

## ارزشیابی آموزش تخصصی سربازان سازندگی

صفت اله رحمانی اندیلیلی<sup>۱</sup>، حسن علیپور<sup>۲</sup>

### چکیده

طرح سربازان سازندگی باهدف تأمین بخشی از نیروی انسانی متخصص موردنیاز بخش کشاورزی و منابع طبیعی، از سال ۱۳۷۹ به موردا اجرا گذاشته شده است. این تحقیق باهدف ارزشیابی آموزش تخصصی سربازان سازندگی و تأثیر آن بر عملکرد صورت پذیرفت. جامعه آماری این تحقیق شامل سربازان سازندگی به کار گرفته شده در مناطق روستایی طی سال‌های ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ (به تعداد ۷۲۲ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده، در مجموع تعداد ۱۷۶ نفر از استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، اردبیل، خراسان جنوبی، کرمانشاه و مازندران انتخاب و پرسشنامه مربوطه به صورت مصاحبه تکمیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش تخصصی اجرا شده برای سربازان سازندگی، از لحاظ روش اجرایی سطح تکنولوژی آموزشی و محتوایی نیاز به بهبود و اصلاح دارد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن بود که اجرای آموزش تخصصی در زمان بدو خدمت و در طول مدت زمان خدمت سربازی، به منظور ارتقاء دانش و مهارت ارتباطی و آموزشی سربازان سازندگی ضروری می‌باشد.

**کلمات کلیدی:** سربازان سازندگی، آموزش تخصصی، ارزشیابی

### مقدمه

از جمله عوامل مؤثر در تحقق اهداف برنامه‌ها و فعالیت‌های ترویجی، نیروی انسانی متخصص است. در مجموعه فعالیت‌های ترویج کشاورزی، بهره‌برداران بخش به‌عنوان گروه‌های هدف برنامه‌ها و فعالیت‌ها محسوب می‌شوند. افرادی که به‌عنوان مروج، مجری فعالیت‌های ترویجی هستند با افکار گروه مخاطب برنامه‌ها سروکار دارند. لذا در برنامه‌های ترویجی مباحث اجتماعی، ارتباطی و روان‌شناختی بیشتر دخیل است (طرح توجیهی سربازان سازندگی، ۱۳۷۹).

طرح سربازان سازندگی باهدف تأمین بخشی از نیروی انسانی متخصص موردنیاز بخش در مناطق روستایی، با استناد به اصل ۱۴۷ قانون اساسی و ماده ۳۷ قانون مقررات اداری و مالی (استخدامی) وزارتخانه (مصوبه مجلس شورای اسلامی) و با موافقت فرماندهی معظم کل قوا، از سال ۱۳۷۹ به اجرا گذاشته شد. که بعد از سپری شدن مرحله جذب و آموزش نظامی، آموزش تخصصی (قبل از اعزام به مناطق روستایی) به منظور آشنایی کامل آنان با وظائف، فنون مشاوره، روش‌های آموزشی و ترویجی، فنون برقراری ارتباط با بهره‌برداران و... به مدت دو هفته در مراکز آموزشی جهاد کشاورزی برگزار می‌شود (طرح توجیهی سربازان سازندگی، ۱۳۷۹).

بالغ بر ۴۰ هزار نیروی مروج کشاورزی در مناطق روستایی کشور وجود دارند و مشغول ارائه خدمات فنی و مشاوره‌ای به کشاورزان می‌باشند. از این تعداد ۲۵ هزار نفر به‌عنوان مروج غیردولتی در قالب شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فعالیت دارند و بیش از ۱۰ هزار نفر به‌عنوان مروج دولتی در سطوح مختلف سازمانی وزارت جهاد کشاورزی (از سطح وزارت تا سطح دهستان‌ها و روستاها) مستقر هستند و ۴ هزار نفر نیز به‌عنوان سرباز سازندگی، با

<sup>۱</sup> دانشجوی دکترای اقتصاد کشاورزی

<sup>۲</sup> استادیار سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی

استقرار در مناطق روستایی مشغول انجام فعالیت ترویجی، آموزشی و مشاوره‌ای برای کشاورزان می‌باشند. (دفتر شبکه ترویج، ۱۳۸۹).

با توجه بر این‌که تعداد مروجین مورد نیاز بخش کشاورزی در عرصه تولید در مقایسه با میانگین جهانی و نیاز جامعه کشاورزی کشور، بسیار کم است. لذا بخشی از این کمبود از طریق جذب سربازان سازندگی به‌عنوان نیروی متخصص تأمین می‌گردد. برای اینکه بتوان از فرصت محدود مدت سربازی سربازان سازندگی استفاده بهینه شود، برنامه‌ریزی شده است که سربازان سازندگی بعد از اتمام آموزش نظامی و قبل از استقرار در مناطق روستایی، آموزش تخصصی را در یکی از مراکز آموزشی سپری کنند. تا با آمادگی بیشتر به لحاظ شناخت از جامعه روستایی، شناخت از برنامه‌ها و فعالیت‌های جاری بخش کشاورزی، برخورداری از مهارت و دانش لازم و کافی و ... به مناطق روستایی اعزام و مستقر گردند.

با حضور بیش از ۳۵۰۰ نفر سرباز سازندگی به‌عنوان نیروی متخصص و فارغ‌التحصیلان بخش کشاورزی در عرصه تولید؛ سالانه بالغ بر یک میلیون نفر از بهره‌برداران از خدمات آموزشی و مشاوره‌ای آنان بهره‌مند می‌شوند. لذا آموزش تخصصی برای سربازان سازندگی، نقش مهمی در بهبود کیفیت خدمات آموزشی و ترویجی و مشاوره‌ای آنان به بهره‌برداران دارد.

در برگزاری دوره‌های آموزش تخصصی سربازان سازندگی، عوامل متعددی از جمله فضای آموزشی، تکنولوژی و روش آموزش و محتوای آموزش تأثیرگذار است؛ و سؤال این است که آیا آموزش تخصصی سربازان سازندگی به‌خوبی اجرا می‌شود؟ آیا برنامه‌های آموزشی در راستای ارتقاء مهارت سربازان و افزایش دانش آنان است؟ پیرامون موضوع تحقیق، مطالعات متعددی صورت گرفته است که در ذیل به نتایج مواردی از آن‌ها پرداخته می‌شود.

