**نام مقاله: بررسي شيوه هاي ارتقاء سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز**

**نام نشريه: فصلنامه كتابداري و اطلاع رساني (اين نشريه در www.isc.gov.ir نمايه مي شود)**

**شماره نشريه: 41 \_ شماره اول، جلد 11**

**پديدآور: هوشنگ حكيمي**

**چكيده**

**اين طرح با هدف ارزيابي بخشهاي آموزش و اطلاع‌رساني مؤسسات و مراكز تحقيقاتي سازمان تحقيقات و آموزش كشاورزي وزارت جهاد كشاورزي، در زمينه ارتقاي سطح علمي پژوهشگران مؤسسات و مراكز يادشده و دستيابي آنها به دانش روز، شيوه‌هاي به كار گرفته شده را بررسي نموده است. روش تحقيق از نوع پيمايشي توصيفي بوده و 512 پرسشنامه به صورت مراجعه حضوري و مصاحبه، تكميل و گردآوري شدند.**

**نتايج به دست آمده نشان داد شيوه‌هاي آموزشي و اطلاع‌رساني نيروها به طور كلي مورد تأثير و تابع مستقيم سرمايه‌گذاري اعتباري و انساني و نيز توجه مديران و برنامه‌ريزان به اين دو بخش مي‌باشد. در بررسيهاي انجام شده، بودجه و اعتبارهاي ناچيز تخصيصي و پرت بالاي سرمايه‌گذاري موجود، ضعف مديريتي در توجه لازم به اهميت آموزش و اطلاع‌رساني به عنوان بخشهاي پشتيبان و پيش‌برندة تحقيقات، نازل بودن نسبي سطح و دوره‌هاي آموزشي، محدوديت برخورداري از دوره‌هاي عالي تخصصي و فرصتهاي مطالعاتي در كشورهاي توسعه‌يافته، عدم كفايت و استمرار دوره‌هاي آموزشي كوتاه‌مدت، عدم اختصاص بودجه به منظور تأمين اساسي‌ترين نياز اطلاعاتي اعضاي هيئت علمي و پژوهشگران؛ يعني دسترسي به منابع و دانش علمي روز به صورت تمهيد اشتراك آنلاين با كارگزاران و ناشران خارجي براي بهره‌برداري از بانكهاي اطلاعاتي، كتابها، مجله‌هاي علمي، پايان‌نامه‌ها و گزارشهاي پژوهشي به عنوان مشكلات اساسي تشخيص داده شد. در پايان، راهكارها و پيشنهادهايي براي رفع موانع و بهينه نمودن شيوه ها ارائه گرديد.**

**كليدواژه‌ها: ارتقاي علمي، دانش روز، ارزيابي اثربخشي، اثرسنجي، اطلاع‌رساني، پژوهشگران، مؤسسات تحقيقاتي، سازمان تحقيقات و آموزش كشاورزي**

**مقدمه**

پس از گذشت چند دهه كه تحقيقات به عنوان ركن اساسي و عامل جهش‌دهنده رشد و توسعه‌ كشورها در صحنه‌ رقابت بين‌المللي شناخته و درك شده است، ايفاي اين رسالت و چنين نقش راهبردي براي نجات اقتصاد كشور اساساً برعهدة تحقيقات بويژه بخش كشاورزي است. براي تحقق اين امر، بايد تحقيقات بهره‌وري بالايي داشته باشد و اين در گرو سرمايه‌گذاري كافي، امكانات و تجهيزات پيشرفته، نيروي انساني زبده و متخصص و دسترسي به اطلاعات علمي جامع، جهاني و به‌روز است. در حالي كه در اقتصاد علمي نوين به «عامل انساني» نه تنها به عنوان هزينه نگاه نمي‌شود بلكه از آن به عنوان «سرمايه انساني» ياد مي‌گردد، توسعه منابع انساني به عنوان سرمايه‌گذاري با ارزش افزودة مضاعف، راهبردي‌ترين عامل در ميان عوامل ديگر در نظر گرفته مي‌شود. بنابراين ارتقاي سطح علمي نيروي انساني محقق و دسترسي آنان به اطلاعات بويژه دانش روز در كنار برخورداري از امكانات و تجهيزات، نقش محوري را در عرصة تحقيقات براي دستيابي به اهداف والاي آن كه همانا تحول و اعتلاي اقتصاد كشور است، ايفا مي‌نمايد. مقالة حاضر حاصل پروژه‌ا‌ي تحقيقاتي از «برنامه بهينه‌سازي تحقيقات» در سازمان تحقيقات و آموزش وزارت جهاد كشاورزي است كه هدف آن بررسي شيوه‌هاي ارتقاي سطح علمي و دستيابي به دانش روز چند هزار عضو هيئت علمي و پژوهشگر اين سازمان در مؤسسات و مراكز تحقيقاتي تابع در سراسر كشور مي‌باشد.

**اهميت و ضرورت پژوهش**

با مرور و ارزيابي شيوه‌هاي متداولي كه در حوزه‌هاي آموزش و اطلاع‌رساني براي ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي آنان به دانش روز به كار گرفته مي‌شوند، مي‌توان به كاستيها و نواقص احتمالي موجود پي ‌برد و با برطرف نمودن آنها، شيوه‌هاي اثربخش‌تري را برگزيد. چنين امري مي‌تواند به اصلاح ساختار و شيوه‌هاي بخش آموزش و بهسازي منابع انساني و نيز نهادهاي اطلاع‌رساني در مؤسسات و مراكز تحقيقاتي سازمان و تسهيل و تسريع پيشرفت كمّي و كيفي طرحهاي تحقيقاتي بينجامد.

**هدفهاي پژوهش**

1. تشخيص و ارزيابي شيوه‌هاي موجود و رايج ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي آنان به دانش روز

2. تعيين شيوه‌هاي بهينه و اثربخش ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي آنان به دانش روز

**پرسشهاي پژوهش**

1. شيوه‌هاي موجود و رايج ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز كدامند؟

2. آيا شيوه‌هاي موجود و رايج ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز، كارآيي لازم را دارند؟

3. شيوه‌هاي بهينه و مؤثر ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز كدامند؟

**روش پژوهش**

اين پژوهش كاربردي بوده و در آن به جهت گرايش به توصيف عيني و واقعي متغيرها، از روش پيمايشي با رويكرد توصيفي استفاده گرديده است. پيمايش توصيفي، به توصيف پديده‌اي خاص در محيطي معيّن مي‌پردازد و براي پاسخ به پرسشهاي پژوهش به كار مي‌رود و شامل توصيف و نتيجه‌گيري‌ است (كومار، 1374: ص 49). در روش پيمايشي براي سنجش روابط متقابل متغيرهايي كه به طور طبيعي بروز مي‌كنند و چگونگي توزيع و حدوث نسبي آنها، داده‌هايي از كل يا بخشي از جامعه‌ تحقيق گردآوري مي‌شود. امتياز اصلي پژوهش پيمايشي اين است كه اگر درست اجرا شود، مي‌توان نتايج را از يك گروه كوچك به گروه بزرگ‌تر تعميم داد؛ البته در صورتي كه اين زيرگروه برگرفته از آن گروه باشد (رونالد، 1379: ص 83 و 95). پژوهش حاضر با توجه به توصيف كمّي و كيفي نيازها، فاقد فرضيه است.

