

صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی

راضیه نامدار^{۱*}، غلامرضا پزشکی راد^۲ و محمد چیدری^۳

۱- دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

۳- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱۲/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۳/۱۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی است. در این مطالعه روش پیمایشی به کار گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/97$) تأیید گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات جمعی از اساتید رشته‌های ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه‌های شیراز، تهران و تربیت مدرس حاصل شد. جامعه‌ی آماری این تحقیق متخصصان ارزشیابی فعال در امر ارزشیابی برنامه‌های وزارت جهاد کشاورزی ایران بود ($N = 140$). روش نمونه‌گیری طبقه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. جدول مورگان جهت تعیین حجم نمونه به کار گرفته شد ($n = 107$). صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابی در شش حیطه‌ی صلاحیت حرفه‌ای شامل صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، صلاحیت‌های مدیریتی، صلاحیت تحلیل موقعیت، صلاحیت بهره‌گیری از بازخوردها، صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی و صلاحیت‌های ارتباطی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. مطابق نتایج تحقیق صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، بهره‌گیری از بازخوردها و صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی بالاترین اولویت‌های آموزش حرفه‌ای کارشناسان و نیاز به کسب صلاحیت‌های ارتباطی پایین‌ترین اولویت آنان شناسایی شد. بنابراین بهبود صلاحیت‌های معرفی‌شده به ارتقای دانش، مهارت‌ها و نهایتاً توسعه‌ی حرفه‌ای ارزشیابان می‌انجامد.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای، ارزشیابی، نیازسنجی، وزارت جهاد کشاورزی، ایران

* نویسنده‌ی مسئول: راضیه نامدار: raz.namdar@yahoo.com

مقدمه

بدون شک نیروی انسانی مؤثرترین، مهم‌ترین و باارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف سازمان است (عبدالله‌زاده، ۱۳۷۹). در واقع شالوده‌ی ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حایز اهمیت است که در آینده عامل برتری رقابتی تکنولوژی جدید نخواهد بود بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود (محمدی، ۱۳۸۰). در دنیای در حال تحول امروز، صلاحیت‌های مورد نیاز حرفه‌ها با شتاب زیادی در حال تغییر است. کارکنان سازمان‌ها باید از مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای برای اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند (پزشکی راد، یودر و دیاموند، ۱۹۹۴). تصریح صلاحیت‌های حرفه‌ای می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا رهیافت‌های توسعه‌ی خود را در زمینه‌ی فعالیت‌های منابع انسانی روشن سازند.

نقش و اهمیت ارزشیابی در فرایند اصلاح و بهبود نظام و ایجاد ارتباط با دستاوردهای علمی بر کسی پوشیده نیست. امروزه ارزشیابی در سطح جهان به صورت حوزه‌ای تخصصی درآمده است و از ارزشیابی با اتکا به روش‌شناسی و ابزار دقیق جمع‌آوری اطلاعات جهت دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه استفاده می‌شود (رضایی، شیخ و ظریفیان، ۱۳۸۷). از دیدگاه لاو (۲۰۰۱)، طی ۳۰ سال گذشته حوزه‌ی ارزشیابی در سراسر جهان، گام‌های بلندی در تئوری و عمل برداشته است. ارزشیابی به سرعت در حال تکامل است و در نتیجه‌ی آن زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی و سیاسی شاهد تحولات عظیمی خواهند بود. از طرف دیگر با توجه به ارتباط میان این حوزه‌ها ارزشیابی نیز برای بقای خود باید دایم در حال تغییر و اصلاح مجدد باشد.

نظارت و ارزشیابی فعالیت‌هایی هستند که می‌توانند میزان درستی برنامه‌ها و اجرای آن‌ها و همچنین موفقیت‌ها و ناکامی‌های مدیریت را آشکار کنند. با وجود اهمیت نظارت و ارزشیابی درباره‌ی آن‌ها کم سخن گفته شده است و کمتر به آنها عمل می‌شود (کاشانی، ۱۳۸۲).