شیرزاد (۱۳۸۳)، ارزشیابی را این‌گونه تعریف می‌کند: «ارزشیابی عبارت است از سنجش و داوری برنامه‌ها و طرح‌ها با اهداف از پیش تعریف‌شده و شناخت و تحلیل اثرات اقتصادی و اجتماعی اجرای آن‌ها. این ابزار در واقع تجزیه و تحلیلی نظام‌یافته است که حوزه برنامه‌ریزی را به ایجاد هماهنگی، بازنگری اهداف و نگرش‌ها، سازمان‌دهی مجدد شیوه‌های نهادی و یا در صورت نیاز جایگزینی و جابجایی منابع و امکانات قادر می‌سازد؛ بنابراین ارزشیابی وسیله‌ای است برای سنجش کارایی‌ها و فراهم کردن زمینه‌های عقلایی برای برنامه‌ریزی آتی.»

مقدسی (۱۳۸۸) در ارزشیابی دانش‌آموختگان دوره‌های آموزش عالی علمی و کاربردی مراکز آموزش جهاد کشاورزی، به این نتیجه رسیده است که دروس تخصصی بیشترین کاربرد را در شرایط شغلی دانش‌آموختگان دارد؛ و دوره‌های آموزش کاربردی در ارتقاء مهارت‌های ارتباطی و شغلی بسیار مؤثر است.

محسنی و همکاران (۱۳۸۳)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی روش‌های ارزشیابی برنامه‌های ترویجی به‌منظور دستیابی به یک مدل مناسب» عوامل تأثیرگذار بر ارزشیابی برنامه‌های ترویجی و شیوه‌های ارزشیابی آن‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. در مدل نهایی ارزشیابی عوامل تأثیرگذار شامل مخاطبین ارزشیابی برنامه‌های ترویجی، نوع ارزشیابی‌ها، نقش مردم در ارزشیابی، مبنا و معیارهای ارزشیابی، نوع طرح ارزشیابی، نهادهای برنامه، اجزای برنامه، فعالیت‌های یک برنامه و نتایجی که از یک برنامه ترویجی می‌بایست در ارزشیابی مورد توجه قرار گیرند، می‌باشد.

حیدری، علیقلی و غلامحسین حسینی‌نیا (۱۳۸۰) در ارزشیابی طرح سربازان سازندگی، که شامل دو پروژه می‌باشد، در پروژه اول، دوره آموزش تخصصی بدو خدمت سربازان از دیدگاه مدرسان و سربازان مورد ارزشیابی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فضای آموزشی متناسب با اهداف و کارکرد آموزشی ساخته نشده، سبب

گردیده تا فضای کلاسی و همچنین شاخص‌هایی نظیر سالن اجتماعات، کتابخانه و... با استانداردهای جهانی فاصله زیادی داشته باشد درکل، یافته‌های پژوهش نشانگر سه معضل اساسی است.

۱- کمبود اعتبارات و امکانات لازم جهت ساماندهی و هدایت فعالیت‌های سربازان سازندگی.

۲- عدم پیاده‌سازی رهیافت‌های نظام‌مند ترویجی به دلیل نبود نیروی انسانی متخصص.

۳- نمود نداشتن نقش سربازان سازندگی به دلیل ناهماهنگی در بین بخش‌های مختلف.

آزادی، حسین (۱۳۸۲) پژوهش ارزشیابی سربازان سازندگی را در دو مرحله انجام داده است. که فاز اول با انجام مطالعه کیفی به تعیین شاخص‌هایی از روند اجرای طرح عملکرد سربازان و فاز دوم به سنجش شاخص‌های مذکور در قالب یک تحقیق پیمایشی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل عدم موفقیت در اجرای طرح، عوامل اجرایی، فقدان آموزش تخصصی در حین خدمت برای سربازان بوده که سبب پایین آمدن انگیزه و در نتیجه کم‌رنگ شدن موفقیت طرح در دستیابی به اهداف گردیده است. مهم‌ترین عامل موفقیت کارکرد سربازان از دید مدیران استان پیامدهای کارکردی مستقیم و آشکار سربازان می‌باشد. همچنین کمبودهای موجود سبب کاهش انگیزه در خدمت‌رسانی به روستائیان نگشته و چنانچه امکان ماندگاری سربازان در عرصه کشاورزی فراهم گردد، انگیزه بالایی جهت ادامه کار وجود دارد و با افزایش توانایی سرباز سازندگی در رفع مشکلات و نیازهای آموزشی بهره‌برداران، آفات و بیماری‌های گیاهی و دامی منطقه کاهش یافته است.

فروزش، اکبر. (۱۳۸۰) به ارزیابی وضعیت دوره‌های آموزش تخصصی سربازان از دوره اول تا هشتم (۱۳۷۹-۱۳۸۰) پرداخته است. موارد مطرح در این ارزیابی، عموماً گرایش به سمت سنجش اثربخشی ارکان دوره‌های آموزشی شامل شرایط محیط، روش‌های تدریس و محتوای آموزشی دوره‌ها می‌باشد.

جلالی پور، یاور. (۱۳۸۰) محقق صرفاً با گرایش بررسی مشکلاتی که سرباز معلمان در تمامی سطوح و مقاطع با آن درگیر هستند نظیر امکانات غذایی؛ خوابگاه، میزان جیره غذایی، شرایط آموزشگاه محل خدمت، آشنایی یا عدم آشنایی با زبان و فرهنگ بومی... پرداخته و از بررسی نقاط قوت و ضعف طرح از دیدگاه عملکرد فردی بر سربازان، عملکرد سازمانی و اثرات طرح بر سازمان و در نهایت عملکرد توسعه آموزشی پرداخته است.

هو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، یک پیمایش ملی با عنوان «اصلاح نظام ترویج کشاورزی و میزان زمان کاری مفید عاملان ترویج در چین» برای اندازه‌گیری اصلاحات نهادی در ترویج دولتی کشاورزی چین در زمانی که یک میلیون عامل ترویج (مروج) بکار گرفته شد، به انجام رسانده است. پژوهشگران دریافتند که مروجان چینی زمان کمتری نسبت به آنچه در شرح خدمات ترویجی آنان پیشنهاد شده وقت می‌گذارند و عاملانی که پایه حقوق آن‌ها به‌طور کامل و یا بخشی از آن از طریق فعالیت‌های تجاری تأمین می‌شود به‌طور قابل توجهی وقت کمتری صرف کشاورزان می‌کنند، بر این اساس آن‌ها نتیجه گرفته‌اند که سیاست فعلی دولت مبنی بر جدا کردن فعالیت‌های تجاری از خدمات ترویج صحیح بوده و باید بسط داده شود.