**جمعيت هدف و شيوه نمونه‌برداري**

از آنجا كه طرح حاضر از طرحهاي «برنامه بهينه‌سازي تحقيقات» مي‌باشد و اين برنامه بخش تحقيقات را در سازمان تحقيقات و آموزش كشاورزي وزارت جهاد كشاورزي پوشش مي‌دهد، جامعة آماري شامل پژوهشگران هيئت علمي و كارشناسان مؤسسات و مراكز تحقيقات سازمان و نيز مسئولان تحقيقات و اطلاع‌رساني به عنوان دست‌اندركاران مي‌باشد. در كنار آن مسئولان مراكز آموزش و مدرسان نيز به دليل ارتباط مورد سنجش قرار گرفته‌اند. در اين رابطه، علاوه بر چهار مؤسسه تحقيقاتي مادر شامل مؤسسه تحقيقات جنگلها و مراتع، مؤسسه تحقيقات علوم دامي، مؤسسه تحقيقات واكسن و سرم‌سازي رازي و پژوهشكده تحقيقات حفاظت خاك و آبخيزداري كشور، تعداد پنج مركز تحقيقات كشاورزي و منابع طبيعي استآنها كه به طور كاملاً تصادفي انتخاب شده‌اند، همراه با پنج مركز آموزش آنها مورد بررسي قرار گرفتند.

**روش گردآوري و تجزيه و تحليل داده‌ها**

براي اندازه‌گيري اطلاعات و همچنين دستيابي به اطلاعات جامع و داده‌هاي مورد وثوق، از ابزارهاي «پرسشنامه» و «مصاحبه» در اين پژوهش ياري گرفته شده است. در اين رابطه، به دليل تنوع مخاطبان جامعه، چهارنوع پرسشنامه مشتمل بر پرسشهاي باز و بسته (بر اساس مقياس ليكرت) تنظيم و براي كسب داده‌هاي پايا و نيز تشويق به تكميل پرسشنامه و كسب اطلاعات مورد نياز و كاهش افت پرسشنامه‌ها و داده‌هاي گمشده، پرسشنامه‌ها به صورت مراجعة حضوري توزيع، تكميل و گردآوري شد. بدين ترتيب، 303 عدد «پرسشنامه ويژه فراگيران»، 72 عدد «پرسشنامه ويژه مسئولان مؤسسات/ مراكز تحقيقاتي»، 30 عدد «پرسشنامه ويژه مسئولان مراكز آموزشي» و 107 عدد «پرسشنامه ويژه مدرسان مراكز آموزشي» توزيع و گردآوري شد. بنابراين، از بخش تحقيقات، 375 و از بخش آموزش، 137 پرسشنامه و در مجموع 512 پرسشنامه به دست آمد. همچنين، به منظور رفع ابهامهاي احتمالي پرسشنامه براي پاسخگو، بالاتر رفتن ضريب اطمينان اعتبار و پايايي داده‌ها و دقيق‌تر شدن اطلاعات،‌ از «مصاحبه» به عنوان يكي از كارآمدترين و مفيدترين روشهاي گردآوري اطلاعات با طرح پرسشهاي با ساختار نظام‌مند ياري گرفته شد. همچنين به منظور تعيين اعتبار پرسشنامه، ميزان اعتبار پرسشنامه به وسيلة ضريب آلفاي كرونباخ محاسبه گرديد كه اعتبار آن در سطح قابل قبولي مشاهده شد.

در مورد روش تجزيه و تحليل داده‌ها، به لحاظ اينكه ارزيابي اثربخشي[[2]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn2%22%20%5Co%20%22) در اين تحقيق مستلزم تلفيق عوامل متعدد، پيچيده و دشواري بوده و چنين آماري به دليل محدوديت‌ دسترسي به طور كامل در اختيار پژوهشگر نبوده است، به‌ كارگيري فنون آمار تحليلي ميسر نگرديد و براي پاسخ به پرسشهاي تحقيق از فنون آماري ناپارامتري استفاده شد كه شامل سطوح توصيف نظرات كمّي جدولهاي فراواني و درصد فراواني مي‌باشند. بدين ترتيب، به روشهاي توصيفي بر مبناي داده‌هاي كمّي منتج از نظرسنجي بسنده و از ديدگاه رضايت فراگيران (كارشناسان) و اخذ نظرهاي مديران و مسئولان، به رفع نيازهاي آموزشي و اطلاعاتي آنان پرداخته شده است. همچنين، به دليل حجم بالاي داده‌ها و متغيرها و نيز كسب اطمينان از دقت و صحّت محاسبات، كليه مراحل و آناليز آنها به وسيلة نرم‌افزار رايانه‌اي اس. پي. اس. اس.[[3]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn3%22%20%5Co%20%22) انجام گرديده است.

**يافته‌هاي پژوهش**

در پاسخ به پرسش اول از پرسشهاي تحقيق: «شيوه‌هاي موجود و رايج ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز كدامند؟» شيوه‌هاي به كار رفته توسط نهادهاي متولي هر دو بخش آموزش و اطلاع‌رساني به قرار زير مشخص گرديد: شيوه‌هاي بخش آموزش توسط نهاد متولي آموزش در وزارت يعني «دفتر برنامه‌ريزي آموزشي» به طور كلي شامل «آموزشهاي بلندمدت» و «آموزشهاي كوتاه مدت» مي‌باشند.

«آموزشهاي بلندمدت» به صورت دوره‌هاي آموزشي اعزام كاركنان به خارج از كشور (بورس خارج از كشور) كه به سه شيوة اعزام تمام وقت، اعزام ترددي و برگزاري دوره‌هاي مشترك با دانشگاه‌ها يا مؤسسات خارجي براي كسب مدارك سطوح كارشناسي ارشد و دكتري انجام مي‌پذيرد و دوره‌هاي آموزشي با تخصيص ظرفيت از دانشگاه‌هاي داخل كشور (بورس داخل كشور)، برگزاري دوره‌هاي مشترك با دانشگاه‌ها يا مؤسسات داخلي، دوره‌هاي كارداني علمي- كاربردي، و طرح آموزش نيروي انساني كمتر از ديپلم مي‌باشد.

«آموزشهاي كوتاه مدت» به سه شيوة كلاسي، كارگاهي و سميناري مي‌باشند كه از نظر مكان برگزاري در داخل و خارج كشور اجرا مي‌گردند و عبارتند از: «دوره دانش‌پژوهي» (فرصت مطالعاتي) داخل و خارج كشور براي اعضاي هيئت علمي به ميزان 70% در داخل كشور و 30% در خارج كشور؛ «دوره دانش‌افزايي» به شيوه‌هاي شركت در سمينارها و كارگاه‌هاي پژوهشي و آموزشي كه به ميزان 10% (بنا به اولويتها و شرايط خاص) اعزام به خارج از كشور و 90% در داخل كشور تعيين گرديده است و اينكه هر عضو هيئت علمي در سال فقط يك بار و به يكي از سه شيوة «شركت در سمينار يا كارگاه آموزشي»، «بورس آموزشي» و يا «فرصت مطالعاتي» به خارج از كشور اعزام خواهد شد؛ و «دوره‌هاي آموزشي ضمن خدمت».

نهاد متولي بخش اطلاع‌رساني در وزارت، در واقع «مركز اطلاع‌رساني و خدمات علمي وزارت جهاد سازندگي» سابق[[4]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn4%22%20%5Co%20%22) مي‌باشد كه در «مركز اطلاعات و مدارك علمي كشاورزي»[[5]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn5%22%20%5Co%20%22) وزارت كشاورزي سابق ادغام گشته است و اكنون با همين نام ادامة فعاليت مي‌دهد. شيوه‌هاي به كار گرفته ‌شده توسط اين نهاد براي ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز، عبارتند از: تأمين مجله‌هاي علمي تخصصي جاري غيرفارسي، خدمات تحويل مدرك (تأمين كتابها و مقاله‌هاي درخواستي)[[6]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn6%22%20%5Co%20%22)، كاوش بانكهاي اطلاعاتي علمي، اشاعه اطلاعات گزيده‌[[7]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn7%22%20%5Co%20%22)، ارائه پروانه ثبت اختراعات[[8]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn8%22%20%5Co%20%22)، آگاهي‌رساني جاري[[9]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn9%22%20%5Co%20%22).