انجام دقیق ارزشیابی شامل به‌کارگیری اصولی روش‌های تحقیق، شیوه‌های آماری و تکنیک‌های تجزیه و تحلیل است. همچنین در این میان، مهارت‌های ارتباطات و قضاوت نیز ضروری به نظر می‌رسد (گاسمن، ۲۰۰۵). تعاریف و کاربردهای واژه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای از سازمانی به سازمان‌های دیگر بر اساس اهداف و مقاصد مورد نظر متفاوت است (لی، ۲۰۰۶). صلاحیت‌های اساسی به عنوان دانش پایه، نگرش، مهارت و رفتارهایی تعریف شده‌اند که به انجام بهتر برنامه‌ها می‌انجامد (مدی، نیمان، لیندکویست و بتمن، ۲۰۰۲). صلاحیت یک ویژگی فردی است که در بهبود عملکرد فرد و کسب موفقیت سازمانی نقش مهمی دارد و در برگیرنده‌ی دانش، مهارت، توانایی و همچنین سایر ویژگی‌ها همانند ارزش، انگیزش و نوآوری است (مسی، ۲۰۰۴). صلاحیت‌های حرفه‌ای در واقع جزء لاینفکی از عملکرد ارزشیابان برنامه‌ها محسوب می‌شوند و حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت فرد را بازتاب می‌دهند که وی را قادر می‌سازد در حرفه‌ی خود به صورت اثربخش عمل کند (زورزی، پرین، مک‌گویر، لانگ و لی، ۲۰۰۲). اجرای اثربخش برنامه‌ها به شدت به صلاحیت‌های کارشناسان امر وابسته است. در همین راستا، ارزشیابان برنامه‌ها نیز جهت ارتقای مهارت‌های شغلی خود به کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای مناسب نیاز دارند (کازینز و ابری، ۲۰۰۶). در جمع‌آوری مبانی نظری صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان ارزشیابی از مطالعات گوناگون (مانند استوان، کینگ، گری و مینما، ۲۰۰۵؛ برون‌تاویک، کلارک، دتجن، لاهتی و شلر، ۲۰۰۲؛ کینگ، استوان، گری و مینما، ۲۰۰۱؛ گری، کینگ، استوان و مینما، ۲۰۰۶) در ساختار پرسشنامه بهره گرفته شد.

دفتر ارزیابی و نظارت وزارت جهاد کشاورزی که وظیفه‌ی اجرای ارزشیابی فعالیت‌ها و برنامه‌های تمامی واحدهای وزارت جهاد کشاورزی ایران را بر عهده دارد، جهت اجرای تحقیق انتخاب شد. در این راستا و با توجه به مبانی نظری تحقیق، ۶۳ گویه برای انجام تحلیل عاملی مورد استفاده قرار گرفت. دستاورد این تحقیق بدون شک می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای صلاحیت‌های

جدول ۲ - توزیع فراوانی صلاحیت‌های بهره‌گیری از بازخوردهای مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت کشاورزی

انحراف معیار	میانگین	میزان نیاز				صلاحیت‌های بهره‌گیری از بازخوردها	
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم		
						درصد	
۰/۸۸	۴/۳۴	۵۱/۴	۲۹/۹	۱۰/۳	۶/۵	۱/۹	۱. شناخت نقش حرفه‌ای خود
۰/۸۲	۴/۳۰	۴۹/۵	۳۰/۸	۱۰/۳	۷/۵	۱/۹	۲. استفاده از بازخورد نتایج برای بهبود شیوه‌ها
۰/۸۳	۴/۳۰	۴۳/۸	۴۰/۰	۷/۶	۶/۷	۱/۹	۳. پی‌گیری بهبود اجرای برنامه‌ها
۰/۹۱	۴/۱۷	۴۲/۵	۳۵/۸	۱۳/۲	۶/۶	۱/۹	۴. بهره‌گیری از نتایج در بهبود توانمندی‌های شخصی
۰/۸۷	۴/۱۴	۳۴/۶	۴۳/۰	۱۵/۹	۳/۷	۲/۸	۵. ایجاد روابط حرفه‌ای جهت ارتقای عملکرد
۰/۶۴	۴/۱۹						مجموع

هفت‌گانه‌ی معرفی‌شده به پاسخگویان، میزان نیاز کارشناسان به دریافت صلاحیت‌های ارتباطات بین فردی با میانگین ۴/۲۴ بیشترین میزان و نیاز به «به کار بستن مهارت حل اختلاف» با میانگین ۳/۷۱ کمترین میزان نیاز کارشناسان را به خود اختصاص دادند (جدول ۱).