کرباسیون (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای به بررسی نقش حمایتی خدمات ترویجی برای آموزشگران ترویج کشاورزی از نگاه کشاورزان اصفهانی در ایران پرداخته است. در این مطالعه مشخص شد که مهم‌ترین منبع دریافت اطلاعات کشاورزان، مأموران دولتی ترویج کشاورزی و تجارب خودشان می‌باشد. کشاورزان به‌طور مشخص درباره دوره‌های کوتاه‌مدت ترویج که در ده سال گذشته و در رشته‌های مختلف ارائه شده نظر مثبتی داشتند و این برنامه‌ها را مفید تشخیص داده‌اند.

<sup>۱</sup> - Hu et al

چیدری (۱۹۹۹)، نگرش عاملان ترویج در خصوص کشاورزی پایدار در استان خراسان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده است. نتایج این تحقیق نشان داد که عاملان ترویج برای انجام اقدامات کشاورزی پایدار اولویت قائل اند. این گرایش در بین عاملان جوان و کم تجربه در مقایسه با کشاورزی سنتی بیشتر است. آنان همچنین بر نیاز بیشتر به تحقیقات محلی تأکید کرده اند. دیدگاه عاملان ترویج در خصوص نیازهای آموزشی آنان نسبت به کشاورزی پایدار، بیشتر نیاز به آموزش در خصوص کشاورزی پایدار است. به نحوی که این آموزش ها بر پیوند با مراکز تحقیقاتی و دانشکده های کشاورزی مبتنی باشد.

لوک هد و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) نشان داد که آموزش در سطح احتمال ۵ درصد در ۱۵ آزمون از ۳۷ آزمون با میزان اثربخشی تولید همبستگی مثبت داشته، که ۱۶ بررسی معنادار نبوده و در ۶ بررسی، ضریب همبستگی کوچک اما منفی بوده است.

### مواد و روش ها

هدف از اجرای تحقیق، ارزشیابی آموزش تخصصی سربازان سازندگی و بررسی عوامل مؤثر بر اجرای مطلوب آن از دیدگاه سربازان سازندگی است. این تحقیق از نوع تحقیق کاربردی بوده و روش تحقیق بکار گرفته شده برای انجام آن، روش پیمایشی است و جامعه آماری آن سربازان سازندگی جذب شده در سال های ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ (که تعداد آنان ۷۲۲ نفر می باشد) است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده و با سطح خطای ۵ درصد، حدود ۲۵ درصد جامعه آماری به عنوان حجم نمونه تعیین گردید و تعداد ۱۷۶ فقره پرسش نامه تحقیق توسط سربازان سازندگی در ۵ استان منتخب (اردبیل، کرمانشاه، خراسان جنوبی، مازندران و کهگیلویه و بویراحمد)، با در نظر گرفتن ضریبی از جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده، توزیع و تکمیل گردید. روایی پرسش نامه با استفاده از نظر خواهی مورد بررسی قرار گرفت که از روایی صوری و محتوایی مناسبی برخوردار بود. از لحاظ پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ کلی حدود ۰/۸ بوده است.

### بحث و نتایج

#### مقطع تحصیلی

از سربازان سازندگی در خصوص سطح سواد آنان سؤال شده است که ۴۵ نفر (۲۵/۶ درصد) آنان گفته اند فوق دیپلم هستند و ۱۱۶ نفرشان (۶۵/۹ درصد) ليسانس و ۱۵ نفر (۸/۵ درصد) هم فوق لیسانس هستند. به نظر می رسد سربازان سازندگی به لحاظ سطح سواد از توزیع مناسبی برخوردار باشند.

#### محل تولد و زندگی

۳۸/۷ درصد از سربازان سازندگی مورد مطالعه متولد روستا هستند و ۶۱/۴ درصد هم متولد شهر می باشند؛ و محل زندگی فعلی ۲۹ درصد از سربازان روستا و ۷۱ درصد در مناطق شهر است. در اجرای طرح سربازان سازندگی انتظار می رود، انتخاب سرباز سازندگی بیشتر از فرزندان روستایی و روستازاده باشند. از آن تعداد سربازانی که در مناطق روستایی متولد شده اند و یا در حال حاضر در مناطق روستایی زندگی می کنند (که تعداد آنان ۶۴ نفر و یا ۳۷ درصد سربازان سازندگی مورد مطالعه می باشند)، ۲۶/۵ درصد از آنان تا ۱۰ سال سابقه

<sup>۱</sup> - Lockheed et al.

سکونت در مناطق روستایی داشته‌اند و ۲۸ در صد هم از ۱۱ سال تا ۲۰ سال و ۴۵/۵ درصد هم بیش از ۲۱ سال سابقه سکونت در مناطق روستایی رادارند.

#### بومی و غیربومی بودن

در طرح سربازان سازندگی، سرباز بومی به سربازی گفته می‌شود که محل زندگی با محل خدمت، در حوزه جغرافیایی یک شهرستان باشد؛ بنابراین از میان سربازان سازندگی مورد مطالعه ۷۸/۴ در صد بومی محل خدمت هستند و ۲۱/۶ در صد هم غیربومی هستند.

از جمله عوامل مؤثر مهم در افزایش کارایی سربازان سازندگی، میزان آشنایی آنان نسبت به اهداف طرح است. در این زمینه از سربازان سازندگی سؤال شده است که نسبت به اهداف طرح در زمان قبل از ورود به طرح و در زمان بعد از ورود به طرح به چه میزان بوده است.