در پاسخ به پرسش دوم از پرسشهاي تحقيق: «آيا شيوه‌هاي موجود و رايج ارتقاي سطح علمي نيروها و دستيابي به دانش روز از اثربخشي لازم برخوردارند؟» بخشهاي آموزش و اطلاع‌رساني، مورد نظرسنجي و ارزيابي جامعه آماري قرارگرفتند:

**بخش‌ آموزش‌**

**آموزشهاي‌ بلندمدت**

بر اساس بررسي‌ به‌ عمل‌ آمده‌، برخورداري‌ نيروها از آموزشهاي‌ بلندمدت‌ در سازمان‌، تابعي‌ مستقيم‌ از ميزان‌ بودجه‌ بوده‌ و ظرفيت‌ بسيار كم‌ تخصيص‌ يافته‌ به‌ اين‌ مورد در سطح‌ وزارت‌، موجب‌ محروميت‌ درصد بالايي‌ از نيروهاي‌ مستعد از ارتقاي سطح‌ علمي‌ از طريق‌ آموزش‌ بلندمدت‌ گرديده‌ است‌. اين‌ مسئله‌ در مورد ظرفيت‌ بورس‌ خارج‌ از كشور به‌ صورت‌ اختصاص‌ درصد ناچيز وجود دارد. از مقايسه‌ داده‌ها مشخص شد‌ نظر نيروها در مورد ميزان‌ تأثير آموزشهاي‌ بلندمدت‌ از هر دو جنبه‌ نظري‌ (دانش‌ افزايي‌) و كاربردي‌ (مهارت‌افزايي‌) بر تفوق‌ و برتري‌ آموزشهاي‌ بلندمدت‌ خارج‌ از كشور نسبت‌ به‌ اين‌ آموزشها در داخل‌ كشور دلالت دارد.

 در عين‌ حال‌، اين‌ تعداد اندك افراد اعزامي‌ به‌ خارج‌ نيز به‌ دليل‌ سياستهاي‌ صرفه‌جويي‌ ارزي‌ با تغيير شيوه‌ از اعزام‌ كامل‌ به‌ صورت‌ اعزام‌ ترددي‌ مواجه‌ شده‌اند، كه‌ بنا بر آن‌، دانشجويان‌ اعزامي‌ مدت‌ كوتاهي‌ (3 ماه‌) را در دانشگاه‌هاي‌ خارج‌ از كشور به‌ سرخواهند برد؛ مدتي‌ كه‌ براي‌ تدوين‌ پايان‌ نامه‌ و دفاع‌ از آن‌ در نظر گرفته‌ شده‌ است‌. با وجود مزاياي‌ برشمرده‌ براي‌ اين‌ شيوة‌ اعزام از نظر تصميم‌گيران‌، افراد در مصاحبه‌هاي‌ صورت‌ گرفته‌ معايب‌ اساسي‌ را متوجه‌ اين‌ شيوه‌ ‌دانستند. آنها زمان‌ در نظر گرفته‌ شده‌ را از نظر كمّي‌ و كيفي‌ بسيار محدود و نامناسب‌ ذكر نمودند. از دلايل‌ آن،عدم‌ تقيّد استادان طرف‌ خارجي‌ به‌ زمان‌ محدود در نظر گرفته‌ شده‌ براي‌ دانشجو، و نيز برخوردار نبودن از امكانات‌ دانشگاه‌ خارج‌ از كشور در غير از زمان‌ مقرر به‌ دليل‌ عدم‌ حضور كه‌ تفاوت‌ بسيار‌ محسوسي‌ با امكانات‌ دانشگاه‌هاي‌ داخل‌ كشور دارند، از جمله‌ خدمات‌ كتابخانه‌اي‌ غني‌ و مكفي‌ در دسترسي‌ سهل‌ و سريع‌ به‌ منابع‌ اطلاعاتي‌ لازم‌ و به روز كه‌ در تمام‌ دوره‌ تحصيل‌ مورد نياز است‌، آزمايشگاه‌هاي‌ مجهز و به‌ طور كلي‌ خدمات‌ علمي‌ دانشگاهي‌ كه‌ لازمة‌ كار تحقيق‌ است،‌ ذكر گرديد. علاوه‌ بر عامل‌ صرفه‌جويي‌ در بودجه‌، نظر تصميم‌گيران بر تفوق‌ اثربخشي‌ آموزشهاي‌ كوتاه‌‌مدت‌ نسبت‌ به‌ بلندمدت‌ نيز عامل‌ مهمي‌ در ايجاد محدوديت‌ براي‌ اين‌ شيوه‌ آموزش‌ (بلندمدت‌) بوده‌ است‌؛ به‌ طوري‌ كه‌ در مصوبات سازمان‌ مديريت‌ و برنامه‌ريزي‌ كشور يكي‌ از ويژگيهاي‌ نظام‌ جديد آموزش‌ كاركنان‌ دولت‌ «محدود نمودن‌ دوره‌هاي‌ بلندمدت‌ و پيش‌بيني‌ ساز و كارهايي‌ براي‌ استفاده‌ از امتيازهاي‌ مترتب‌ بر دوره‌هاي‌ كوتاه‌مدت‌ براي‌ افرادي‌ كه‌ در بستر خدمت‌، تحت‌ شرايطي‌ دوره‌هاي‌ كوتاه‌ مدت‌ مصوب‌ را طي‌ مي‌كنند» تصريح‌ شده‌ است ‌(دفتر آموزش و بهسازي نيروي انساني، 1380: ص82) عامل‌ مهم‌ ديگر تأثيرگذار در استفاده‌ از تسهيلات‌ آموزشهاي‌ بلندمدت‌، وضعيت‌ استخدامي‌ كاركنان‌ از نظر رسمي‌ بودن‌ است. بخش‌ زيادي‌ از كارشناسان‌ به‌ دليل‌ قراردادي‌ بودن‌ (كه‌ گاهتا 15 سال‌ داراي سابقه خدمت مي‌باشند‌) از اين‌ شيوة‌ ارتقاي سطح‌ علمي‌ محرومند؛ امري كه بر بازده‌ تحقيقات‌ تأثير مستقيم‌ دارد زيرا اين‌ تعداد بخش‌ عمده‌اي‌ از نيروهاي‌ تحقيقات‌ را تشكيل‌ مي‌دهند.

**آموزشهاي‌ كوتاه‌مدت**

محدوديت‌ و ايرادهايي‌ كه‌ در بارة‌ بورس‌ آموزش‌ بلندمدت‌ برشمرده‌ شد بر «دانش‌پژوهي‌ (فرصت‌ مطالعاتي‌)» به عنوان شيوه‌اي مؤثر و در رابطه با ارتقاي سطح علمي و كسب دانش روز از آموزشهاي كوتاه‌مدت نيز مترتب‌ است؛ بدين‌ نحو كه‌ ظرفيت‌ اختصاص‌ يافته‌ به‌ نيروهاي‌ واجد شرايط‌ ناچيز مي‌باشد. در عين‌ حال،‌ تقسيم‌ اين‌ ظرفيت‌ به‌ بورسهاي‌ فرصت‌ مطالعاتي‌ داخل‌ و خارج‌ كشور به‌ صورت‌ ظرفيت‌ اسمي‌ 70% براي‌ داخل‌ كشور و 30% براي‌ خارج‌ كشور است‌ كه‌ درصد اختصاص‌ يافته‌ براي‌ خارج‌ از كشور در مقايسه‌ بسيار كمتر بوده‌ و هم‌ چنانكه‌ تجارب‌ و عملكرد گذشته‌ نشان‌ داده‌، در اجرا نيز كمتر است‌. استفادة‌ اعضاي‌ هيئت‌ علمي‌ به‌ صورت‌ فقط‌ يك‌ بار از فرصت‌ مطالعاتي‌ نيز نشانگر نبود استمرار در كسب‌ دانش‌ روز بوده‌ و بيانگر عدم‌ حمايت‌ شايسته‌ و بايسته‌ از هيئت‌ علمي‌ و برخورد آماري‌ و كمّي‌ با اين‌ ركن‌ تحقيقات‌ مي‌باشد.

