



وزارت جهاد کشاورزی
سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی
موسسه آموزش و ترویج کشاورزی



معاونت علمی و فناوری
شبکه دانش کشاورزی
سلسله برنامه‌های ویدیو کنفرانس انتقال دانش به‌روز در گستره ملی بخش کشاورزی

عنوان:

مدیریت مشارکتی

سخنران:

مجید رضا خداوردیان

عضو هیأت علمی موسسه آموزش و ترویج کشاورزی

مدرس

۴ آبان ماه ۱۴۰۳ - ساعت: ۱۱/۳۰

مقدمه

مشارکت نیازمند ابزارهای تحلیلی ، روشهای عملی و چارچوب تئوریکی کافی در هر مجموعه است تا این مفهوم عمدتاً در سطح یک شعار باقی نمانده و مدیران سازمانها و دولت ها را متقاعد سازند تا مشارکت و دخالت دادن مردم را در فعالیت های خودشان به رسمیت بشناسند.

گاهی اوقات مشارکت گروه ها و اقشار معینی مانند زنان ، فقرا و گروه های اقلیت تنها به نمایش گذاشته می شود که البته آنچه در عمل اتفاق می افتد همانا ادعا و تظاهر است و نه مشارکت واقعی.

افراد معدودی در بین مخاطبین ، وقت و حوصله آزمودن معیارها و شاخصهای مشارکت را دارند؛ که البته این شاخصها هم به ندرت بطور شفاف و کامل وجود دارند

مفهوم مشارکت

➤ تلاش سازماندهی شده بمنظور افزایش کنترل منابع و موسسات قانونگذاری و اجرائی توسط گروه های مردمی که به صور مختلف انجام می گیرد .

➤ **صور مشارکت** شامل : همکاری ، همیاری ، ایفای نقش های اجتماعی ، صورت همیاری، تصمیم گیری های اجتماعی، پذیرش مسئولیت فردی وسازمانی با هدف انجام کار صورت می گیرد.

فلسفه مشارکت

فلسفه مشارکت بر دو اصل

دموکراسی و عدالت اجتماعی استوار است که شامل :

- سهیم نمودن مخاطبان در اختیار و قدرت
- نظارت افراد بر سرنوشت خویش
- تاکید بر ایجاد فرصتهای پیشرفت برای مخاطبان

ضرورت های مدیریت مشارکتی

- ۱- گسترش فناوری
- ۲- توسعه خلاقیت و نوآوری و هم افزایی
- ۳- استفاده بهینه از منابع
- ۴- کاهش هزینه
- ۵- ایجاد رقابت فزاینده

مفهوم مدیریت مشارکتی

اگر مدیریت مشارکتی را **بسان رهیافتی جامع** برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان در جهت حل مسائل سازمان و بهبود مستمر در تمام ابعاد تعریف کنیم.

اگر این باور باشیم که مدیریت مشارکتی ارتباط دائم، متقابل و نزدیک بین مدیریت ارشد و کارکنان است می توان به طور مختصر گفت:

مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب، در زمان مناسب و برای انجام کار مناسب است.

بر پایه این تعریف، مشارکت کارکنان در کارهایی که به خود آن ها مربوط می شود؛ مشارکتی داوطلبانه، **ارادی** و **آگاهانه** خواهد بود و این درگیری شخص را تشویق می کند که به تحقق هدف های گروه کمک کند و در مسؤلیت ها و پیامدهای آن سهیم شود.

چند مفهوم مهم در مدیریت مشارکتی

*تعریف مشارکت:

فرآیند تلاش آگاهانه همه جانبه گروهی و جمعی همراه با اختیار بصورت فعال و پویا با اتکاء بر اعتماد و احترام متقابل و همکاری و با بهره گیری از توان و تجربه مردم و امکانات موجود برای تصمیم گیری و اقدام در جهت رفع نیازهای آنان است.

*ارزیابی مشارکتی:

مجموعه ای از روش ها و تکنیک ها و رهیافت ها که طی آن مردم قادر هستند به بررسی و تحلیل وضعیت موجود بپردازند و از این طریق به برنامه ای برای عمل برسند.

*تکنیک مسأله یابی:

طوفان اندیشه، ماتریس مقایسه زوجی، تحلیل میدان نیرو، درخت مشکلات، اسکلت ماهی، ترسیم نقشه،.... که در بخش تسهیلگری بدان می پردازیم.