جدول شماره ۱- توزیع سربازان سازندگی بر اساس میزان شناخت از اهداف طرح

گزینه / میزان آشنایی	هیچ	بسیار کم	کم	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد	جمع	میانگین
تعداد	۶	۸	۲۸	۱۱۱	۲۱	۲	۱۷۶	۲/۸
قبل از ورود به طرح	۳/۴	۴/۵	۱۵/۹	۶۳/۱	۱۲	۱/۱	۱۰۰	کمتر از متوسط
تعداد	۴	۴	۶	۳۴	۱۰۱	۲۷	۱۷۶	۳/۷
بعد از ورود به طرح	۲/۳	۲/۳	۳/۴	۱۹/۳	۵۷/۴	۱۵/۳	۱۰۰	نزدیک به زیاد

مأخذ: یافته‌های تحقیق

میانگین شناخت سربازان سازندگی از اهداف طرح در زمان قبل از ورود به طرح، در حد متوسط ارزیابی می‌شود و در زمان بعد از ورود به طرح (بعد از آموزش تخصصی)، میزان شناخت سربازان سازندگی نسبت به اهداف طرح، در حد نزدیک به زیاد شده است. با توجه به اینکه یکی از مباحثی که در آموزش تخصصی ارائه می‌شود، آشنایی سربازان با اهداف و برنامه‌های اجرایی طرح است، لذا بخش عمده افزایش شناخت سربازان سازندگی نسبت به اهداف طرح در بعد از ورود به طرح، از طریق آموزش تخصصی بوده است.

عوامل متعددی هستند که در انگیزه سربازان سازندگی برای ارائه عملکرد مناسب تأثیر مثبت دارند. در رابطه با میزان تأثیر برخی از این عوامل از سربازان سازندگی سؤال شده است که از نظر سربازان سازندگی متوسط تأثیر عوامل مورد نظر بر انگیزه فعالیت سربازان سازندگی در حد زیاد ارزیابی شده است. از میان عوامل مورد نظر، کسب تجربه و مهارت عملی و خدمت به روستائیان و برقراری ارتباط با کارشناسان بخش، که جزو دروس آموزشی سربازان سازندگی در آموزش تخصصی می‌باشد، برای سربازان سازندگی از اهمیت بیشتری دارند.

جدول شماره ۲- توزیع سربازان سازندگی بر اساس میزان تأثیر عوامل مؤثر بر انگیزه

میانگین	جمع	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	هیچ	تعداد	گزینه‌ها
۴/۱۴	۱۷۲	۵۷	۸۸	۲۲	۲	۲	۱	تعداد	خدمت به روستائیان و کشاورزان
	۱۰۰	۳۳/۱	۵۱/۱	۱۲/۸	۱/۲	۱/۲	۰/۶	درصد	
۴/۳۵	۱۷۴	۱	۸۹	۶۱	۱۸	۳	۲	تعداد	کسب تجربه و مهارت عملی
	۱۰۰	۰/۶	۵۱/۱	۳۵/۱	۱۰/۳	۱/۷	۱/۲	درصد	
۳/۸	۱۷۰	۶۷	۴۷	۳۰/۶	۱۱	۶	۹	تعداد	جذب و استخدام در بخش دولتی
	۱۰۰	۳۹/۵	۲۷/۶	۱۷/۶	۶/۵	۳/۵	۵/۳	درصد	
۳/۶۴	۱۷۲	۴۵	۶۵	۳۳	۱۷	۵	۷	تعداد	گذراندن دوره خدمت
	۱۰۰	۲۶/۱	۳۷/۸	۱۹/۲	۹/۹	۲/۹	۴/۱	درصد	
۴/۱۵	۱۷۴	۰	۷۴	۶۳	۲۸	۷	۲	تعداد	برقراری ارتباط با کارشناسان بخش
	۱۰۰	۰	۴۲/۵	۳۲/۲	۱۶/۱	۴	۱/۲	درصد	
۳/۹۵	۱۷۳	۶۲	۶۰	۳۷	۸	۴	۲	تعداد	زمینه بروز نوآوری و ابتکار
	۱۰۰	۳۵/۸	۳۴/۷	۲۱/۴	۴/۶	۲/۳	۱/۲	درصد	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول فوق نشان می‌دهد که بازنگری در محتوا، بازنگری در روش‌های آموزشی، تقویت تکنولوژی آموزشی و تقویت جنبه‌های مشارکتی دوره و تقویت بازدیدها و بخش عملی دوره لازم و ضروری است. یکی از مراحل اجرایی طرح سربازان سازندگی، آموزش تخصصی است که بعد از آموزش نظامی و قبل از استقرار سربازان سازندگی در محل‌های خدمت، در مراکز آموزشی برگزار می‌گردد. به همین منظور در خصوص وضعیت آموزش تخصصی، از سربازان سازندگی سؤالاتی شده است که نتیجه آن نشان می‌دهد رضایت کلی سربازان سازندگی از آموزش تخصصی در حد متوسط (۲/۹۵) می‌باشد. به‌طورکلی سربازان سازندگی از مدت دوره آموزشی، مربیان آموزشی، فضای آموزشی و رضایت از مجریان دوره بیشترین رضایت و ازلحاظ محتوای آموزش، بخش بازدید و سطح تکنولوژی آموزشی دوره رضایت کمتری را دارند.