در ارتباط با «صلاحیت بهره‌گیری از بازخوردها» کارشناسان میزان نیاز به کسب مهارت‌های «شناخت

متوسط سال‌های تجربه‌ی ارزشیابی پاسخگویان ۸/۵ سال بود. مطابق نتایج تحقیق، در مجموع صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، بهره‌گیری از بازخوردها و صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی، بالاترین میانگین‌ها و اولویت‌های آموزش حرفه‌ای کارشناسان و نیاز به کسب صلاحیت‌های ارتباطی پایین‌ترین میانگین را داشتند و اولویت آنان شناسایی شد. از مجموع مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی

جدول ۳ - توزیع فراوانی صلاحیت‌های مدیریتی مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت کشاورزی

انحراف معیار	میانگین	میزان نیاز				صلاحیت‌های مدیریت	
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم		
						(درصد)	
۰/۸۴	۴/۲۹	۴۵/۶	۳۵/۴	۱۴/۰	۲/۸	۱/۹	تعیین منابع مورد نیاز ارزشیابی
۰/۹۰	۴/۲۸	۴۲/۱	۳۸/۳	۸/۴	۹/۳	۱/۹	توانایی کاربرد تکنولوژی مناسب
۰/۷۷	۴/۲۰	۴۲/۱	۳۸/۳	۱۵/۹	۳/۷	-	ارتباط با مخاطبان در طول فرایند اجرایی
۰/۸۹	۴/۱۶	۳۶/۴	۴۳/۹	۱۵/۰	۱/۹	۲/۸	انجام وظایف در زمان تعیین‌شده
۰/۹۷	۴/۱۵	۴۰/۲	۳۲/۷	۱۷/۸	۵/۶	۳/۷	توانایی نظارت بر دیگر افراد درگیر در فعالیت‌ها
۰/۸۲	۴/۱۴	۳۶/۸	۴۰/۶	۱۸/۹	۲/۸	۰/۹	رسیدگی و پاسخ به پیشنهادهای و طرح‌ها
۰/۸۸	۴/۱۲	۲۴/۸	۵۲/۴	۱۲/۴	۷/۶	۲/۹	نوشتن توافق‌نامه‌ی رسمی
۱/۰۱	۴/۰۷	۴۰/۲	۳۶/۴	۱۶/۸	۳/۷	۲/۸	هدایت شیوه‌های اجرایی در یک رویه‌ی پیوسته
۰/۹۶	۴/۰۶	۳۹/۳	۳۸/۳	۱۴/۰	۵/۶	۲/۸	آموزش افراد درگیر در فعالیت‌ها
۰/۹۶	۴/۰۶	۳۱/۸	۴۱/۱	۲۱/۵	۵/۶	-	مذاکره با ارباب‌رجوعان
۰/۹۰	۴/۰۵	۳۲/۰	۳۳/۰	۲۵/۰	۷/۲	۲/۸	نظارت بر نحوه‌ی صرف بودجه
۰/۹۷	۴/۰۴	۳۲/۹	۳۰/۷	۲۸/۸	۴/۸	۲/۸	برآورد هزینه‌ی جمع‌آوری اطلاعات
۰/۹۷	۴/۱۴						مجموع

میانگین ۴/۲۹ بالاترین اولویت و صلاحیت «تحلیل ملاحظات سیاسی مربوط به ارزشیابی» با میانگین ۳/۵۷ کمترین اولویت را از دیدگاه آنان داشتند (جدول ۴).