 برخورداري‌ از «شركت‌ در سمينارها و كارگاه‌هاي‌ پژوهشي‌ و آموزشي‌»  خارج‌ از كشور نيز شيوة‌ مؤثر ديگري‌ براي‌ ارتقاي سطح‌ علمي‌ و دستيابي‌ به‌ دانش‌ روز است‌ كه‌ با همين‌ مشكل‌ ياد شده‌ براي‌ فرصت‌ مطالعاتي‌ خارج‌ از كشور مواجه‌ است‌؛ به‌ طوري‌ كه‌ در سالهاي‌ برنامه‌ سوم،اختصاص‌ متوسط‌ 14% به‌ همايشها و كارگاه‌هاي‌ پژوهشي‌ و آموزشي‌ خارج‌ از كشور در برابر 86% به‌ داخل‌ كشور، ملاحظه‌ مي‌گردد.

 با توجه‌ به‌ عملكرد برنامه‌ دوم‌ و سوم توسعه‌ بر اساس‌ نوع‌ اعزام‌ كاركنان‌ به‌ صورت‌ بورس‌ و غيربورس‌ به‌ دوره‌هاي‌ كوتاه‌ مدت‌ خارج‌ از كشور، مشخص‌ مي‌گردد بيشترين‌ درصد ظرفيت‌ اختصاص‌ يافته‌ (بيش‌ از 60%) را بورسهاي‌ واگذاري‌ كشورها و مجامع‌ بين‌المللي‌ تشكيل‌ مي‌دهند كه‌ هزينه‌اي‌ براي‌ وزارت‌ به‌ همراه‌ ندارد و تنها يك‌ سوم‌ مابقي‌ ظرفيت‌ را بودجه‌ مي‌دهد. اما اين‌ مسئله‌ در برنامه‌ سوم ‌با اتخاذ شيوه‌اي‌ جديد تحت‌ عنوان‌ «استفاده‌ از مدرسان‌ خارجي‌ در داخل‌ كشور» مسئله‌ اعزام‌ به‌ خارج‌ را بسيار محدودتر نمود كه‌ به‌ نظر مي‌رسد جايگزين‌ با صرفه‌اي‌ نيز براي‌ سهميه‌ يك‌ سوم‌ وزارت‌ گردد (سازمان برنامه و بودجه، 1378).  البته،‌ ضمن‌ پذيرش‌ مزاياي‌ اين‌ شيوه‌ كه‌ با حضور استادان خارجي‌ در كشورمان‌ دسترسي‌ كامل‌ به‌ استادان حاذق‌ براي‌ تعداد زيادي‌ از دانشجويان‌ و پژوهشگران‌ ميسر مي‌گردد، بايد دانست‌ اتخاذ اين‌ شيوه‌ به‌ عنوان‌ جايگزين‌ اعزام‌ دانشجو به‌ خارج‌ و عموميت‌ دادن‌ آن‌ صحيح‌ نبوده‌ و صرفاً اكتفا به‌ وارد نمودن‌ استاد، مؤيد تسلط‌ نگرش‌ صرفه‌جويي‌ مالي‌ در سياستهاي راهبردي آموزشي‌ است؛ در حالي كه‌ بديهي است در غالب‌ رشته‌ها و تخصص‌ها، تنها مدرّس‌ كافي‌ نبوده‌ و امكانات‌ و عوامل‌ ديگر تكميل‌كنندةآموزش‌ را به‌ همراه‌ آن‌ مي‌طلبد؛ بويژه‌ در كسب‌ دانش‌ و تخصص‌ روز كه‌ امكانات‌ و تجهيزات‌ پيشرفتة خود را اقتضا مي‌نمايد؛ از جملة‌ اينها كتابخانه‌ غني‌ و برخوردار از كتابها‌ و مجله‌هاي‌ تخصصي‌ روز و آزمايشگاه‌هاي‌ مجهز به‌ وسايل‌ پيشرفته‌ است‌ كه‌ شرايط موجود فاقد بسياري از اين‌ ملزومات‌ است‌. بنابراين،‌ استفاده‌ از اين‌ شيوه‌‌ مسلماً ‌بايد به‌ تناسب‌ نوع‌ رشته‌ها و در موارد خاص و به‌ عنوان‌ شيوة مكمل‌ در كنار شيوة‌ اعزام‌ به‌ خارج‌ در نظر گرفته‌ شود. بنابراين‌،مي‌توان نتيجه گرفت دفتر برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ در تحقق‌ يكي‌ از اهداف‌ خود يعني‌ «بهنگام‌ سازي‌ دانش‌ و فناوري‌ كاركنان‌ و متخصصان‌ جهاد» موفق‌ نبوده‌ است‌.به‌ هر حال،‌ مشهود است‌ كه‌ صرفه‌جويي‌هاي‌ مالي‌ عامل‌ مهم‌ و اصلي‌ در سياست‌گذاريها و تعيين‌ و اتخاذ رويه‌ها و شيوه‌هاي‌ آموزشي‌ و اطلاع‌رساني‌ نيروهاست؛ وضعيتي‌ كه‌ نه‌ تنها از كيفيت‌ بلكه‌ از كمّيت‌ نيز در حوزه‌هاي‌ ياد شده‌ كاسته‌ است‌. مؤيد اين‌ مسئله‌ داخلي‌ نمودن‌ آموزشها و آمار بسيار پايين‌ تسهيلات‌ آموزشي‌ بويژه‌ اعزام‌ نيروها به‌ خارج‌ از كشور براي‌ ارتقاي كيفي‌ تخصص‌ها و به‌ روز نمودن‌ دانش‌ آنان‌ و نيز كمبود و نقص‌ خدمات‌ در بخش‌ اطلاع‌رساني‌ است، كه‌ در ادامه به آن پرداخته‌ خواهد شد. در بررسي وضعيت‌ سرمايه‌گذاري‌، امكانات‌ و تجهيزات‌ آموزشي‌ و مصاحبه‌هاي‌ انجام‌ شده‌ مشخص‌ گرديد به‌ جز تسلط‌ بينش‌ صرفه‌جويي‌، «نبود مديريت‌ صحيح‌ منابع‌» توسط‌ مديران‌ داخلي‌ مشكل‌ ديگر در تخصيص‌ مناسب‌ بودجه‌ به‌ بخشهاي‌ آموزش‌ و اطلاع‌رساني‌ براي‌ ارتقاي سطح‌ علمي‌ نيروهاست.  اين‌ وضعيت‌ ناشي‌ از دو مسئله‌ آگاهيِ‌ نداشتن نسبت‌ زيادي‌ از مديران‌ در اعتقاد به‌ اهميت‌ و نقش‌ راهبردي‌ و تعيين‌ كنندة‌ دو مقولة‌ آموزش‌ و اطلاع‌رساني‌ در پشتيباني‌ تحقيقات و نيز كمبود بودجه تخصيصي‌ است‌. در مسائل‌ مطرح‌ شده‌ اعتقاد بر اين‌ بود كه‌ غالب‌ مديران،‌ سنتي‌ و اجرايي‌ (و نه‌ علمي‌) بوده‌ و در تخصيص‌ بودجه‌ به‌ اين‌ بخشها، به‌ علت‌ مسائل‌ بينشي‌ و يا كمبود بودجه،آنها را در زمرة‌ رديفهاي‌ ‌ غيراولويت دار يا غيرضروري قرار مي‌دهند و حتي‌ اغلب اختصاص‌ يك‌ درصد اعتبار عمراني‌ به‌ آموزش‌ را در عمل صرف‌ امور ديگر مي‌كنند. در حالي كه‌ اين‌ دو بخش‌ مستقيماً پشتيبانِ‌ تحقيقات‌ و عامل‌ ارتقاي سطح‌ علمي‌ نيروهاي‌ آن‌ هستند؛ مسئله‌اي‌ كه‌ اساساً تشكيلات‌ تحقيقات‌ نيازمند آن است (ملك‌محمدي، 1378: ص65).