جدول شماره ۳- توزیع سربازان سازندگی بر اساس رضایت از دوره آموزش تخصصی

میانگین	جمع	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	هیچ	رضایت / میزان رضایت
۲/۹۷	۱۷۴	۵	۵۲	۷۴	۲۳	۱۵	۵	تعداد
	۱۰۰	۲/۹	۲۹/۹	۴۲/۵	۱۳/۲	۸/۶	۲/۹	درصد
۲/۹۵	۱۷۴	۴	۵۱	۷۱	۳۳	۱۰	۵	تعداد
	۱۰۰	۲/۳	۲۹/۳	۴۰/۸	۱۹	۵/۷	۲/۹	درصد
۲/۹۶	۱۷۴	۷	۵۰	۷۳	۲۳	۱۵	۶	تعداد
	۱۰۰	۴/۳	۲۸/۷	۴۲	۱۳/۲	۸/۶	۳/۴	درصد
۲/۶۷	۱۷۴	۶	۳۹	۶۰	۳۶	۲۶	۷	تعداد
	۱۰۰	۳/۴	۲۲/۴	۳۴/۵	۲۰/۶	۱۴/۸	۴/۳	درصد
۳/۰۵	۱۷۴	۹	۵۴	۶۹	۲۳	۱۷	۲	تعداد
	۱۰۰	۵/۱	۳۱	۳۹/۷	۱۳/۲	۹/۸	۱/۲	درصد
۳/۰۲	۱۷۴	۹	۵۵	۶۹	۱۹	۱۶	۶	تعداد
	۱۰۰	۵/۱	۳۱/۶	۳۹/۷	۱۰/۹	۹/۲	۳/۴	درصد
۳/۳	۱۷۴	۱۴	۷۱	۶۰	۱۵	۱۱	۳	تعداد
	۱۰۰	۸/۱	۴۰/۸	۳۴/۵	۸/۶	۶/۳	۱/۷	درصد
۳/۱۹	۱۷۴	۱۹	۵۳	۶۵	۱۸	۱۷	۲	تعداد
	۱۰۰	۱۰/۹	۳۰/۵	۳۷/۴	۱۰/۳	۹/۸	۱/۱	درصد
۳/۱۶	۱۷۳	۱۲	۶۰	۶۹	۱۴	۱۲	۶	تعداد
	۱۰۰	۶/۸	۳۴/۴	۳۹/۶	۸	۶/۸	۳/۴	درصد
۲/۲۸	۱۷۴	۶	۳۴	۵۶	۲۳	۱۷	۳۸	تعداد
	۱۰۰	۳/۵	۱۹/۵	۳۲/۲	۱۳/۲	۹/۸	۲۱/۸	درصد

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول فوق نشان می‌دهد که بازنگری در محتوا، بازنگری در روش‌های آموزشی، تقویت تکنولوژی آموزشی و

تقویت جنبه‌های مشارکتی دوره و تقویت بازدیدها و بخش عملی دوره لازم و ضروری است.

#### توانمندی در انجام وظایف مصوب

وظائف سربازان سازندگی به چند گروه قابل تقسیم بندی است که عبارت‌اند از برنامه‌ریزی، نظارت، مشاوره،

سازمان‌دهی، زمینه‌سازی، اجرا، آموزش، راهنمایی و پیگیری. در این زمینه از سربازان سازندگی میزان توانمندی آنان

در اجرای هرکدام از این وظایف پرسش شده است که سربازان با توجه به تخصص و مقطع تحصیلی پاسخی به

سؤالات مربوطه داده‌اند که نتایج آن به شرح جدول ذیل می‌باشد.

جدول شماره ۴- توزیع سربازان سازندگی براساس میزان توانمندی در انجام وظایف

رتبه	میانگین	جمع	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	تعداد	گزینه‌ها
۹	۳/۵۶	۱۷۵	۲۰	۸۴	۵۰	۲۰	۱	تعداد	تهیه برنامه ترویجی
		۱۰۰	۱۱/۴	۴۸	۲۸/۶	۱۱/۴	۰/۶	درصد	
۸	۳/۵۸	۱۷۵	۳۰	۶۲	۶۲	۲۱	۰	تعداد	نظارت بر فعالیت حرفه‌ای کشاورزان
		۱۷۴	۱۷/۲	۳۵/۴	۳۵/۴	۱۲	۰	درصد	
۱۰	۳/۴	۱۷۵	۳۰	۶۵	۲۸	۵۱	۱	تعداد	نظارت بر اجرای طرح‌های ویژه روستایی
		۱۰۰	۱۷/۲	۳۴/۱	۱۶	۲۹/۱	۰/۶	درصد	
۴	۳/۹	۱۷۴	۳۲	۶۸	۷۰	۴	۰	تعداد	ارائه مشاوره به مروجین
		۱۰۰	۱۸/۴	۳۹/۱	۴۰/۲	۲/۳	۰	درصد	
۱۳	۲/۹۹	۱۷۴	۱۵	۳۲	۶۵	۶۱	۱	تعداد	ساماندهی مروجین و رهبران محلی
		۱۰۰	۸/۵	۱۸/۴	۳۷/۴	۳۵/۱	۰/۶	درصد	
۲	۴/۰۲	۱۷۵	۸۲	۴۲	۲۵	۲۵	۱	تعداد	توزیع نشریات و بسته‌های آموزشی به کشاورزان
		۱۰۰	۴۶/۸	۲۴	۱۴/۳	۱۴/۳	۰/۶	درصد	
۱۱	۳/۲۳	۱۷۵	۲۱	۴۴	۶۹	۳۷	۴	تعداد	همکاری با گروه‌های اجتماعی در منطقه
		۱۰۰	۱۲/۱	۲۵/۱	۳۹/۴	۲۱/۱	۲/۳	درصد	
۱	۴/۲	۱۷۵	۸۲	۵۸	۲۹	۳	۳	تعداد	برگزاری دوره‌های آموزشی و ترویجی
		۱۰۰	۴۶/۹	۳۳/۱	۱۶/۶	۱/۷	۱/۷	درصد	
۵	۳/۸۶	۱۷۵	۳۶	۹۹	۱۹	۲۱	۰	تعداد	توفیق در تشویق کشاورزان در بهبود نظام بهره‌برداری
		۱۰۰	۲۰/۵	۵۶/۶	۱۰/۹	۱۲	۰	درصد	
۱۲	۳/۰۹	۱۷۵	۲۹	۳۷	۶۳	۱۳	۳۳	تعداد	ایجاد مزارع الگویی و نمایشی و آموزشی
		۱۰۰	۱۶/۶	۲۱/۱	۳۶	۷/۴	۱۸/۹	درصد	
۷	۳/۶۶	۱۷۵	۲۷	۶۶	۷۷	۵	۰	تعداد	تدریس در دوره‌های آموزشی
		۱۰۰	۱۵/۴	۳۷/۷	۴۴	۲/۹	۰	درصد	
۶	۳/۷۱	۱۷۵	۵۲	۴۶	۵۳	۲۳	۱	تعداد	زمینه‌سازی برای تشکیل تعاونی و تشکل کشاورزی
		۱۰۰	۲۹/۷	۲۶/۳	۳۰/۳	۱۳/۱	۰/۶	درصد	
۳	۳/۹۴	۱۷۵	۳۰	۱۰۶	۳۷	۲	۰	تعداد	راهنمایی کشاورزان برای استفاده از خدمات بیمه
		۱۰۰	۱۷/۲	۶۰/۶	۲۱/۱	۱/۱	۰	درصد	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

طبق جدول فوق برگزاری دوره‌های آموزشی و ترویجی، توزیع نشریات و بسته‌های آموزشی و راهنمایی کشاورزان برای بهره‌مندی از خدمات بیمه در اولویت اول تا سوم توانمندی سربازان سازندگی قرار گرفته است و همچنین ساماندهی مروجین و رهبران محلی، ایجاد مزارع الگویی و نمایشی، همکاری با گروه‌های اجتماعی منطقه و نظارت بر اجرای طرح‌های ویژه روستایی در اولویت‌های آخر توانمندی سربازان سازندگی می‌باشد. تشویق کشاورزان برای بهبود بهره‌برداری و تشکیل تعاونی و تشکل کشاورزی و مشاوره کشاورزان و چند مورد دیگر در اولویت‌های متوسط توانمندی سربازان سازندگی قرار گرفته است.

