**بسمه** **تعالی**

**چالش های پیش روی برنامه های ترویجی در نظام نوین ترویج**

**نگارندگان:**

**دکتر مهشید بهادری**

**دانش آموخته دکتری ترویج کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و محقق بخش تحقیقات روستایی مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی استان لرستان**

 **دکتر مسعود رفیعی**

**عضو هیات علمی بخش تحقیقات اصلاح و تهیه نهال و بذر مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی استان لرستان**

 **مهندس عبداله حسنوند**

**رئیس اداره ترویج و آموزش بهره برداران شهرستان خرم آباد**

 **مهندس امین فرهادی نژاد**

**رئیس مرکز جهاد کشاورزی بخش بیرانوند- شهرستان خرم آباد**

چکیده

هدف مشترک همه دست­اندرکاران بخش کشاورزی ایجادامنیت غذایی پایدار می­باشد؛ به منظور دستیابی به این هدف، مهمترین چالش های پیش روی اجرای برنامه های ترویجی و راهکارهای پیشنهادی جهت حل آنها در قالب چند محور در مقاله حاضر مطرح شده است.

**واژگان کلیدی: آموزش مهارتی، تربیت آموزشگر، محتوای مناسب، کلی نگری، کاهش کیفیت، کانال جدید ارتباطی، سطح بندی آموزشگران، بودجه بندی، محققان معین.**

 **کیفیت پایین آموزش های مهارتی ویژه بهره برداران**

همانگونه که مستحضر می­باشید ترویج کشاورزی از نقشی مهم و اهمیتی ویژه؛ در انتقال فناوری­های جدید به بهره­برداران بخش کشاورزی برخوردار می­باشد. آموزش به عنوان مهمترین و اساسی­ترین رکن در انتقال فناوری­های نوین به بخش کشاورزی همواره مطرح می­باشد. اجرای برنامه­های آموزشی ترویجی از قبیل: کلاس­های مهارتی در صورتی که پیش­بینی، طراحی و تدوین آنها به طور صحیح و متناسب صورت گیرد، می­تواند به عنوان ابزاری کلیدی در جهت ایجاد تحول و تغییر در سطح مهارت­ها و توانایی­های قشر تولیدکننده در بخش کشاورزی ایفای نقش نماید.

 با عنایت به اینکه هدف نهایی از برگزاری آموزش­های مهارتی ارتقای آگاهی­های حرفه­ای بهره­برداران بوده، بایستی در طراحی و تدوین دوره­های مهارتی در هر منطقه اصل تناسب با تجربیات؛ ویژگی­های فردی و حرفه­ای مخاطبان برنامه­های ترویجی؛ مشکلات و نیازهای شغلی گروه­های مختلف بهره­برداران (باغدار، دامدار، زارع، کلزاکار، گندمکار و...) بیشتر در نظر گرفته شود. در این راستا، بنظر می­رسد که برگزاری دوره­های آموزشی ترویجی به صورت (فشرده و با حجم بالا) با توجه به محدودیت­های مالی و امکانات و... منجر به کاهش کیفیت دوره­های مذکور خواهد شد. دراین خصوص، مهمترین نکته­ای که بنظر می­رسد مورد غفلت قرار گرفته است، عدم توجه به این اصل اساسی است که آموزش­های مهارتی پایدارترین، دشوارترین و در عین حال زمانبرترین نوع تغییر در رفتار است و هدف نهایی در هر نوع آموزش مهارتی بایستی ایجاد تغییر رفتار پایدار در بهره­بردار باشد. از این رو، به منظور افزایش اثربخشی دوره­های مهارتی بایستی بگونه­ای برنامه­ریزی صورت پذیرد که در نهایت منجر به تغییر پایدار و دائمی در رفتار شود و صرفا به تغییر در دانش و نگرش بسنده نگردد.

**دسترسی پایین به محتوای آموزشی مناسب با نیازهای واقعی**

متاسفأنه یکی از مشکلاتی که در برنامه­ریزی­های ترویجی کماکان به چشم می­خورد، کاهش کیفیت برنامه­های آموزشی می­باشدو و ناخواسته گاها دیده شده که کیفیت فدای کمیت شده است. ما اگر واقعا به دنبال تغییر دائمی در رفتار بهره­برداران هستیم، نیازمند بازنگری اساسی در سرفصل­ها و محتوا ارائه شده به بهره­برداران متناسب با نیازهای واقعی­اش در عرصه تولید خواهیم بود.