 از نظر «برنامه‌ريزي‌ و سياست‌گذاري»، درصد بالايي‌ (5/84%) از مسئولان‌ مؤسسات‌ و مراكز تحقيقات،‌ دوره‌هاي‌ آموزشي‌ كوتاه‌ مدت‌ برگزار شده‌ توسط‌ مراكز آموزش‌ جهاد و 7/70% دوره‌هاي‌ برگزار شده‌ توسط‌ مؤسسه‌/ مركز تحقيقات‌ خود را به‌ ميزان‌ متوسط‌ به‌ پايين‌ پاسخگوي‌ نياز مجموعه‌ سازماني‌ خود دانسته‌اند. 3/83% مسئولان‌ آموزش‌ نيز معتقد بودند برنامه‌ريزي‌ كلان‌ صورت‌ گرفته‌ توسط‌ دفتر برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ جهاد به‌ ميزان‌ متوسط‌ وكمتر، پاسخگو و تأمين‌ كنندة‌ نيازمجموعه‌ سازماني‌ است‌. در بررسي‌ تقويم‌ دوره‌هاي‌ آموزشي‌ مراكز آموزش‌ جهاد نيز مشخص‌ گرديد؛نخست‌، دوره‌ها بيشتر جنبة‌ عمومي‌ و مقدماتي‌ دارند تا تخصصي‌ و دوم‌، بعضي‌ از دوره‌ها از نظر كاربردي‌ منسوخ و يا قديمي‌ بوده‌ و نيازي به آنها نيست اما همچنان‌ در برنامه‌ آموزشي‌ گنجانيده‌ شده‌ و در غالب‌ مراكز آموزش‌ تدريس‌ مي‌شوند. اين‌ مسئله‌ از ضعف‌ برنامه‌ريزي‌ و آگاهي‌ نداشتن برنامه‌ريزان‌ از نياز روز و نيازسنجي‌ غيركارشناسانه‌ آنان‌ حكايت دارد. سوم‌ ـ كه‌ در مصاحبه‌هاي‌ انجام‌ شده‌ به‌ عنوان‌ اشكالي‌ عمده‌ مطرح‌ و مشخص‌ گرديد ـ غيرمرتبط‌ بودن‌ دوره‌ها با نياز شغلي‌ بسياري‌ از افراد بوده‌ است‌ كه‌ علت‌ آن‌ گذراندن‌ صرفاً تعداد معيّني‌ دوره‌ و واحد درسي‌ بدون‌ توجه‌ به‌ ماهيت‌ آنها بخاطر كسب‌ امتياز ارتقاي شغلي‌ و يا الزام‌ بدانهاست. اين‌ سياست‌ تشويقي‌ ناقص‌ در واقع‌ امر به‌ پرت‌ بالاي‌ سرمايه‌گذاري‌ آموزشي‌ و ارتقاي كاذب‌ سطح‌ علمي‌ نيروها به‌ طور صوري‌ در آمارهاي‌ گزاف‌ كمّي‌ اعلام‌ شده‌ منجر گرديده‌ است. متأسفانه‌ با وجود اطلاع‌ متوليان‌ و مجريان‌ آموزش‌ از اين‌ مسئله‌، همچنان‌ فرهنگ‌ ارائه‌ صرف‌ آمارهاي‌ كمّي‌ توسط‌ برخي مديران‌ براي‌ حفظ‌ موقعيت‌ خود كه‌ شاخص‌ مديريت‌ سنتي‌ و نه‌ علمي‌ است‌، گرايش‌ مسلط‌ و غالب‌ مي‌باشد. بنابراين،‌ نتيجه‌ گرفته‌ مي‌شود كه‌ دفتر برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ در جامه‌ عمل‌ پوشاندن‌ به‌ يكي‌ از مهم‌ترين‌ اهداف‌ خود يعني‌ «تربيت‌ نيروي‌ انساني‌ متخصص‌ وزارت‌» نيز موفق‌ نبوده‌ است (جباري، 1381: 86-72)‌. نكتة‌ ديگر در مورد آموزش‌ كاركنان،‌ وجود مشكلات‌ عديدة‌ كلي‌ و جزئي‌ برنامه‌ريزي‌ و اجراي‌ دوره‌هاي‌ آموزشي‌، كيفيت‌ اجرا از نظر توانايي‌ مدرسان‌ مانند تسلط‌ و احاطة‌ علمي‌، آشنايي با فنون‌ نوين‌ تدريس‌ و انتقال‌ مطلب‌، به‌ روز بودن‌ دانش‌، پوشش‌ سرفصلها، و غني‌ و به‌ روز بودن‌ محتواي‌ منابع‌ و مطالب‌ درسي‌ است كه با درصدهاي بالايي از سوي جامعة آماري متوسط به پايين ارزيابي گرديد. بدين ترتيب‌، نتيجه‌گيري‌ مي‌شود كه‌ دفتر برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ در مورد يكي‌ ديگر از وظايف‌ خود يعني‌ «نظارت‌ بر كيفيت‌ تحصيلي‌ مأموران‌ آموزش‌ جهاد كشاورزي‌» موفق‌ نبوده‌ است‌.

 نكته‌ ديگر، كمبود «كادر آموزشي»‌  در مراكز آموزش‌ جهاد است‌ كه‌ به‌ خاطر عدم‌ مجوز جذب‌ و استخدام‌ از يكسو با دعوت‌ از استادان و مدرسان‌ خارج‌ از جهاد به‌ عنوان‌ مدعو و از سوي‌ ديگر با كاركنان‌ بيشتر غيرهيئت‌ علمي‌ (9/44% درجامعه‌ آماري‌) از درون‌ جهاد تأمين‌ گرديده‌ است‌. مسئلة‌ غيرثابت‌ بودن‌ نيمي‌ از مدرسان‌ و نيمي‌ به‌ صورت‌ غيرهيئت‌ علمي‌، عامل‌ مهم‌ ديگر اثرگذار بر كيفيت‌ آموزشهاست.