نتایج این جدول برنامه ریزان و دست‌اندرکاران آموزشی طرح سربازان سازندگی را کمک خواهد کرد تا در برنامه آموزشی علاوه بر اینکه به اهداف طرح توجه شود، به انگیزه، توانائی و ظرفیت‌های بالقوه سربازان سازندگی در



برنامه‌ریزی آموزشی هم توجه شود تا اینکه در جهت اهداف طرح تقویت‌شده و زمینه به کار گرفته شدن صحیح آنان فراهم گردد.

جدول شماره ۵- میزان ضرایب همبستگی بین برخی از متغیرها

Sig (سطح معناداری)	R (ضریب همبستگی)	متغیر ۲	متغیر ۱
۹۹ درصد	۰/۴۸۵	انگیزه سربازان	رضایت سرباز از فرایند اجرای طرح
-	-۰/۱۳۹	موانع و مشکلات	رضایت سرباز از فرایند اجرای طرح
۹۹ درصد	۰/۲۹۴	رضایت از آموزش تخصصی	رضایت سرباز از فرایند اجرای طرح
۹۹ درصد	۰/۲۰۰	توانمندی در انجام وظائف	رضایت سرباز از فرایند اجرای طرح
۹۹ درصد	۰/۳۷۳	میزان اهتمام به انجام وظائف	رضایت سرباز از فرایند اجرای طرح
۹۹ درصد	۰/۳۰۱	توانمندی در انجام وظائف	انگیزه سربازان سازندگی
۹۹ درصد	۰/۳۱۸	میزان اهتمام به انجام وظائف	انگیزه سربازان سازندگی
۹۹ درصد	۰/۲۱۰	رضایت از آموزش تخصصی	میزان اهتمام به انجام وظائف
۹۹ درصد	۰/۵۰۴	توانمندی در انجام وظائف	میزان اهتمام به انجام وظائف

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول فوق نشان می‌دهد که از نظر سربازان سازندگی، بین میزان رضایت سربازان از فرایند اجرایی طرح سربازان سازندگی و انگیزه سربازان، رضایت از آموزش تخصصی، توانمندی در انجام وظائف و اهتمام به انجام وظائف رابطه مثبت وجود دارد و در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

بین انگیزه سربازان سازندگی و توانمندی در انجام وظائف و میزان اهتمام به انجام وظائف رابطه مثبت با ضریب همبستگی بیش از ۰/۳ وجود دارد که در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشد؛ و همچنین ضریب همبستگی بین میزان اهتمام به انجام وظائف و رضایت از آموزش تخصصی و توانمندی در انجام وظائف به ترتیب ۰/۲۱۰ و ۰/۵۰۴ است که در سطح ۹۹ درصد معنی دار می‌باشد.

به‌طور کلی عوامل مذکور اثرات متقابل دارند. بدین صورت که اگر سرباز سازندگی از فرایند اجرای طرح رضایت داشته باشد، انگیزه او افزایش می‌یابد. اگر انگیزه وجود داشته باشد، جدیت برای انجام وظائف بیشتر می‌شود. برای انجام بهتر وظائف، سرباز سازندگی باید خود را توانمند بکند و نیاز به کسب مهارت و دانش دارد؛ و برای این کار به دنبال آموزش و یادگیری خواهد بود.

### ارزیابی مراحل سه‌گانه اجرای طرح از دیدگاه

اجرای طرح سربازان سازندگی شامل ۳ مرحله اجرایی کلی است که آموزش تخصصی یکی از آن مراحل سه‌گانه می‌باشد. دو مرحله دیگر، مرحله جذب و به‌کارگیری است. سربازان سازندگی بیشترین رضایت را از مرحله جذب دارند و رضایت از مرحله سازمان‌دهی و به‌کارگیری در رتبه دوم و رضایت از مرحله آموزش تخصصی در رتبه سوم می‌باشد. به‌طور کلی ارزیابی سربازان سازندگی از مراحل سه‌گانه اجرای طرح سربازان سازندگی، نزدیک به حد مناسب است. از نظر ۱۵ درصد سربازان سازندگی مرحله به‌کارگیری، نامناسب ارزیابی شده است. در صورتی که برای مراحل جذب و آموزش این درصد کمتر است.

جدول ۶- توزیع سربازان سازندگی بر اساس ارزیابی مراحل سه گانه اجرای طرح

گزینه	بسیار نامناسب	نامناسب	تا حدودی مناسب	مناسب	بسیار مناسب	جمع	میانگین
جذب	تعداد	۴	۸	۳۵	۹۱	۱۷۶	۳/۸۵
	درصد	۲/۳	۴/۵	۱۹/۹	۵۱/۶	۱۰۰	
آموزش	تعداد	۲	۱۷	۶۲	۷۹	۱۷۶	۳/۵
	درصد	۱/۱	۹/۷	۳۵/۲	۴۴/۹	۱۰۰	
تخصصی	تعداد	۸	۱۹	۴۸	۷۴	۱۷۶	۳/۵۳
	درصد	۴/۵	۱۰/۸	۲۷/۳	۴۲	۱۰۰	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

۱/۱ درصد از سربازان سازندگی، آموزش تخصصی را بسیار نامناسب، ۹/۷ درصد نامناسب، ۳۵/۲ درصد تا حدودی مناسب (متوسط)، ۴۴/۹ درصد مناسب و ۹/۱ در حد بسیار مناسب ارزیابی کرده‌اند. میانگین ارزیابی سربازان سازندگی از مرحله آموزش تخصصی، مابین متوسط و خوب (و یا نسبتاً خوب) است.