از این رو، از یک طرف به منظور بالابردن اثربخشی دوره­های مهارتی نیازمند توجه به مسئله دسترسی به محتوا مناسب و استاندارد، ارائه سرفصل­های پیشنهادی جدید و کاربردی در هر موضوع آموزشی، از طریق تدوین دستورالعمل واحد و مشخص اجرایی به عنوان "راهنمای یا شیوه­نامه اجرایی دوره­های آموزش مهارتی به صورت پودمانی (گام به گام) تا کسب نتیجه نهایی که همان تغییر رفتار " خواهیم بود. همچنین لزوم دسترسی و برخورداری همه کارشناسان ترویج به رسانه­های ارتباطی و آموزشی به روز اعم از چاپی، الکترونیکی و مولتی مدیاها و... و افزایش دسترسی به ابزار و نیروی متخصص آموزشگر در زمینه مباحث آموزشی اجرایی از ضروریات برای همه مراکز می­باشد.

**کلی نگری و عدم تناسب برنامه های ابلاغی با شرایط موجود**

از طرف دیگر، با توجه به اینکه یکی از مشکلات عمده در زمینه برنامه­های ترویجی عدم تناسب و تطابق برنامه­های ابلاغی با مشکلات و شرایط اقلیمی و کشاورزی هر منطقه می­باشد. در زمینه اجرای برنامه­های ترویجی از ارائه نسخه کلی و مبهم (ابلاغی) به همه مراکز به شرح واحد بایستی بشدت پرهیز نماییم. بدین منظور بهتر است قبل از تدوین هر برنامه آموزشی این سوالات عمده را از خود بپرسیم که آیا برگزاری مثلا: حجم زیادی از عناوین روزمزرعه و روز انتقال یافته­ها در دو عنوان زنبور عسل یا مرغ سایز چالش همه مراکز است؟ آیا همه مراکز از نظرهزینه، امکانات اجرایی و نیروهای متخصص امکان برگزاری را دارند؟ آیا مخاطب (بهره­بردار) که متقاضی و علاقمند به شرکت در سرفصل­های پیشنهاد شده در هر منطقه وجود دارد؟ برگزاری دوره­های مذکور تا چه حد به بهبود وضعیت بخش کشاورزی کمک می­نماید؟ آیا برگزاری یک روز مزرعه یا انتقال یافته در یک موضوع از پیش تعیین شده (عناوین پیشنهادی) می­تواند کمکی به بهبود وضعیت کمی و کیفی تولیدات کشاورزی در هر منطقه نماید؟ از همه مهمتر، سؤال اساسی­تری که نیازمند قدری تأمل می­باشد این است که آیا برگزاری این حجم بالا از کلاس آموزشی مثلا: با موضوع پسته و زیتون در زیربخش باغبانی در همه مراکز (از لحاظ اقلیم و ظرفیت توسعه­ای آن محصولات در هر منطقه) امکان­پذیر خواهد بود؟

بنظر می­رسد در بحث برگزاری روز مزرعه و انتقال یافته­ها چه از نظر موضوع، تعداد، زمان و مکان برگزاری و... نیازمند بازنگری اساسی می­باشیم؛ چرا که، همانگونه که مستحضرید طراحی، تدوین و برنامه­ریزی، هماهنگی و اجرای یک روز مزرعه در حد استانداردهای مطلوب آموزشی در یک منطقه، نیازمند حداقل ده روزکاری مداوم برای فراهم آوردن شرایط مطلوب از نظر طراحی و تدوین محتوای مناسب آموزشی، هماهنگی با بهره­بردار و تیم اجرایی و... است. لذا بهتر است که عنوان­های مورد نیاز هر مرکز در نیازسنجی­های فصلی و سالیانه اخذ گردد و تعداد آنها به حداکثر 7 الی 8 مورد در کلیه زیربخش­ها در هر سال به منظور بالابردن اثربخشی و اخذ کیفیت مطلوب کاهش یابد.