 از نظر «كفايت» دوره‌هاي‌ آموزشي‌ درصد بالايي‌ از افراد (6/87%) تعداد و (84%) زمان‌ دوره‌ها را كافي‌ ندانستند، و از نظر « استمرار» نيز به‌ همين‌ ترتيب‌ 3/81% افراد دوره‌هاي‌ آموزشي‌ كوتاه‌ مدت‌ را مستمر ندانسته‌اند. در مصاحبه‌هاي‌ انجام‌ شده‌ پراكندگي‌ موضوعي‌ و نه‌ يك‌ رابطة‌ منطقي‌ در دوره‌هاي‌ گذرانده‌ شده‌ توسط‌ افراد در كنار غيرمرتبط‌ بودن‌ غالب‌ دوره‌ها با نيازهاي‌ شغلي‌ آنان‌ ملاحظه‌ گرديد كه‌ به‌ همراه‌ با مسئلة‌ عدم‌ استمرار و كفايت‌ دوره‌ها، از صرف‌ برگزاري‌ بيشترين دوره‌ها بدون‌ توجه‌ به‌ اساس‌ و اهداف‌ مورد نظر‌ حكايت دارد. مي‌توان‌ گفت،‌ مهم‌ترين‌ شاخص‌ و ويژگي‌ آموزشهاي‌ كوتاه‌مدت‌ «مستمر بودن‌» آنهاست‌، زيرا در ميان‌ كشورهاي‌ توسعه‌ يافته‌ مقصود اصلي‌ و فلسفه‌ وجودي‌ راه‌اندازي‌ آموزش‌ ضمن‌ خدمت‌ كاركنان‌ تربيت‌ نيروي‌ متخصص‌ و به‌ روزرساني‌ دانش‌ و تخصص‌ نيروها براي‌ جلوگيري‌ از ركود فعاليتها و بازده‌ توليد از يك‌ طرف‌ و ارتقاي بهره‌وري‌ و كاربري‌ فناوري‌ جديد و توسعة‌ محصول‌ از طرف‌ ديگر مي‌باشد. اين‌كار از طريق‌ آموزشهاي‌ تخصصي‌ پيوسته‌ و مستمر بر اساس‌ برنامه‌‌اي منظم‌ و دقيق‌ با انجام‌ و اعمال‌ كنترل‌ و ارزشيابي‌ براي‌ بازخور سيستم‌ درون سازمان‌ صورت‌ مي‌پذيرد (سلطاني، 1381: ص44-40). در بررسي‌ به عمل‌ آمده،‌ مشخص‌ شد‌ درصد بالايي‌ از مسئولان‌ آموزش‌ (88%) اظهار داشته‌اند كه‌ نتايج‌ ارزشيابي‌ دوره‌ها را به‌ ميزان‌ متوسط‌ و كمتر بررسي‌ نموده و به كار برده‌اند و تنها 12% به‌ مقدار زياد مورد استفاده ‌قرار داده‌اند. بدين‌ ترتيب،‌ دفتر برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ در مورد يكي‌ ديگر از وظايف‌ خود يعني‌ «نظارت‌ بر حسن‌ انجام‌ دوره‌هاي‌ آموزشي‌ كوتاه‌ مدت‌» موفق‌ نبوده‌ است‌. روي‌ هم‌ رفته،‌ نتيجه‌ گرفته‌ مي‌شود علاوه‌ بر اشكالهاي وارد بر برخي‌ شيوه‌هاي‌ ياد شده‌، اثربخشي‌ آنها‌ بخصوص‌ در مرحله‌ اجرا مورد اشكال‌ است‌.

**بخش‌ اطلاع‌رساني‌**

 مطالب‌ پيش‌ گفته‌ در مورد اثرگذاري‌ سياستهاي‌ صرفه‌جويي‌ كه‌ به‌ كاهش‌ يا عدم‌ بهره‌وري‌ تحقيقات‌ و به طور كلي‌ دستگاه‌ منجر گرديده‌ است‌، در بررسي انجام‌شده در مورد خدمات‌ بخش‌ اطلاع‌رساني‌ نيز ملاحظه‌ گرديد. درصدهاي‌ بسيار پايين‌ بهره‌برداري‌ نيروها (اغلب زير 15 تا 20%) از خدمات‌ اطلاع‌‌رساني‌ همچون‌ خدمات‌ تحويل‌ مدرك‌ (تأمين‌ متن‌ كامل‌ مقاله‌هاي‌ غيرفارسي‌)، خدمات‌ فهرست‌ مندرجات‌ نشريات‌ ادواري‌ غيرفارسي‌، خدمات‌ فهرستگان‌ جهاد (فهرست‌ مشترك‌ كتابخانه‌هاي‌ معاونت‌ آموزش‌ و تحقيقات‌ جهاد)، خدمات‌ كاوش‌ بانكهاي‌ اطلاعاتي‌ علمي‌، شبكه‌ جهاني‌ اينترنت‌، خدمات‌ اشاعة‌ گزينشي‌ اطلاعات‌، و خدمات‌ آگاهي‌ رساني‌ جاري‌ بخصوص در اعضاي‌ هيئت‌ علمي،‌ از وجود كاستيهاي‌ اساسي‌ و عمده‌ و بازده‌ بسيار پايين‌ اين‌ بخش‌ به‌ لحاظ‌ عدم‌ سرمايه‌گذاري‌ لازم‌ و تأمين‌ امكانات‌، تجهيزات‌ و فنآوري‌ اطلاعات‌ حكايت دارد.

در مصاحبه‌هاي‌ انجام‌ شده‌، مهم‌ترين‌ نياز اعضاي‌ هيئت‌ علمي‌ و پژوهشگران‌ تأمين‌ منابع‌ و متن‌ كامل‌ مقاله‌هاي نشريه‌هاي‌ تخصصي‌ غيرفارسي‌ عنوان‌ گرديد كه‌ اين‌ وظيفه‌ با سياست‌گذاري‌ و شيوة‌ اجرايي‌ ضعيف‌، ناقص‌ و بسيار زمان‌‌بري‌ انجام‌ مي‌گردد كه‌ به‌ هيچ‌ روي‌ قادر به‌ تأمين‌ و پشتيباني‌ بخش‌ تحقيقات‌ و پاسخگويي‌ به‌ نيازهاي‌ اطلاعاتي‌ پژوهشگران‌ نيست‌. دسترسي نداشتن اعضاي‌ هيئت‌ علمي‌ و پژوهشگران‌ به‌ مجله‌هاي ‌ تخصصي‌ غيرفارسي‌ به‌ عنوان‌ يك‌ منبع‌ و مجراي‌ مهم‌ اطلاعاتي‌ براي‌ دسترسي‌ به‌ دانش‌ روز كه‌ صرفاً در خريداري تعداد عناوين‌ محدود و آنهم‌ يك‌ نسخه‌ ـ كه‌ در مؤسسه‌ تحقيقات‌ مربوط‌ نگهداري‌ مي‌گردد و مراكز تحقيقات‌ در استانها از دسترسي سهل و سريع به آن‌ محرومند ـ از وضعيت‌ ناگوار اطلاع‌رساني‌ در بخش‌ تحقيقات‌ حكايت دارد. به دليل محدوديت اعتبار ارزي، متوليان اطلاع‌رساني،ارائة‌ فهرست‌ مندرجات‌ نشريه‌هاي‌ علمي‌ غيرفارسي‌ را جايگزين‌ حذف‌ مجله‌ها‌ در استانها نموده‌اند. شيوه‌اي‌ كه‌ طبق‌ آن‌ پژوهشگران‌ ‌بايد‌ صرفاً از روي‌ عنوان‌ مقاله‌ آن‌ را سفارش‌ دهند و مستلزم‌ طي‌ مسير بوروكراسي‌ طولاني‌ از طريق‌ فرم‌ درخواست‌ است كه‌ بخصوص براي‌ درخواست‌ مقاله‌هايي‌ غير از مجله‌هاي‌ ياد شده‌ اغلب‌ چندين‌ ماه‌ به‌ طول‌ مي‌انجامد و در اين‌ مدت‌ موضوعيت‌ آن‌ براي‌ پژوهشگر خاتمه‌ يافته و يا قديمي‌ مي‌گردد. بنابراين، شيوة به كار گرفته‌ شده توسط‌ آن‌ مركز در مورد ارائه‌ فهرست‌ مندرجات‌ به‌ عوض‌ تأمين‌ مجله‌هاي علمي‌ و مكانيزم‌               درخواست‌ مقاله‌ نيز تكافوي‌ تحقيقات‌ را نكرده‌ است‌؛ اين‌ شيوه‌ به‌ غير از مسائل‌ فني‌ مترتب‌ بر آن‌ مانند محدوديت و نارسايي‌ عنوان‌ و بوروكراسي‌ طولاني‌ مدت‌ تهيه‌ مقاله‌ها،‌‌ به‌ عنوان‌ راهكاري جايگزين‌ براي تأمين‌ مجله‌هاي‌ مراكز، توجيه‌گر صرفه‌جويي‌هاي‌ مالي زيان‌ده‌ آنهم‌ در بخش‌ تحقيقات‌ و توسعه[[10]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn10%22%20%5Co%20%22) است‌ كه‌ پيامد آن‌ يعني‌ آثار ركود و انفعال‌ ناشي‌ از آن‌ در اين‌ بخش‌ به‌ خوبي‌ مشاهده مي‌گردد. به‌ جز قطع‌ مجله‌هاي‌ علمي‌ غيرفارسي‌ و محروميت‌ مراكز تحقيقات‌ استانها از آنها، ‌ سازماندهي‌ و فهرست‌نويسي‌ منابع‌ كتابخانه‌هاي‌ مراكز تحقيقات و آموزش استانها مورد ديگري‌ است كه‌ جزو وظايف‌ مركز اطلاعات و مدارك علمي كشاورزي است. اين كار در وزارت كشاورزي سابق بكلي انجام نگرديده و در وزارت جهاد سازندگي سابق توسط مركز اطلاع‌رساني و خدمات علمي انجام و برونداد اين‌ فعاليت‌ لوح‌ فشردة «فهرستگان‌ جهاد» در سال‌ 1379 بود كه‌ شامل‌ 40044 كتاب‌، 3834 گزارش‌، 3157 مقاله‌ و در مجموع‌ 47035 مدرك‌ مي‌شود كه‌ البته‌ در بررسي‌ جامعه‌ آماري‌ ناقص‌ بودن‌ سازماندهي‌ منابع‌ كتابخانه‌اي‌ استانها نيز گزارش‌ گرديد.