### تأثیر برخی موانع در روند اجرائی طرح

برخی از مسائل هستند که تأثیر منفی بر روند اجرائی طرح دارند، در مورد تعدادی از آنها نظر سربازان سازندگی سؤال شده است که وجود این موانع و مشکلات به طور متوسط در حد نسبتاً زیاد اثر منفی بر روند اجرائی صحیح طرح دارد. مواردی مثل کمبود و عدم دسترسی به منابع علمی، کمبود نیروی متخصص، کمبود آموزش فنی و مهارتی، کمبود تجهیزات و وسیله نقلیه بیشترین اثر منفی را از نظر سربازان سازندگی بر روند اجرائی طرح دارند. علی‌رغم اینکه آموزش تخصصی، در قالب دوره آموزشی دوهفته‌ای برای سربازان سازندگی برگزار می‌شود، ولی از نظر سربازان سازندگی کمبود آموزش وجود دارد و لازم است در حین خدمت سربازی، برای سربازان سازندگی آموزش‌های کاربردی و مهارتی کوتاه‌مدت در استان‌ها برگزار گردد.

جدول ۷- میزان تأثیر موانع بر روند اجرائی طرح

گزینه‌ها	هیچ	بسیار کم	کم	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد	جمع	میانگین
کمبود وسیله نقلیه	تعداد	۱۳	۹	۱۸	۴۸	۵۸	۱۷۴	۳/۲۲
	درصد	۷/۵	۵/۲	۱۰/۳	۲۷/۶	۳۳/۳	۱۰۰	
کمبود تجهیزات و ابزار	تعداد	۷	۱۰	۱۹	۵۱	۶۰	۱۷۴	۳/۳۱
	درصد	۴	۵/۸	۱۰/۹	۲۹/۳	۳۴/۵	۱۰۰	
تخصصی	تعداد	۱۱	۱۹	۳۴	۵۵	۴۳	۱۷۴	۲/۷۸
	درصد	۶/۳	۱۰/۹	۱۹/۵	۳۱/۶	۲۴/۷	۱۰۰	
پرداختن به فعالیت غیر تخصصی	تعداد	۷	۲۱	۳۲	۵۲	۵۰	۱۷۴	۲/۸۸
	درصد	۴	۱۲/۱	۱۸/۴	۲۹/۸	۲۸/۷	۱۰۰	
عدم دسترسی به اطلاعات فنی	تعداد	۵	۱۳	۲۲	۵۰	۵۳	۱۷۴	۳/۳
	درصد	۲/۹	۷/۵	۱۲/۶	۲۸/۷	۳۰/۵	۱۰۰	
کمبود آموزش‌های فنی و مهارتی	تعداد	۸	۱۶	۲۱	۷۰	۴۱	۱۷۳	۳/۰۱
	درصد	۴/۵	۹/۱	۱۲/۱	۴۰/۱	۲۳/۵	۱۰۰	
عدم همکاری تشکلهای مردمی	تعداد	۵	۱۵	۱۷	۵۲	۵۸	۱۷۴	۳/۲۹
	تعداد	۵	۱۵	۱۷	۵۲	۵۸	۱۷۴	

میانگین	جمع	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	هیچ	درصد	گزینه‌ها
	۱۰۰	۱۵/۵	۳۳/۴	۲۹/۸	۹/۷	۸/۷	۲/۹	درصد	در منطقه
۳/۱	۱۷۴	۲۴	۴۲	۶۱	۲۶	۱۶	۵	تعداد	کمبود نشریات و
	۱۰۰	۱۷/۹	۲۴	۳۵/۱	۱۴/۹	۹/۲	۲/۹	درصد	رسانه‌های آموزشی
۳/۷۲	۱۷۴	۷۱	۴۲	۲۸	۱۳	۱۴	۶	تعداد	عدم دسترسی به منابع
	۱۰۰	۴۰/۸	۲۴/۱	۱۶/۱	۷/۵	۸	۳/۵	درصد	تخصصی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

## پیشنهادات

- آموزش تخصصی روش و فرصتی است برای بهبود و ارتقاء سطح مهارت و دانش شغلی سربازان سازندگی است و اهمیت و نیاز به آن، توسط گروه مورد مطالعه مورد تأیید قرار گرفته است؛ و سربازان سازندگی اظهار داشته‌اند که اگر آموزش تخصصی سربازان به‌خوبی و متناسب با وظائفی که قرار است آنان در طول خدمت سربازی انجام دهند، برنامه‌ریزی و اجرا شود، در موفقیت آنان در انجام مطلوب وظائف و افزایش کارایی آنان در مناطق روستایی و اجرای بهتر طرح سربازان سازندگی در عرصه تولید، مؤثر خواهد بود.
- میزان رضایت سربازان سازندگی از آموزش تخصصی برگزار شده، در حد متوسط می‌باشد، که این میزان رضایت در حد قابل قبول نیست؛ و انتظار می‌رود دوره‌های آموزش تخصصی به لحاظ محتوای آموزش، روش برگزاری، سطح تکنولوژی مورد استفاده، بخش عملی دوره و... بهبود یافته و میزان رضایت از آن بیش از این باشد.
- موانع و مشکلات موجود در مسیر اجرای طرح سربازان سازندگی، همواره به‌عنوان عامل بازدارنده، اثر منفی بر میزان موفقیت طرح داشته است. در تحقیق حاضر هم وجود پاره‌ای مشکلات و موانع، از جمله کمبود امکانات و وسیله نقلیه در مراکز جهاد کشاورزی دهستان‌ها و کمبود منابع علمی در سطح دهستان‌ها و کمبود برنامه آموزش تخصصی حین خدمت، باعث شده است انگیزه و توانمندی سربازان سازندگی در انجام مطلوب وظائف محوله کاهش یابد و عملکرد آنان در برقراری ارتباط با کشاورزان و گروه‌های مخاطب با افت قابل توجهی مواجه گردد؛ و میزان رضایت آنان از فرایند اجرای طرح و میزان اهتمام و جدیت به انجام امورات و وظائف محوله کاهش یابد.
- با توجه به وظائفی که برای سربازان سازندگی تعریف شده است و انتظاری که از آنان در ارائه خدمات آموزشی، ترویجی و مشاوره‌ای به کشاورزان وجود دارد، از نظر سربازان سازندگی، برگزاری یک دوره آموزش تخصصی به مدت کمتر از دو هفته در بدو ورود، نیاز آموزشی سربازان سازندگی در طی دوره مدت خدمت سربازی را برآورد نمی‌کند. لذا ضرورت دارد برای سربازان سازندگی آموزش تخصصی در حین خدمت و به‌صورت کوتاه‌مدت در سطح استان‌ها، برنامه‌ریزی شده و اجرا گردد.
- با افزایش سطح سواد (دانش و آگاهی شغلی) کشاورزان و بهره‌برداران، سطح انتظارات آنان از گروه کارشناسان و مشاوران، از جمله سربازان سازندگی افزایش می‌یابد. لذا انتظار می‌رود سربازان سازندگی افرادی باشند که از سطح علمی و دانش فنی، مهارتی و ارتباطی مناسبی برخوردار باشند؛ بنابراین در انتخاب و جذب سربازان سازندگی لازم است سربازانی با دانش کشاورزی بالاتر جذب شوند. در این خصوص به انجام امتحان علمی ورودی تأکید می‌گردد.