در ارتباط با صلاحیت‌های شش‌گانه‌ی پایه‌ای ارزشیابی، پاسخگویان میزان نیاز خود را به دریافت صلاحیت‌های «به‌کارگیری استانداردهای ارزشیابی» با میانگین ۴/۲۷ بیشترین و صلاحیت «ارائه‌ی رهیافت‌ها، مهارت‌ها و فنون ارزشیابی به سایرین» را با میانگین ۳/۷۲ پایین‌ترین اولویت خود معرفی کردند (جدول ۵).

نظام کارشناسان ارزشیابی عنوان داشتند که از مجموع صلاحیت‌های تحقیق صلاحیت «تفسیر داده‌های گردآوری‌شده» با میانگین ۴/۴۸، صلاحیت «توانایی ارزیابی ارزشیابی» با میانگین ۴/۴۷ و صلاحیت «تجزیه و تحلیل اطلاعات» با میانگین ۴/۴۵ بالاترین اولویت‌های آنان و صلاحیت «مطالعه و مرور ادبیات تحقیقات پیشین» با میانگین ۳/۷۹ پایین‌ترین اولویت آنان در آموزش گزارش شد (جدول ۶).

نقش حرفه‌ای خود» را به عنوان بالاترین اولویت خود و مهارت «ایجاد روابط حرفه‌ای جهت ارتقای عملکرد» را به عنوان کمترین میزان نیاز خود عنوان کردند (جدول ۲).

میزان نیاز کارشناسان به دریافت آموزش‌های حرفه‌ای مرتبط با صلاحیت‌های مدیریتی در اجرای ارزشیابی برنامه‌های وزارت جهاد کشاورزی بالاترین میزان را در صلاحیت‌های «تعیین منابع مورد نیاز ارزشیابی» و «توانایی کاربرد تکنولوژی مناسب» و کمترین میزان را در صلاحیت «برآورد هزینه‌ی جمع‌آوری اطلاعات» داشت. به عبارت دیگر کارشناسان در مورد دریافت قابلیت‌های مرتبط با برآورد هزینه و بودجه نیاز بالایی به دریافت آموزش گزارش نکردند (جدول ۳).

در ارتباط با سنجش صلاحیت تحلیل موقعیت کارشناسان ۱۳ صلاحیت عنوان شد که از این میان میزان نیاز کارشناسان به صلاحیت‌های «به‌روز کردن دانش تخصصی ارزشیابی» با کسب میانگین ۴/۵۲ و همچنین «توانایی تشخیص خواسته‌های مخاطبان» با

جدول ۴ - توزیع فراوانی صلاحیت‌های تحلیل موقعیت مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت کشاورزی

انحراف معیار	میانگین	میزان نیاز					صلاحیت‌های تحلیل موقعیت
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط (درصد)	کم	خیلی کم	
۰/۸۱	۴/۵۲	۶۱/۳	۲۴/۵	۳/۸	۷/۵	۲/۸	به‌روز کردن دانش تخصصی ارزشیابی
۰/۸۱	۴/۲۹	۳۸/۷	۴۳/۴	۱۱/۳	۴/۷	۱/۹	توانایی تشخیص خواسته‌های مخاطبان
۱/۰۱	۴/۱۶	۴۶/۷	۳۰/۵	۱۳/۳	۴/۸	۴/۸	توجه به مسئله‌ی کاربردی بودن ارزشیابی
۰/۸۶	۴/۱۵	۳۷/۹	۳۵/۹	۱۶/۵	۷/۸	۱/۹	توجه به نیازهای اطلاعاتی ذی‌نفعان
۰/۹۳	۴/۱۳	۴۲/۱	۳۳/۶	۱۴/۰	۶/۵	۳/۷	تغییر و اصلاح برنامه در صورت نیاز
۰/۸۴	۴/۰۸	۲۸/۰	۴۷/۷	۱۹/۶	۲/۸	۱/۹	تعیین صلاحیت ارزشیابی برنامه
۰/۸۸	۴/۰۷	۳۲/۱	۴۸/۱	۱۲/۳	۴/۷	۲/۸	مشارکت دادن مخاطبان در مراحل مختلف ارزشیابی
۰/۸۵	۴/۰۵	۳۳/۰	۴۳/۴	۱۶/۰	۵/۷	۱/۹	توصیف برنامه
۰/۸۵	۳/۹۹	۳۳/۳	۴۶/۷	۱۳/۳	۴/۸	۱/۹	استقبال از پیشنهادهای و نظرات دیگر همکاران
۰/۹۳	۳/۹۷	۳۲/۴	۴۴/۸	۱۴/۳	۴/۸	۳/۸	در نظر گرفتن تعارضات موجود در روند اجرا
۰/۸۰	۳/۹۲	۲۳/۴	۴۵/۸	۲۴/۳	۴/۷	۱/۹	بررسی زمینه‌ی سازمانی ارزشیابی
۱/۰۴	۳/۸۷	۳۵/۸	۳۳/۰	۲۱/۷	۷/۵	۱/۹	بررسی مسائل تغییرات سازمانی
۱/۱۱	۳/۵۷	۲۵/۵	۳۷/۷	۲۴/۵	۷/۵	۴/۷	تحلیل ملاحظات سیاسی مربوط به ارزشیابی
۰/۶۷	۴/۰۳						مجموع