همچنين خط‌ مشي‌ متمركز اين‌ نهاد و وظيفة اطلاع‌رساني‌ آن‌ ايجاب‌ مي‌نموده است كه‌ تازه‌هاي‌ خريد مؤسسات و مراكز تحقيقاتي و آموزشي استانها بويژه از نمايشگاه‌هاي بين‌المللي كتاب تهران را كه‌ عموماً شامل‌ كتابهاي‌ جديد و در زمرة‌ دانش‌ روز بود، سازماندهي نموده و در «فهرستگان جهاد» بگنجاند و آن را بهنگام نمايد؛ حتي‌ فهرست‌ مشتركي‌ نيز از آنها تهيه‌ و به‌ اطلاع‌ كلية‌ مؤسسات و مراكز برساند كه‌ جزو وظايف‌ و اهداف‌ آن‌ يعني‌ «سازماندهي‌ اطلاعات؛ اشاعة‌ اطلاعات‌ علمي‌ و فني؛ توليد منابع‌ مرجع‌ و پايگاه‌هاي‌ اطلاعاتي‌ موضوع‌مدار و ارتقاي سطح‌ علمي‌ محققان‌ و متخصصان‌» قرار دارد.

وضعيت‌ «استفاده‌ از شبكه‌ جهاني‌ اينترنت»‌ نيز به‌ عنوان‌ راهكاري‌ ميان‌بر كه‌ امكان‌ دسترسي‌ سهل‌ و سريع‌ به‌ منابع‌ اطلاعات‌ را فراهم‌ مي‌سازد، نه‌ تنها در حوزة‌ وسيعي‌ از مؤسسات‌ و مراكز تحقيقات‌ هنوز در مرحلة‌ ايجاد و راه‌اندازي‌ است،‌ بلكه‌ در قسمتهايي‌ كه‌ از آن‌ برخوردار شده‌اند، به علت‌ عدم‌ پشتيباني‌ مالي‌ براي‌ اشتراك‌ و آبونمان‌ با ناشران‌ علمي‌ بين‌المللي (همچون وزارت علوم، تحقيقات و فناوري) در حد استفادة‌ معمولي‌ بدون‌ بازده‌ تخصصي‌ بوده‌ و غير پاسخگوست. در بررسي در همين‌ حد نيز بهره‌برداري‌ از آن‌ توسط‌ اعضاي‌ هيئت‌ علمي‌ 3/59% به‌ ميزان‌ متوسط‌ و كمتر بوده‌ است‌ كه‌ 1/23%از آن‌ هيچ‌گونه  بهره‌برداري‌ نكرده‌اند.همچنين‌ عدم‌ انجام‌ ارزشيابي‌ فعاليتهاي‌ اطلاع‌رساني‌ واحدهاي‌ اطلاع‌رساني‌ مؤسسات و مراكز استانها مصداق‌ ديگري‌ بر عدم مديريت سازمان‌يافتة اين نهاد است‌. در بررسي‌ فعاليتها و عملكرد مركز اطلاعات و مدارك علمي كشاورزي‌ به‌ عنوان‌ متولي‌ بخش‌ اطلاع‌رساني‌ سازمان و سياست‌ متمركز آن،‌ ملاحظه‌ شد كه‌ اين‌ تمركز بيشتر به‌ توسعه‌ و ارائه‌ خدمات‌ در خود مركز و پايتخت‌ گرايش يافته‌ و در عمل‌ به‌ وانهادگي‌ و يا عدم رسيدگي فعال‌ به‌ مراكز تحقيقات‌ استانها و واحدهاي‌ اطلاع‌رساني‌ و كتابخانه‌هاي‌ آنها منجر شده است؛ امري‌ كه‌ جزو وظايف‌ و اهداف‌ آن‌ يعني‌ «پشتيباني‌ و تقويت‌ نهادهاي‌ اطلاع‌رساني‌ مراكز آموزشي‌ و تحقيقاتي‌ زير پوشش‌ معاونت‌ آموزش‌ و تحقيقات‌» قرار دارد‌. در بررسيهاي‌ به‌ عمل‌ آمده‌ كه‌ آمار آنها ارائه‌ شده‌، مشخص‌ ‌گرديد شيوه‌هاي‌ ديگر نيز‌ در مرحلة‌ اجرا دچار مشكل‌ بوده‌ و فاقد اثربخشي‌ مي‌باشند.از بررسي موارد پايش نتيجه گرفته مي‌شود مركز اطلاع‌‌رساني‌ جهاد با وجود مساعي در نيل‌ به‌ اهداف‌ خود موفق‌ نبوده‌ است‌ و ‌ به جز آمارِ درصدهاي‌ پايين‌ آگاهي‌ و بهره‌برداري‌ از خدمات‌ اين‌ مركز (جدولهاي 1و2)، در مصاحبه‌هاي‌ صورت‌ گرفته‌ اثربخشي‌ قابل قبولي از فعاليتهاي‌ آن‌ از نظر كارشناسان‌ و بخصوص‌ اعضاي‌ هيئت‌ علمي‌ گزارش‌ نگرديد.

**جدول1. فراواني افراد جامعه كه از خدمات اطلاع‌رساني آگاهي نداشته‌اند**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نوع خدمات اطلاع‌رساني** | **كل جامعه****(درصد)** | **هيئت علمي****(درصد)** |
| خدمات فهرست مندرجات نشريات ادواري غيرفارسي | 1/60 | 5/48 |
| خدمات تحويل مدرك (DDS) | 7/60 | 7/47 |
| خدمات فهرستگان كتابخانه‌ها | 2/75 | 8/70 |
| خدمات كاوش بانكهاي اطلاعات علمي | 5/46 | 3/32 |
| خدمات اشاعه گزينشي اطلاعات (SDI) | 2/79 | 8/73 |
| خدمات آگاهي‌رساني جاري (CAS) | 6/74 | 2/66 |

**جدول2. فراواني افراد جامعه كه از خدمات اطلاع‌رساني بهره‌برداري ننموده‌اند**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نوع خدمات اطلاع‌رساني** | **كل جامعه****(درصد)** | **هيئت علمي****(درصد)** |
| خدمات فهرست مندرجات نشريات ادواري غيرفارسي | 7/64 | 4/55 |
| خدمات تحويل مدرك (DDS) | 3/66 | 6/54 |
| خدمات فهرستگان كتابخانه‌ها | 9/76 | 8/70 |
| خدمات كاوش بانكهاي اطلاعات علمي | 8/56 | 1/43 |
| خدمات اشاعه گزينشي اطلاعات (SDI) | 5/81 | 8/73 |
| خدمات آگاهي‌رساني جاري (CAS) | 9/75 | 2/66 |

بنابراين،‌ با توجه‌ به‌ مطالب‌ مطرح شده‌ و موارد برشمرده‌، نتيجه‌گيري‌ مي‌گردد در مجموع‌ عناصر مورد سنجش‌، شيوه‌هاي‌ به‌ كار رفته‌ توسط‌ بخشهاي‌ آموزش‌ و اطلاع‌رساني‌ جهت‌ ارتقاي سطح‌ علمي‌ نيروها و دستيابي‌ آنان‌ به‌ دانش‌ روز، اثربخشي‌ لازم را ندارند.