سیر تکوینی مدیریت مشارکتی

- مشارکت یک مفهوم قدیمی است که ریشه در اداره امور عمومی و افکار مذهبی دارد. به عنوان مثال، مشارکت بر مبنای مشورت در اسلام تحت عنوان «شورا» مورد توجه قرار گرفته است.
- قرآن کریم به طور صریح انسان را مکلف می کند در امور که نیاز به تحقیق و تفحص دارد بر مبنای مشورت به تصمیم گیری بپردازد.
- به هر حال، مدیریت مشارکتی علیرغم قدمت تاریخی خود، بعد از **انقلاب صنعتی** به صورت علمی مورد بررسی قرار گرفت.
- پیدایش نظریه های کلاسیک، ساختار، تخصص گرایی، عقلایی بودن، و نظم و ترتیب را در سازمانها مورد تاکید قرار دادند (**ویلسون و روز بفلد، ۱۹۹۰**). تضادهایی که فلسفه کلاسیک با روح و روان انسانی داشت، موجب گشت توجه به روابط انسانی معطوف گردد.

➤ در سال ۱۹۷۲ **التون مایو** و همکارانش سعی کردند بین شرایط کاری و بهره وری رابطه ای پیدا کنند. این مطالعات برحسب تصادف، اهمیت مدیریت مشارکتی را کشف کرد و رفته رفته با تاکید بر جنبه های اجتماعی گروه های کار، مکتب جدیدی با نام **روابط انسانی** پایه گذاری شد که سعی می کرد مشارکت واقعی را مورد تشویق قرار دهد

اهداف مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی **دو هدف عمده** را دنبال می کند:

۱- ارج نهادن به ارزش های انسانی و به یاری طلبیدن افرادی که به نوعی با سازمان در ارتباط اند.

۲- رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده به کمک همین افراد.

این هدف ها بر اصول اساسی زیراستوار است:

۱. توجه به استعداد ها :

هر فرد برخوردار از قدرت تفکر، هوش و استعداد و تجربه های گرانقدر است که هر گاه زمینه ها و شرایط مساعد فراهم شود، می تواند همه چیز را به نفع خود و سازمان خود تغییر دهد.

۲. بهبود مستمر در انجام کار:

هر کار لزوماً به بهترین و مفیدترین حالت ممکن انجام نمی شود و بی تردید می توان هر کار معین را به گونه ای بهتر انجام داد و بهبود مستمر در انجام کار (Continuous Improvement) به کمک اعضای مجموعه به صورت گروهی انجام می شود.

۳. تفویض کار ها به افراد:

مشارکت کارکنان کمک می کند تا مدیریت از بسیاری کارهای جزئی آسوده شود و به کارهای اساسی بپردازد.

مزایا و پیامدهای مدیریت مشارکتی

- بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان،
- تقویت انگیزش در کارکنان،
- بهبود گردش کار در سازمان،
- بروز خلاقیت و نوآوری،
- تقلیل هزینه های تولید کالا و خدمات،
- افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان
- همسو شدن هدف های آنان با هدف های سازمان
- افزایش رضایت مشتری
- بدست آوردن سهم بیشتر در بازار

انواع مشارکت (از نظر سازماندهی)

➤ سازمان یافته رسمی:

افراد بصورت عضو رسمی یک مجموعه مثل تعاونی در قالب سلسله مقررات ویژه ای برای هدف ویژه ای همکاری میکنند.

➤ سازمان یافته غیر رسمی:

افراد در تشکلهای غیر تشکیلاتی و بدون سلسله مراتب مثل انجمن ها و هیئت های محلی ، در سایه ارزشهای فرهنگی ، اخلاقی و اجتماعی تمایل به همکاری و پذیرش مسئولیت دارند.

➤ سازمان نیافته یا سنتی:

نظم مشخصی وجود ندارد . همکاری افراد بطور سنتی و مبتنی بر تعهد اخلاقی و عرف جامعه صورت می گیرد مثل فعالیتهای خیریه ، نهال کاری .

انواع مشارکت (از نظر فردی)

➤ **مشارکت درون‌زا** (خودانگیز): تلاش راغبانه ای است که انگیزه مطرح شدن ، اظهار وجود ، اعلام نظر و سهم شدن در آن مطرح است و عاملی غیر از تمایلات و انگیزه های درونی موجب این تلاشها در جامعه و گروه نیستند.

➤ **مشارکت برون‌زا** (دگرانگیز): مشارکتی است که انگیزه کار از بیرون به فرد القا می شود و فرد از روی ناچاری ، محذوریت اخلاقی یا تشویق ها و تنبیه‌ها به همکاری با گروه می پردازد.

انواع مشارکت (از نظر سازماندهی)

➤ سازمان یافته رسمی:

افراد بصورت عضو رسمی یک مجموعه مثل تعاونی در قالب سلسله مقررات ویژه ای برای هدف ویژه ای همکاری میکنند.

➤ سازمان یافته غیر رسمی:

افراد در تشکلهای غیر تشکیلاتی و بدون سلسله مراتب مثل انجمن ها و هیات های محلی ، در سایه ارزشهای فرهنگی ، اخلاقی و اجتماعی تمایل به همکاری و پذیرش مسئولیت دارند.