جدول ۵ - توزیع فراوانی صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت کشاورزی

انحراف	میزان نیاز				صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی		
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	معیار
	(درصد)						
۰/۵۸	۴/۲۷	۴۳/۹	۳۷/۴	۱۲/۱	۴/۷	۱/۹	به‌کارگیری استانداردهای ارزشیابی
۰/۸۶	۴/۲۵	۳۹/۳	۴۲/۱	۱۴/۰	۲/۸	۱/۹	سخت‌کوشی در مسیر اجرای ارزشیابی
۰/۹۰	۴/۱۲	۳۲/۷	۴۶/۷	۱۴/۰	۴/۷	۱/۹	توجه به گروه‌های مختلف درگیر ارزشیابی
۰/۷۹	۴/۰۴	۳۰/۸	۵۰/۵	۱۰/۳	۶/۵	۱/۹	کمک به توسعه‌ی دانش پایه‌ی ارزشیابی
۰/۹۲	۳/۹۶	۲۶/۲	۴۳/۰	۲۴/۳	۴/۷	۱/۹	در نظر گرفتن رفاه عمومی در اجرای ارزشیابی
۰/۸۷	۳/۷۲	۳۷/۷	۳۰/۲	۲۶/۴	۳/۸	۱/۹	ارائه‌ی رهیافت‌ها، مهارت‌ها و فنون ارزشیابی به سایرین
۱/۰۷	۴/۱۸						مجموع

بحث و نتیجه‌گیری

آموزشی تخصصی ویژه‌ی این صلاحیت‌ها در وزارت جهاد کشاورزی پیشنهاد می‌گردد.

مطابق نتایج تحقیق، از مجموع مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی هفت‌گانه‌ی معرفی‌شده به پاسخگویان، میزان نیاز کارشناسان به دریافت صلاحیت‌های ارتباطات بین فردی بیشترین میزان را به خود اختصاص داد. در ارتباط با صلاحیت بهره‌گیری از بازخوردها کارشناسان میزان نیاز به دریافت مهارت‌های «شناخت نقش حرفه‌ای خود» را به عنوان بالاترین اولویت خود و مهارت «ایجاد روابط حرفه‌ای جهت ارتقای عملکرد» را به عنوان کمترین میزان نیاز خود عنوان کردند. میزان نیاز کارشناسان به دریافت آموزش‌های حرفه‌ای مرتبط با صلاحیت‌های مدیریتی در اجرای ارزشیابی برنامه‌های وزارت جهاد کشاورزی بالاترین میزان را در صلاحیت‌های «تعیین منابع مورد نیاز ارزشیابی» و «توانایی کاربرد تکنولوژی مناسب» و کمترین میزان را در صلاحیت «برآورد هزینه‌ی جمع‌آوری اطلاعات» داشت. به عبارت دیگر کارشناسان در مورد دریافت قابلیت‌های مرتبط با مدیریت در ارزشیابی در ارتباط با برآورد هزینه و بودجه نیاز بالایی به دریافت آموزش گزارش نکردند و مهم‌ترین نیاز آن‌ها کسب توانایی در تعیین منابع و کاربرد تکنولوژی‌های مناسبی است که می‌تواند پاسخگویی آنان را بهبود بخشد.