**نکته مهم** اینجاست کهبطور کلی قبل از تدوین و ابلاغ یک برنامه در قالب کلاس­های ترویجی بایستی از سازگاری محصول پیشنهادی با منطقه، پایداری عملکرد، فروش و نحوه بازاریابی، فرآوری و سودآوری اقتصادی محصولات پیشنهادی در هر منطقه مطمئن باشیم، اگر در نهایت نتایج تحقیقات نشان داد که محصولات پیشنهادی از مطلوبیت لازم برای ترویج برخوردارند؛ آخرین مرحله اجرا و ابلاغ موضوعات فوق در قالب یک برنامه ترویجی مدون، هدفمند، چارچوب­مند می­باشد. در غیر اینصورت و بدون درنظرگرفتن موارد فوق موجب اتلاف هزینه­های مادی و معنوی مجموعه ترویج خواهد شد و درنهایت از رسالت اساسی خود دور خواهیم ماند.

در ادامه این مبحث موضوع مهم دیگری وجود دارد و نباید از آن چشم­پوشی شود، این است که حتی اگر اجرای برنامه­های ترویجی در زمینه موضوعات فوق (زیتون و پسته) به عنوان سیاست­های استراتژیک اهمیت دارد، بهتر است در جهت جلوگیری از اتلاف هزینه­های مادی به جای برگزاری حجم وسیع در یک منطقه کوچک؛ با برنامه­ریزی جامع­تری به تعداد حداقل 4 یا 5 کلاس با کیفیت و دارای استاندارد­های مطلوب آموزشی برای بهره­برداران علاقمند، نوآور، مستعد و دارای شرایط برای ترویج کشت محصولات مذکور هستند اکتفا نماییم و در کنار کلاس­ها با برگزاری نشست­ها با هماهنگی معاونت­های دخیل در موضوعات فوق­الذکر و همچنین افراد دست اندرکار و نمایندگان ذینفعان موجبات بهبود و فراهم­سازی زمینه تسهیل ترویج موضوعات مربوطه را فراهم نماییم.

**بی توجهی به بحث تربیت آموزشگر حرفه ای در بخش های مختلف**

یکی از مهمترین مشکلاتی که در برگزاری دوره­های آموزشی کماکان وجود دارد؛ مسئله فقدان و کمبود آموزشگر دارای صلاحیت­های حرفه­ای و دارای استانداردهای مطلوب آموزشگری برای برگزاری دوره­های آموزشی خصوصا کلاس­های مهارتی می­باشد، لذا بنظر می­رسد مسئله تربیت آموزشگر حرفه­ای در کلیه زیربخش­های کشاورزی از چالش های مهم پیش روی موفقیت اجرایی در برنامه­های آموزشی- ترویجی می­باشد. پیشنهاد می­گردد در جهت رفع این مشکل هر معاونت تیم و کارگروهی متشکل از کارشناسان متخصص آموزشگر در زیربخش مورد نظر را معرفی نموده، به منظور تشکیل تیم­های تخصصی در هر زیربخش شایسته است که هم از افراد متخصص درون سازمان و هم افراد خارج از سازمان (نظیر بخش تحقیق یا ادارات تابع سازمان جهاد کشاورزی) بهره برد. اما نکته مهمی که در این خصوص باید هوشمندانه مورد توجه قرار داد بحث پیش­بینی دوره­های حرفه­ای تربیت آموزشگر حرفه­ای در هر زیربخش است که در آن دوره­ها نسبت به آموزش، تجهیز و بروزرسانی اطلاعات این آموزشگران در حیطه­های تخصصی (موضوعی) و حتی اعزام آنها برای شرکت در دوره­های آموزشی مرتبط مورد توجه قرار داد.