**پيشنهادها**

 پس‌ از بررسي‌ وضعيت‌ موجود، رفع‌ يكسري‌ موانع‌ و توسعه‌ و به منظور بهينه‌ و اثربخش‌ نمودن‌ برخي‌ شيوه‌هاي‌ موجود و نيز عوامل اثرگذار محيطي و سازماني به انضمام ارائة شيوه‌ا‌ي‌ نوين‌ در ذيل پيشنهاد مي‌گردد:

- اهتمام بر جذب نخبگان در فرايند استخدام و گزينش نيروهاي پژوهشي و آموزشي

- اختصاص‌ اعتبار مورد نياز و مكفي به بخشهاي‌ آموزش‌ و اطلاع‌رساني‌ و نظارت‌ بر نحوة‌ هزينه‌كرد آن.‌

- در مورد بورس‌ آموزشهاي بلندمدت ترددي در خارج از كشور،به‌ جاي‌ مقرر نمودن‌ مدت‌ زمان‌ كوتاه‌ و ثابت‌ براي‌ كليه‌ رشته‌ها، دفعات‌ تردد و زمان‌ اقامت‌ منعطف‌ و به‌ تناسب‌ نوع‌ رشته‌ها تعيين گردد‌.

- به منظور افزايش سهم فرصتهاي مطالعاتي خارج از كشور و دفعات آن و نيز پوشش بيشتر براي دادن فرصت به كلية رتبه‌هاي اعضاي هيئت علمي، بودجه بيشتري اختصاص داده شود.

- تأمين اشتراك آنلاين كتابخانه‌ها، بانكهاي اطلاعاتي و نشريات علمي معتبر بين‌المللي همچون اقدام وزارت علوم، تحقيقات و فنآوري براي كليه مؤسسات و مراكز تحقيقاتي و آموزشي سازمان تحقيقات و آموزش كشاورزيبراي دسترسي جامع به منابع اطلاعاتي.

- رفع مشكلات اساسي بودجه و نيروي انساني كتابخانه‌هاي مؤسسات و مراكز تحقيقاتي و آموزشي بخصوص استانها با اختصاص جايگاه، رديف بودجه خاص و حداقل 3 پست نيروي انساني (مدير، كارشناس، كاردان) در تشكيلات سازمان تحقيقات و آموزش كشاورزي.

- آموزشهاي‌ كوتاه‌ مدت‌ مرتبط‌، مكفي و مستمر نيروها همراه با نظارت بر بهره‌گيري از نيروي آموزش‌ديده توسط دستگاه متبوع.

- توجه‌ به‌ رفع‌ عوامل‌ پرت‌ بالاي‌ سرمايه‌گذاري‌ در امر آموزش و اطلاع‌رساني‌ مانند:تجميع بي‌رويه‌ و بي‌تناسب‌ در هرم‌ نيروي‌ انساني‌، خروج‌ نيروهاي‌ متخصص‌، جابجايي‌ بسيار در طبقه‌هاي‌ شغلي‌، عدم‌ تطابق‌ مدرك‌ تحصيلي‌ شماري‌ از نيروها با پست‌ سازماني‌ و وظايف‌ شغلي‌، چند منظوره‌ و متنوع‌ بودن‌ وظايف‌ شغلي‌ واگذاري‌ به‌ افراد و بعضاً غيرتخصصي‌ بودن‌ آنها.

- برنامه‌ريزي‌ آموزشي‌ و اطلاع‌رساني‌ به‌ صورت‌ نظام‌مند و علمي‌ و بر مبناي‌ نيازهاي‌ واقعي‌ بخشها، كارشكافي‌ نيروها و شرايط‌ كاري‌ و محيطي‌ آنان‌، فراگيرنمودن‌ و معطوف‌ نكردن آموزشها به‌ سطوح‌ پايين‌ نيروها در سازمان‌.

- برقراري‌ مديريت‌ كيفيت‌ جامع‌[[11]](http://128.168.0.10/editor/main.htm%22%20%5Cl%20%22_ftn11%22%20%5Co%20%22) در نظامهاي آموزش‌ و اطلاع‌ رساني‌ و انجام‌ ارزشيابي‌هاي‌ مستمر به‌ عنوان‌ عاملي كيفي‌ در طول‌ و در پايان‌ دوره‌هاي‌ آموزشي‌ و فعاليت‌هاي‌ اطلاع‌رساني‌ و به اثركشيدن نتايج‌ آنها در سيستم‌.

- اعمال‌ نظارت‌ دايم بر عملكرد دستگاه‌هاي‌ متولي‌ آموزش‌ و اطلاع‌رساني.‌

- كاربرد شيوة «استفاده‌ از مدرسان‌ خارجي‌ در داخل‌ كشور» به‌ تناسب‌ نوع‌ رشته‌ها و به‌ عنوان‌ شيوه‌اي‌ مكمل‌ و نه‌ جايگزين‌ شيوة‌ اعزام‌ به‌ خارج‌ از كشور.

- برقراري‌ نظام آموزش‌ از راه‌ دور بر روي وب به‌ عنوان‌ ‌ شيوه‌اي‌ نوين‌ و مناسب براي‌ آموزش كاركنان.‌

**منابع**

- جباري، لطفعلي (1381). سنجش اثربخشي برنامه‌هاي آموزشي در سازمانها. تدبير، 127: 86-72.

- دفتر آموزش و بهسازي نيروي انساني، معاونت امور مديريت و منابع نيروي انساني، سازمان مديريت و برنامه‌ريزي كشور (1380). مجموعه قوانين و مقررات اداري و استخدامي در زمينه وظايف مديريت و منابع انساني. تهران، سازمان مديريت و برنامه‌ريزي كشور، معاونت امور پشتيباني، مركز مدارك علمي و انتشارات، ص82.

- رونالد، پاول (1379). روشهاي اساسي پژوهش براي كتابداران. ترجمه نجلا حريري. تهران: مركز انتشارات علمي دانشگاه آزاد اسلامي.

- سازمان برنامه و بودجه (1378). قانون برنامه سوم توسعه اقتصادي اجتماعي و فرهنگي جمهوري اسلامي ايران (1383- 1379). تهران، سازمان برنامه و بودجه، 78 ص.

- سلطاني، ايرج. اثربخشي آموزش در سازمانهاي صنعتي و توليدي. تدبير، 119: 44-40.

- كومار، كريشان (1374). روشهاي پژوهش در كتابداري و اطلاع‌رساني. ترجمه فاطمه رهادوست، فريبرز خسروي. تهران: كتابخانه ملي جمهوري اسلامي ايران.

- ملك‌محمدي، ايرج؛ غلامرضا سلطاني؛ اسماعيل شهبازي (1378). بررسي نقش عوامل مشوق و بازدارنده در جلب هيأت علمي كشاورزي و منابع طبيعي به انجام تحقيق. پژوهشنامه دانشگاه تهران، 22: 65.

1. عضو هيئت علمي مركز تحقيقات كشاورزي و منابع طبيعي خوزستان (hoohakim@yahoo.com)

1. Efficacy evaluation.

2. SPSS.Win.

1. JASIS.

2. ASIDC.

3. Document Delivery Service (DDS).

4. Selective Dissemination Information (SDI).

5. Patents.

6. Current Awareness Service (CAS).

1. Research and Development (R&D).

1. Total Quality Management (TQM