در دنیای در حال تحول کنونی برخورداری از کارشناسان حرفه‌ای در سازمان‌ها نیازمند انجام اقدامات اثربخش است. یک تلاش اساسی در این زمینه نیاز به تصریح این دو سؤال است که «کارشناسان چه انجام می‌دهند؟» و «کارشناسان چه باید انجام دهند؟» این مسأله چالش مهمی را در تعیین دقیق و تخصصی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان در انجام وظایف شغلی روشن می‌سازد. در این تحقیق صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی در اجرای ارزشیابی فعالیت‌ها معرفی و اولویت‌بندی شد. از جمله نتایج قابل توجه این تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

مطابق نتایج تحقیق، در مجموع صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، بهره‌گیری از بازخوردها و صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی بالاترین میانگین‌ها و اولویت‌های آموزش حرفه‌ای کارشناسان و نیاز به کسب صلاحیت‌های ارتباطی پایین‌ترین میانگین و اولویت آنان شناسایی شد. با توجه به این یافته‌ی تحقیق، از آن‌جا که بالاترین میزان نیاز به صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابی کارشناسان، صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی و بهره‌گیری از بازخوردها می‌باشد. لذا ارتقای کیفی اثربخشی ارزشیابی برنامه‌ها با برگزاری دوره‌های

جدول ۶ - توزیع فراوانی قابلیت‌های تحقیق نظام‌مند مورد نیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت کشاورزی

انحراف معیار	میزان نیاز					صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند	
	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم		خیلی کم
۰/۸۴	۴/۴۸	۵۷/۹	۲۲/۴	۱۱/۲	۵/۶	۲/۸	مهارت تفسیر داده‌های گردآوری شده
۰/۷۹	۴/۴۷	۵۲/۸	۲۸/۳	۱۳/۲	۳/۸	۱/۹	توانایی ارزیابی ارزشیابی
۰/۷۶	۴/۴۵	۴۸/۶	۳۶/۴	۹/۳	۳/۷	۱/۹	تجزیه و تحلیل اطلاعات
۰/۷۴	۴/۴۰	۴۹/۵	۳۵/۰	۹/۷	۳/۹	۱/۹	توانایی تشخیص منابع اطلاعات
۰/۹۱	۴/۳۵	۵۵/۷	۲۳/۶	۱۴/۲	۴/۷	۱/۹	توانایی تنظیم سؤالات ارزشیابی
۰/۸۳	۴/۳۳	۴۸/۶	۳۲/۷	۱۲/۱	۴/۷	۱/۹	توانایی تشخیص و قضاوت
۰/۸۶	۴/۳۳	۴۲/۳	۳۹/۴	۱۰/۶	۵/۸	۱/۹	ارزیابی روایی داده‌های جمع‌آوری شده
۰/۷۹	۴/۳۲	۵۰/۹	۲۵/۵	۱۴/۲	۹/۴	۰/۰	مهارت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز ارزشیابی
۰/۸۷	۴/۳۰	۴۱/۰	۳۷/۱	۱۸/۱	۱/۹	۱/۹	ثبت نقاط قوت و ضعف ارزشیابی
۰/۹۱	۴/۲۷	۴۳/۰	۳۶/۴	۱۱/۲	۶/۵	۲/۸	سنجش پایایی داده‌های جمع‌آوری شده
۰/۸۲	۴/۲۰	۳۳/۷	۴۵/۲	۱۰/۶	۹/۶	۱/۰	شناخت روش‌های کمی تحقیق
۰/۸۷	۴/۱۸	۴۱/۱	۳۹/۳	۱۱/۲	۶/۵	۱/۹	شناخت مبانی علمی ارزشیابی
۰/۸۳	۴/۱۷	۳۴/۹	۳۹/۶	۲۰/۸	۲/۸	۱/۹	گزارش روند کاری و نتایج ارزشیابی
۰/۸۲	۴/۱۴	۳۵/۵	۴۳/۹	۱۱/۲	۸/۴	۰/۹	شناخت روش‌های کیفی تحقیق
۰/۹۴	۴/۱۳	۳۴/۶	۴۱/۳	۱۴/۴	۶/۷	۲/۹	توسعه و تکامل طرح ارزشیابی
۰/۸۳	۴/۰۹	۳۱/۷	۴۴/۲	۱۹/۲	۲/۹	۱/۹	توسعه‌ی نقطه‌نظرات و پیشنهادهای
۰/۸۸	۴/۰۸	۲۹/۵	۴۲/۹	۱۹/۰	۷/۶	۱/۰	شناخت روش‌های ترکیبی تحقیق
۰/۷۰	۴/۰۲	۲۰/۸	۵۹/۴	۱۲/۳	۵/۷	۱/۹	تنظیم منطق و اساسی برای ارزشیابی
۱/۰۳	۳/۷۹	۲۲/۶	۴۲/۵	۲۳/۶	۹/۴	۱/۹	مطالعه و مرور ادبیات تحقیقات پیشین
۰/۹۰	۴/۱۹						مجموع