**لزوم سطح­بندی (رتبه­بندی) آموزشگران کشاورزی از مبتدی تا خبره**

لازم به ذکر است که در بحث آموزشگر کشاورزی به این نکته مهم بایستی توجه شود که هر فردی نمی­تواند یک آموزشگر خوب کشاورزی باشد. همچنین بایستی توجه شود که نباید انتظار داشته باشیم که در بحث آموزشگری بتوانیم از ظرفیت همه مروجان استفاده نمائیم، چنانچه گفته شد آموزشگر کشاورزی باید یکسری از ویژگی­ها داشته باشد، لذا در بحث انتخاب آموزشگران بخش کشاورزی به این مهم توجه شود که همه مروجان نمی­توانند در بحث آموزش دخیل باشند، لذا یکسری از افراد به عنوان آموزشگر انتخاب گردند و یکسری دیگر به عنوان نیروهای پشتیبان این آموزشگران معرفی گردند. در این راستا، پیشنهاد می­گردد که دوره­های تربیت مربی و آموزشگر حرفه­ای در بخش کشاورزی در برنامه­ریزی­های آتی مجموعه ترویج مدنظر قرار گیرد. از این رو، لازم است که سطح­بندی (رتبه­بندی) آموزشگران کشاورزی از مبتدی تا خبره با تدوین استانداردهای مطلوب آموزشی و در نظرگرفتن ویژگی­های یک آموزشگر خوب در بخش کشاورزی، بخشی از ویژگی­های حرفه­ای نظیر: مدرک، تخصص، سابقه تدریس، تسلط به مبحث آموزشی مورد نظر، رزومه پژوهشی، آشنایی با ویژگی­های مخاطبان برنامه­های آموزشی از بعد ویژگی­های روانشناسی، آشنایی با نحوه تدوین طرح تدریس برای هر موضوع آموزشی و......، بخش دیگری از ویژگی­ها فردی بوده و مربوط به صلاحیت­هایی نظیر: قدرت بیان، ظاهر مناسب، علاقمندی به تدریس، توانایی مدیریت کلاس، صدای رسا، قابلیت انتقال صحیح مفاهیم آموزشی به مخاطب، توانایی و مهارت برقراری ارتباط مناسب با مخاطبان برنامه­های آموزشی و... مدنظر برنامه ریزان قرار گیرد.

**انعطاف و جستجوی کانال های جدید ارتباطی در ترویج**

همچنین در اجرای برنامه­های ترویجی همیشه بایستی در نظر داشته باشیم که در اجرای آنها بایستی انعطاف داشته باشیم و در زمینه اجرای فعالیت­های ترویجی هیچ گاه بهترین روش آموزشی که به تنهایی و در همه شرایط پاسخگو باشد وجود ندارد و بسته به شرایط، امکانات، هدف آموزش، ویژگی­های مخاطبان می­توان از روش اجرایی مناسب بهره­مند شد. بنابراین آنچه که در شرایط کنونی باید همواره مدنظر قرار دهیم این است که در شرایط بحرانی و خاص نظیر سیل و کرونا ضرورت و اهمیت اجرای برنامه­های ترویجی بیش از پیش اهمیت پیدا می­کند، در این گونه شرایط بحرانی ترویج باید با انعطاف در شیوه­های اجرایی خود و از طریق تغییر ماهیت و شیوه ارائه محتوا به بهره­برداران برنامه­های ترویجی خود را متناسب با شرایط تغییر دهد. در این­گونه موارد باید بدنبال جستجو و جایگزینی کانال­های جدید برای برقراری ارتباط اثربخش با بهره­برداران باشیم. بطور مثال: در زمان شیوع بیماری کرونا و لزوم رعایت پروتکل­های بهداشتی و فاصله­گذاری اجتماعی که امکان برگزاری آموزش­های گروهی و حتی چهره به چهره کمتر می­باشد، باید از ظرفیت کانال­های ارتباطی در فضای مجازی بیشتر بهره برد. ظرفیت­هایی نظیر: سامانه­های پیام­رسان گروهی و ایجاد گروه­های مجازی بهره برداران، مکاتبات تلفنی و استفاده از کلیپ یا فیلم­های آموزشی مرتبط با موضوع و... از این موارد می­باشد. همچنین در دنیای امروزی که ارتباطات پیوندی ناگسستنی با برنامه­های ترویجی دارد و در بسیاری از کشورهای دنیا به عنوان ترویج واژه دیگری به نام ارتباطات را افزوده­اند و بهره­گیری از فناوری­های نوین ارتباطی جز جدانشدنی این برنامه­های آموزشی است. لذا شایسته است که با توجه به شرایط گفته شده، به ایجاد زیرساخت­های لازم برای تسهیل و تجهیز مراکز جهاد کشاورزی به فناوری­های پایه­ای و نوین ارتباطی بیش از پیش توجه نمود. برخی از این زیرساخت­ها عبارتند از: ایجاد خطوط تلفنی ثابت با پاسخگویی شبانه­روزی به مسائل و مشکلات بهره برداران، افزایش دسترسی به خطوط وایرلس با شارژ رایگان و پرسرعت در مراکز، شارژ رایگان خطوط تلفنی مراکز و سامانه­های پیام­رسان موجود نظیر : سامانه­های سهند، پرک و...