۶ - سربازان سازندگی دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر، در انجام وظائف محوله و یادگیری مباحث آموزشی، کمتر توجه و جدیت دارند. از جمله علل آن را می توان چنین بیان کرد که، روحیه و علاقه مندی افراد تحصیل کرده در مقاطع تحصیلی بالا به امور تحقیقاتی و پژوهشی بیشتر از پرداختن به فعالیت های اجرایی است. لذا مناسب ترین مقطع تحصیلی برای گزینش و جذب سربازان برای طرح سربازان سازندگی، مقطع تحصیلی لیسانس پیشنهاد می گردد.

### منابع مورد استفاده

- ۱- آزادی، حسین. (۱۳۸۴). ارزشیابی جامع طرح سربازان سازندگی. معاونت ترویج و نظام بهره برداری وزارت جهاد کشاورزی. تهران.
- ۲- جلالی پور، یاور. (۱۳۸۰). بررسی نقاط قوت و ضعف (محاسن و معایب) طرح سرباز معلم در شهرستان های استان تهران. اداره کل آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران.
- ۳- حیدری علیقلی و غلامحسین حسینی نیا. (۱۳۸۰). ارزشیابی جامع طرح سربازان سازندگی. معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی. تهران.
- ۴- رحمانی اندیلی، صفت اله. (۱۳۸۹). ارزشیابی طرح سربازان تعاون یار. وزارت تعاون، دفتر تحقیقات. تهران.
- ۵- شیرزاد، ح. (۱۳۸۳). نظارت و ارزشیابی در چالشی تئوریک، بخش دوم: گزینش رهیافتی نو در ارزشیابی. کمیسیون نظارت و ارزشیابی، معاونت ترویج و نظام بهره برداری، وزارت جهاد کشاورزی، ۱۰ص.
- ۶- فروزش، اکبر (۱۳۸۰). بررسی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی سربازان سازندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. تهران.
- ۷- محسنی، ا. ملک محمدی، ا. چیدری، م. (۱۳۸۳). بررسی روش های ارزشیابی برنامه های ترویجی به منظور دستیابی به یک مدل مناسب؛ ماهنامه پژوهش و سازندگی، شماره ۹۵، ص ۱۶-۲۴.
- ۸- مقدسی فریمانی، شهرام. (۱۳۸۸). ارزشیابی دانش آموختگان دوره های آموزش عالی علمی-کاربردی مراکز آموزش جهاد کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۱۱.
- ۹- اداره کل پشتیبانی و تجهیز شبکه ترویج (۱۳۷۹). طرح توجیهی طرح سربازان سازندگی. معاونت ترویج و آموزش سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. تهران.
- ۱۰- اداره کل پشتیبانی و تجهیز شبکه ترویج (۱۳۸۷). آیین نامه ها و مقررات طرح سربازان سازندگی. معاونت ترویج و آموزش سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. تهران.
- ۱۱- اداره کل پشتیبانی و تجهیز شبکه ترویج (۱۳۸۹). استاندارد دوره های آموزش تخصصی سربازان سازندگی. معاونت ترویج و آموزش سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. تهران.
- ۱۲- وزارت کشاورزی (۱۳۶۸)، ارزشیابی اثرات اجرای طرح های جامع ترویج کشاورزی در افزایش تولید، دفتر نظارت و ارزشیابی، معاونت طرح و برنامه.

13-Lockheed, M and et al. " (Farmer education and Farm efficiency: A survey.)" Economic Development and cultural change, 20 (1), 1980.

14-Karbasioun, M., Biemans, H., Mulder, M., (2007), Supporting Role of the Agricultural Extension Services and Implications for Agriculture Extension Instructors as Perceived by Farmers in Esfahan, Iran, Education and Competence Studies Vol. 14, No. 1, Wageningen University.

15-Hu, R., Yang, Z., Huang, J., (2009), Agricultural Extension Reform and Agent Time Allocation in China, China Economic Review, 20, 303-315.

16-Chizari, M., Linder, J., Zoghie, M. (1999), Perceptions of Extension Agents' Educational Needs Regarding Sustainable Agriculture in the Khorasan Province, Iran, Journal of Agricultural Education, Vol. 40, No.

## **Evaluation of Soldiers' Specialized training** **S. RAhmani Andalibi, H. Alipour**

### **Abstract**

The Soldiers project has been carried out for the purpose of providing a part of necessary skilled human resources for natural resources and agriculture sector from 2000. This study aims to evaluate professional training of Soldiers and its effect on their performance. Statistical population of this study was included members of Soldiers employed in rural areas in 2009 and 2010 (722 persons), from which, 176 persons was selected using stratified random sampling method from Kohkilooye-va-Boyer Ahmad, Ardabil, South Khorasan, Kermanshah and Mazandaran provinces and then related questionnaire was completed through direct interview. The results showed that implemented professional training for Soldiers' members should be necessarily improved and corrected in implementation method of training's technological level and also content. The results also indicated that the implementation of professional training is necessary in the beginning of employment and during military service for the purpose of promotion in knowledge, and training and communication skills of Soldiers' members.

**Key words:** Soldiers, professional training, Evaluation.