گردآوری شده»، «توانایی ارزیابی ارزشیابی» و صلاحیت «تجزیه و تحلیل اطلاعات» بالاترین اولویت‌های کارشناسان ارزشیابی در میان قابلیت‌های انجام تحقیق نظام‌مند جهت اجرای برنامه‌های ارزشیابی عنوان شدند. کسب مهارت‌های تحقیق نظام‌مند نیازمند توجه و توانمندسازی فزاینده‌ی کارشناسان مورد نظر است، زیرا اجرای دقیق این مرحله از مهمترین مراحل انجام فرایند ارزشیابی می‌باشد و توانایی تفسیر، ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای برنامه‌ها با نتایج ارزشیابی و فرایند پاسخگویی ارتباط قابل توجهی دارد.

در ارتباط با سنجش صلاحیت تحلیل موقعیت کارشناسان ۱۳ صلاحیت عنوان شد که از میان آن‌ها میزان نیاز کارشناسان به صلاحیت‌های «به‌روز کردن دانش تخصصی ارزشیابی» و همچنین «توانایی تشخیص خواسته‌های مخاطبان» بالاترین اولویت‌ها و صلاحیت «تحلیل ملاحظات سیاسی مربوط به ارزشیابی» کمترین اولویت را از دیدگاه آنان داشت. کارشناسان برای دریافت صلاحیت‌های «به‌کارگیری استانداردهای ارزشیابی» بالاترین ترجیح را از میان صلاحیت‌های پایه‌ای ارزشیابی ابراز داشتند. صلاحیت‌های «تفسیر داده‌های