**بی توجهی به نظرات افراد متخصص ترویجی در برنامه ریزی ها**

یکی از عمده­ترین نکاتی که بطور حتمی نیازمند به توجه و بازنگری می­باشد مسأله عدم بکارگیری نظرات کارشناسی و استفاده از توانمندی­های کارشناسان متخصص می­باشد؛ حال تا این مشکل برطرف نگردد، بی­تردید نمی­توانیم چشم به بهبود عملکرد نظام کنونی ترویج داشته باشیم. در بین این افراد عمدتاٌ افرادی با توانایی بالا و تجربه­های سالیان سال خدمت در واحد ترویج با کوله­باری از تجارب ارزنده و رزومه درخشان فعالیت در بخش ترویج به چشم می­خورد. همچنین این مسأله در مورد افراد با مدرک در رشته تحصیلی ترویج نیز صدق می­کند. بنظر می­رسد جای اینگونه افراد در جلسات و کارگروه­های تخصصی همچنان خالی مانده است. از این رو، بایستی بپذیریم اگر بطور واقعی بدنبال پیشبرد و تغییر در رویه­های غیراثربخش ترویجی می­باشیم، بایستی سوگیری­های فردی، سلیقه­ای عمل نمودن در بکارگیری افراد و تنگ­نظری­ها در دعوت و تشکیل کمیته­های تخصصی کنار گذاشته شوند و شرایط برای تسهیل حضور این افراد صاحب نظر در رشته ترویج در کارگروه­های برنامه­ریزی ستادی و تدوین دستورالعمل­های ترویجی در جلسات و نشست­های مدیریتی در مدیریت ترویج در در دستور کار ستاد قرار گیرد.

**عدم رعایت تناسب و عدالت در اختصاص بودجه به فعالیت های ترویجی**

در بحث بودجه­بندی و تخصیص اعتبار به فعالیت­های ترویجی نیازمند بازنگری اساسی و رعایت اصل تناسب در اختصاص بودجه به برنامه­های ترویجی متناسب با حجم فعالیت­های آموزشی و ترویجی در هر مرکز می­باشیم. در بحث طراحی شاخص و معیار واحد برای نحوه بودجه­بندی و اعطای اعتبار به مراکز در زمینه فعالیت­های ترویجی بهتر است از شاخص­سازی کمی و کیفی (ایجاد معیار استاندارد) استفاده گردد، بطور مثال: در بحث شاخص­های کمی مواردی نظیر: تعداد کلاس، تعداد کارگاه مهارتی، تعداد روزمزرعه و انتقال یافته، تعداد سایت­های الگویی-ترویجی نوین، سطح زیرکشت محصولات استراتژیک هر مرکز نظیر: کلزا یا گندم و یا میزان سطح اجرایی تحت اجرای طرح­های جدید نظیر: اراضی شیبدار، کشت گیاهان دارویی، تعداد بهره­برداران هر مرکز، تعداد دام سبک و سنگین، تعداد و میزان مالکین اراضی کشاورزی و بطور کلی همه­ی ظرفیت­های مادی و منابع در هر منطقه در نظر گرفته شوند. همچنین در بحث شاخص­های کیفی مواردی از قبیل: کیفیت و میزان استقبال از فعالیت­های آموزشی از سوی بهره­برداران، کیفیت مباحث مطرح شده در برنامه­های اجرایی از حیث محتوا، نوآوری در روش اجرا و همچنین رضایت­سنجی بهره­برداران از برنامه­های اجرا شده و... مدنظر قرار گیرند.

در ادامه بحث بودجه­بندی بهتر است که هر معاونت در تسهیم هزینه­های مربوط به برگزاری دوره­های آموزشی و یا سایت­های ایجاد شده مشارکت نماید و بخشی­نگری­ها را کنار بگذاریم. بطور مثال: بخش زراعت در سایت الگویی-تولیدی گندم در بحث تأمین کود، بذر و..، بخش مکانیزاسیون در نحوه تنظیم ادوات و ماشین­آلات کاشت و برداشت و... بطور واقعی سهیم باشند.

**فرسایش نیروهای انسانی شاغل در مراکز**

مبحث دیگر توجه به بحث انگیزش و رضایتمندی در بین کارشناسان ترویج فعال در مراکز جهاد کشاورزی می­باشد، همانگونه که مستحضرید کارشناسان هر مجموعه بخشی از سرمایه انسانی آن مجموعه می­باشد، از این رو به منظور نگاهداشت، حفظ این سرمایه­ها و جلوگیری از فرسایش نیروی انسانی شاغل در مراکز مواردی نظیر: اعطای مشوق­های مادی و معنوی نظیر تقدیرنامه، اضافه کار، ارتقاء، پاداش و مرخصی تشویقی و... مدنظر قرار گیرد.

