment; and finally, personal characteristics consisting of 14 sub-categories with the priority of innovation. The aforementioned competency categories and the related priorities can be considered and used in order to synchronize the outputs of formal and informal agricultural education system with the actual needs of the working world as much as possible, through a systematic and holistic approach in content selection processes of agricultural education programs.

**Index terms:** Professional Competence, Demand-Driven Education, Human Resources Development; Agriculture Sector.

**Corresponding Author:** REIHANEH SHAGHOLI

**Email:** rshagholi2006@yahoo.com

**Received:** 2021/03/17

**Accepted:** 2021/12/21