- Human services staff development and training roles and competencies: Evaluator/researcher. In B. Johnson, V. Flores, & K. Ringuette (Eds.), *Fifth national human services training evaluation symposium* (pp. 5-61). Berkeley: University of California Press.
- Cousins, J. B., & Aubry, T. (2006). *Roles for government in evaluation quality assurance*. Centre of Excellence for Evaluation, Treasury Board of Canada, Secretariat. Retrieved from <http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/>
- Ghere, G., King, J. A., Stevahn, L., & Minnema, J. (2006). A professional development unit for reflecting on program evaluator competencies. *American Journal of Evaluation*, 27(1), 108-123.
- Gussman, T. K. (2005). *Improving the professionalism of evaluation*. Centre of Excellence in Evaluation, Treasury Board Secretariat.
- King, J. A., Stevahn, L., Ghere, G., & Minnema, J. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. *American Journal of Evaluation*, 22(2), 229-247.
- Lee, Y. (2006). *An investigation and critique of competencies needed by human resource development (HRD)*. Unpublished doctoral dissertation, Department of Educational Leadership and Policy Studies.
- Love, A. (2001). The future of evaluation: Catching rocks with cauldrons. *American Journal of Evaluation*, 22(3), 441.
- Maddy, D. J., Niemann, K., Lindquist, J., & Bateman, K. (2002). *Core competencies for the cooperative extension system*. در مجموع با توجه به میزان بالای نیاز کارشناسان به ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود در اجرای وظیفه‌ی خطیر ارزشیابی، برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط پیشنهاد می‌گردد. از طرف دیگر توجه به اولویت‌بندی صلاحیت‌ها که در واقع نوعی خودارزیابی کارشناسان ارزشیابی می‌باشد در درک و شناخت میزان ضرورت و اهمیت هر یک از صلاحیت‌های شش‌گانه‌ی ارزشیابی جهت اجرای دوره‌های آموزشی و توسعه‌ی حرفه‌ای کارشناسان مؤثر خواهد بود.
- برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در راستای صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابان که از الزامات اثربخشی در امر ارزشیابی و در نتیجه موجب اثربخشی تمامی طرح‌های اجراشده‌ی وزارت جهاد کشاورزی، در بخش‌های مختلف (باغبانی، زراعت، آب و خاک، دامداری و ...) خواهد بود. بدیهی است ارزیابی هرچه دقیق‌تر میزان نیازهای حرفه‌ای ارزشیابان و به‌کارگیری نتایج آن موجب تقویت بنیاد علمی و تخصصی ارزشیابان و تقویت پاسخ‌های دریافتی از نتایج اجرایی برنامه‌ها می‌گردد.
- منابع**
- رضایی، مسعود، شیخ، ج و ظریفیان، ش. (۱۳۸۷). *ارزشیابی آموزش کشاورزی*. نشر آموزش کشاورزی.
- کاشانی، ع. (۱۳۸۲). *خودسنجی، ابعاد مشارکتی نظارت و ارزشیابی پروژه*. نشر فرازان.
- عبدالله زاده، م. (۱۳۷۹). *نقش ارزیابی کارکنان در بهبود عملکرد نیروی انسانی*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد منتشرنشده، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- محمدی، م. (۱۳۸۰). *ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد منتشرنشده، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- Bernotavicz, F., Clark, S. J., Detgen, A., Lahti, M., & Shaler, G. (2002).

- Stevahn, L., King, J. A., Ghere, G., & Minnema, J. (2005). Establishing essential competencies for program evaluators. *American Journal of Evaluation*, 26, 43-59.
- Zorzi, R., Perrin, B., McGuire, M., Long, B., & Lee, L. (2002). Defining the benefits, outputs, and knowledge elements of program evaluation. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 17(3), 143-150.
- Massey, L. C. (2004). A framework for building management capability in New Zealand. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11.
- Pezeshki-Raad, G., Yoder, E. P., & Diamond, J. E. (1994). Professional competencies needed by extension specialists and agents in Iran. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 1(1), 45-53.

Archive of SID

Analysis of Professional Competencies Needed by Evaluation Experts in the Ministry of Jihad-e- Keshavarzi

R.Namdar, G.R.Pezeshkirad & M.Chizari

Abstract

The main objective of this research is to investigate professional competencies needed by evaluation experts in the Ministry of Jihad-e-Keshavarzi in Iran. This study was conducted by survey method. Data was collected through the questionnaire that its reliability was approved by Cronbach's coefficient alpha ($\alpha = 0.97$). Validity of the research instrument was achieved through consulting with professors of Tarbiat Modares, Tehran and Shiraz universities. Statistical population for this study consisted of evaluation specialists involved in program evaluation in the Ministry of Jihad-e-Keshavarzi in Iran (N=140). A stratified random sampling technique was used. Morgan's table was utilized to select sample (n=107). All evaluation competencies were investigated in six categories of systematic inquiry, managerial skills, situational analysis, reflective practice, professional practice, and interpersonal competencies. According to results "systematic inquiry", "professional practice", and "reflective practice" were the most important factors and "interpersonal competencies" was the least important competence needed by evaluation experts. Hence improving determined competencies causes promotion of knowledge, skills, and professional development of evaluators.

Keywords: professional competencies, evaluation, need assessment, Ministry of Jihad-e-Keshavarzi, Iran