**مشکلات شبکه انتقال دانش و حضور محققان معین در بخش اجرا**

در بخش تحقیقات کشاورزی، چرخه شبکه انتقال دانش به صورت طبقاتی تعریف شده است و دربردارنده چهار طبقه مختلف از قبیل: 1) محققان مروج ارشد 2) محققین معین 3)مروجین 4) بهره­برداران می­باشد. طبقه اول که شامل محققان مروج ارشد می­باشند که در انتقال دانش نوین و یافته­های تحقیقاتی فعالیت می­نمایند و پشتیبانی علمی از طبقه­های بعدی را به عهده دارند. در طبقه محققان مروج ارشد 5 کارگروه زراعت، باغبانی، علوم دامی و آبزیان، منابع طبیعی و خاک و آب فعالیت می­نمایند. در طبقه دوم محققین معین قرار دارند که باید طرح­های تحقیقاتی را به کاربردی تبدیل نمایند و سپس آن را در اختیار بهره­برداران قرار دهند و پوشش علمی طبقه را بر عهده دارند. بطور کلی در هر مرکز جهاد کشاورزی یک محقق معین فعالیت می کند. در طبقه سوم مروجین و در طبقه چهارم که مهمترین بخش طبقه است بهره برداران حضور دارند و انتقال دانش فنی از طبقه بالا به پایین و انتقال دانش بومی از حلقه آخر به طبقه اول در جریان خواهد بود. با توجه به آنچه در این مبحث گفته شد، متأسفانه شواهد موجود حاکی از این است که در بحث حضور محققین معین با توجه به وجود محدودیت چه از نظر تعداد، تخصص مورد نیاز پاسخگو به مشکلات مطرح شده در سطح هر دهستان، حضور تنها یک محقق معین مشخص با تخصص معین نمی­تواند پاسخگوی کلیه­ی مسائل و مشکلات مطرح شده در سطح حوزه عمل هر مرکز جهاد کشاورزی باشد. لذا نیازمند به تدوین و طراحی یک پکیج آموزشی مدون و کارآمد جامع جهت افزایش پاسخگویی کلیه نیازمندی­ها و مشکلات بخش کشاورزی بطور کلی و مسائل مرتبط با فعالیت­های آموزشی-ترویجی بطور اختصاصی بمنظور تقویت شبکه انتقال دانش متناسب با شیوه­نامه اجرایی می­باشیم. همچنین پیشنهاد می­گردد که نسبت به برگزاری دوره­های آموزشی ترویجی ویژه محققین معین بمنظور آشنایی بیشتر آنها با مسائل روز روستائیان برنامه­ریزی­های لازم صورت گیرد.

**در پایان در زمینه محورهای مطرح شده و حل مسائل پیش رو نکات و پیشنهاداتی مطرح می­گردد.**

-بهتر است برنامه­ریزی­های آموزشی مبتنی بر بررسی و تحلیل وضعیت موجود (مسائل و مشکلات هر منطقه) و توجه بیشتر به مبحث آمایش سرزمین صورت گیرد. برنامه­ریزی­ها بر اساس مواردی نظیر: نیازهای بهره­برداران در عرصه تولید، وجود نیروی متخصص در هر مرکز، منابع اقتصادی در دسترس، کشف ظرفیت­های جدید، ایجاد صنایع تبدیلی جدید، شناسایی ویژگی مخاطبان برنامه­های ترویجی و....انجام شود.

-به منظور افزایش کیفیت و تطابق برنامه­های آموزشی پیش­بینی شده با نیازهای بهره­برداران در زیربخش­های مختلف؛ بهتر است هر معاونت بطور جداگانه تعداد کارگاه­های آموزشی و موضوعات پیشنهادی خود را ارائه نموده و این پیش­بینی­ها از انحصار مدیریت هماهنگی ترویج خارج شده و به سمت برنامه­ریزی تعاملی (مشارکتی) حرکت نمائیم.

-تشکیل کارگروه تخصصی تدوین محتوای برنامه­های آموزشی با حضور نماینده ذینفعان و کارشناسان ترویج در سطح شهرستان­ها، کارشناسان متخصص موضوعی مورد تأیید از هر دو بخش اجرا و تحقیق و همچنین حضور افراد صاحب­نظر از کلیه معاونت­های سازمان جهت تدوین سرفصل­ها و بمنظور بازنگری در محتوا ارائه شده به بهره­برداران در دستور کار این مدیریت قرار گیرد.

-مشخص نمودن شرح وظایف کارشناسان ترویج و همچنین کارشناسان پهنه و همچنین نحوه ارتباط این دو بخش با یکدیگر در زمینه پهنه­بندی، مشخص نمودن نحوه مشارکت کارشناسان پهنه در برگزاری کلاس­های آموزشی، ثبت و صدور گواهی بهره­برداران در سامانه سابک، پیگیری شارژ و خروجی سامانه­های پیام­رسان ترویج و....

-واگذاری مسئولیت برگزاری دوره­های آموزشی تخصصی به کارشناسان متخصص موضوعی نظیر: زراعت، باغبانی و دام و... در جهت بالابردن کیفیت برنامه­های آموزشی

-اختصاص بودجه ویژه در بحث تربیت مربی یا آموزشگر حرفه­ای در زیر بخش­های مختلف توسط هر معاونت

-بهتر است در جهت بهبود کیفیت کلاس­های مهارتی با توجه به دو روزه بودن آنها، تعداد آنها کاهش یافته و بر روی ارائه بازخورد در جهت بهبود هر چه بیشتر کیفیت این دوره­ها از طریق بالابردن تعداد جلسات برگزاری مربوط به هر عنوان دوره مهارتی، تجهیز و دسترسی به منابع و رسانه­های مطلوب آموزشی، دسترسی به آموزشگر حرفه­ای مناسب تمرکز نماییم.

-افزایش نشست­ها و جلسات بین بخشی دوره­ای و هدفمند با حضور معاونت­های ترویج در جهت کاهش موازی­کاری واحدها، به منظور لزوم بروز­رسانی و هماهنگی آنها در جهت نیل به سیاست­های استراتژیک سازمان، آگاهی از مشکلات و چالش­های روز سازمان و اخذ بازخورد مناسب از چگونگی پیگیری و مدیریت مشکلات اجرایی و ارائه راهکارهایی برای بهبود رویه­های اداری و اجرایی

-کاهش دخالت و پرهیز از سلیقه­ای عمل نمودن در اعطای اعتبارات به مراکز، اعطای برخی برنامه­ها و امتیازات ویژه به برخی مراکز به منظور ایجاد تعادل و انگیزه در بین کارشناسان، نمود برخی از سلیقه­ای عمل نمودن را در مواردی نظیر: اجرای طرح­های تحقیقی -ترویجی صرفا در برخی از مراکز نزدیک به شهرستان می­توان برشمرد، لذا توصیه می­گردد به منظور ایجاد توازن و انگیزه در بین همه مراکز در بحث اجرا و واگذاری طرح­های تحقیقی-ترویجی حتی­الامکان سعی در برقراری تعادل و توازن باشد.

-پرهیز از سلیقه­ای عمل نمودن در اعزام کارشناسان به دوره­های آموزشی تخصصی بدون در نظر گرفتن معیار و ملاک مشخص و تعریف شده (بدون اطلاع­رسانی و فراخوان عمومی)

-تلاش در جهت بهبود وضعیت تجهیز امکانات در مراکز خصوصا برای کارشناسان پهنه از نظر دسترسی به اینترنت و کامپیوتر، وسایل نقلیه جهت سرکشی به مزارع و ارتباطات چهره به چهره

-بازنگری در توزیع و تفکیک وظایف کارشناسان پهنه بر اساس تخصص و قابلیت­های هر کارشناس؛ وظایف کارشناس پهنه و کارشناس ترویج تفکیک گردد و شرح وظایف کارشناس پهنه و کارشناس واحد ترویج به طور جداگانه تعریف گردد.

-عدم به کارگیری کارشناسان ترویج در واحد پهنه­بندی با توجه به حجم بالای وظایف یک کارشناس ترویج، بمنظور افزایش اثربخشی کارشناسان واحد ترویج، ارج نهادن به آنها و همچنین تقویت فرهنگ کیفیت محوری در انجام وظایف محوله

- افزایش برگزاری نشست­های دوره­ای هدفمند بین بخش تحقیق، اجرا، آموزش به منظور کاهش موازی­کاری و پراکنده کاری (کاهش بخشی­نگری) برنامه­های مختلف ترویجی در بخش اجرا و کاهش فاصله بین بخش اجرا و تحقیقات

-توجه به بحث برون­سپاری بخشی از فعالیت­های بخش ترویج به شرکت­های خدمات مشاوره­ای در جهت تمرکززدایی از نظام ترویج

-لزوم بازنگری و بازتعریف در نحوه اخذ نیازهای آموزشی بهره­برداران (نیازسنجی) و تعریف سامانه­ای جدید برای اخذ نیازهای آموزشی روز بهره­برداران در عرصه تولید؛

-تشکیل کارگروه تخصصی از کارشناسان متخصص با مدارک تخصصی در کلیه زیربخش­ها جهت بازنگری و سیاست­گذاری دوره تربیت آموزشگر حرفه­ای در بخش کشاورزی؛

-همچنین لزوم سطح­بندی مخاطبان (فراگیران) دوره­های آموزشی از مبتدی تا خبره از نظر: سطح سواد، سن، تجربه کار در بخش کشاورزی، میزان انتظارات از یک کلاس آموزشی، میزان عملکرد در زمینه زیربخش­های مختلف برحسب تناژ تولید، کیفیت محصول تولیدی؛ سابقه شرکت در فعالیت­های خلاقانه و نوآورانه، سابقه شرکت در دوره­های آموزشی مرتبط و... بمنظور افزایش دقت برنامه­ریزی­های اجرایی

-برنامه­ریزی جهت استفاده از پتانسیل­های تسهیلگران و مددکاران ترویجی زن و مرد روستایی جهت انتقال و ارائه یکسری از آموزش­ها به مخاطبان روستایی و همچنین بروز رسانی اطلاعات و ارائه آموزش­های مورد نیاز و بهنگام به آنها؛

-ایجاد توازن و برقراری عدالت بین موضوعات مختلف آموزشی در زیربخش­های مختلف نظیر دام، زراعت و...بطوری که در تدوین و برنامه­ریزی دوره­های آموزشی بحث گستردگی، تعدد مباحث و نیازهای روز آموزشی در هر زیربخش مدنظر قرار گیرد.

-تشکیل کارگروه مطالعاتی با حضور افراد متخصص و صاحب نظر از بخش تحقیقات و اجرا جهت بررسی چالش­ها و معضلات پیش­روی بخش کشاورزی در زیربخش تحقیقات اجتماعی-اقتصادی و ترویجی و ارائه راهکار برای حل و فصل مسائل. مهمترین مسائل شناسایی شده در بخش تحقیقات اجتماعی- اقتصادی و ترویجی به شرح زیر می باشند:

-بررسی میزان تأثیرپذیری و اثربخشی (راندمان) دوره­های آموزشی برگزار شده ویژه بهره­برداران و کارشناسان؛

- بررسی دلایل عدم استقبال، بی­انگیزگی، بی میلی و رضایتمندی از دوره­های آموزشی بهره­برداران؛

-بررسی میزان اثربخشی دوره­های آموزشی از نظر متخصصین و آموزشگران دوره­های آموزشی؛

-شناسایی چالش­های پیشروی مروجان و آموزشگران بخش کشاورزی؛ -بررسی دلایل عدم استقبال جوانان از انجام فعالیت­های تولیدی در روستا؛

-شناسایی دلایل گسترش مسأله مهاجرت معکوس؛

-بررسی مشکلات اجرایی سایت­های الگویی تولیدی؛

-شناسایی چرایی عدم بکارگیری مباحث آموزش داده شده به بهره برداران بخش کشاورزی؛

- بررسی دلایل عدم بکاربستن راهکارهای حل مسائل پیش رو بهره بردار با وجود اطلاع از نحوه حل مسائل؛

- بررسی اثرات مصرف سموم بر اکوسیستم و سلامت قشر تولیدکننده در روستاها و...

البته شایان ذکر است که جهت اجرای کار­های مطالعاتی در موضوعات مورد بحث باید بودجه­ای اختصاصی با همکاری همه معاونت­های دخیل در نظر گرفته شود و در نهایت با توجه برونداد پژوهش، بخشی از بودجه مورد نظر صرف آموزش، ترویج، فرهنگ سازی و خدمت­رسانی به بهره­برداران در جهت حل مشکلات مطرح شده گردد.