➤ سازمان نیافته یا سنتی:

نظم مشخصی وجود ندارد . همکاری افراد بطور سنتی و مبتنی بر تعهد اخلاقی و عرف جامعه صورت می گیرد مثل فعالیتهای **احیای مراتع و نهال**

کاری .

انواع مشارکت (از نظر فردی)

➤ مشارکت درون‌زا (خودانگیز):

تلاش راغبانه ای است که انگیزه مطرح شدن ، اظهار وجود ، اعلام نظر و سهیم شدن در آن مطرح است و عاملی غیر از تمایلات و انگیزه های درونی موجب این تلاشها در جامعه و گروه نیستند.

➤ مشارکت برون‌زا (دگرانگیز):

مشارکتی است که انگیزه کار از بیرون به فرد القا می شود و فرد از روی ناچاری ، محذوریت اخلاقی یا تشویق ها و تنبیه ها به همکاری با گروه می پردازد.

انواع مشارکت

ویژگیهای هر نوع	انواع مشارکت
مشارکت صرفاً جنبه تظاهر و شعار دارد	مشارکت تظاهری/تحمیقی Manipulative participation
مردم در جریان تصمیمات اتخاذ شده یا اقدامات انجام شده قرار می گیرند. اطلاعات مورد اشتراک فقط از آن کارگزاران بیرونی است.	مشارکت انفعالی Passive participation
مردم از طریق مشورت یا پاسخ به سئوالات در امور و تصمیمات مشارکت می کنند. فرایند تصمیم و عمل مستلزم اشتراک افراد نیست و کارگزاران اجباری در لحاظ نمودن نظرات مردم ندارند.	مشارکت مشورتی participation by consolation
مشارکت به منظور دریافت پول، غذا، خدمات و دیگر پاداشهای مادی است. پس از اتمام پاداش مادی مردم معمولاً انگیزه و منافع برای استمرار برنامه ندارند.	مشارکت برای پاداشهای مادی participation for material
مشارکت به مثابه وسیله ای برای نیل به اهداف از طریق سازمانهای بیرونی تلقی می شود.	مشارکت کارکردی Functional participation
مشارکت مردم از طریق تحلیل و بررسی مشترک شرایط موجود، برنامه ریزی برای عمل و ایجاد و تقویت تشکلهای و مؤسسات تحقق می یابد. متدولوژیهای یادگیری برای شناخت دیدگاههای مختلف مورد استفاده قرار گرفته و گروه چگونگی استفاده از منابع را تعیین می کند.	مشارکت تعاملی Interactive participation
مشارکت مردم برای تغییر وضعیت موجود به صورت ابتکاری و خودانگیخته و مستقل از سازمانهای بیرونی انجام می گیرد.	مشارکت خود "بسیجی" Mobilization

برخی پیامدهای مشارکت در امر آموزش و ترویج کشاورزی

- ۱- مشارکت، ذینفعان را از حاشیه برنامه های آموزشی در متن آن قرار میدهد.
- ۲- افراد نظاره گر را به افراد مداخله گر در آموزش تبدیل می کند.
- ۳- به افراد ناتوان قدرت اظهار نظر و ابراز وجود می دهد.
- ۴- افراد را از انحصار تصمیم گیری دیگران خارج می کند.
- ۵- مشارکت از هدف به ابزار اساسی و ضروری توسعه آموزش ها تبدیل می شود.
- ۶- مطابقت برنامه های آموزشی را با نیازهای فراگیران افزایش میدهد.
- ۷- از حیثه مسئولیت مدیران کاسته می شده و برنامه های آموزشی را از انحصار مدیر خارج می شود
- ۸- هزینه های ناشی از تفاوت دیدگاه مدیران با واقعیت های جامعه کاهش می دهد.

تعامل با کارکنان و انتخاب بهترین راه حل

در نظام مشارکت سازمانی، مدیران برای رسیدن به اهدافشان با راه حل های پیشنهادی بسیاری از سوی کارکنان مواجه می شوند که پس از ارزیابی آن ها می توانند **بهترین راه حل ممکن** را انتخاب کنند.

نکته مهم در به کارگیری شیوه های مشارکتی توجه به موانع و دشواری های فرا روی مدیران در سازمان هاست، زیرا با کسب آگاهی در زمینه های اجرایی و درک صحیح موانع بهتر می توان به رویارویی با آنها پرداخت و در صورت **تعامل با کارکنان** بهتر می توان به این مهم دست یافت.

ضمن این که باید زمینه های لازم اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، ساختاری و ... را برای اجرای موفقیت آمیز این نظام فراهم کرد تا اجرای آن با بحران مواجه نشود.

عوامل بازدارنده مدیریت مشارکت

۱ – عوامل عملی

(برنامه ریزی متمرکز ، فقدان هماهنگی محلی و سازمانی ،
تکنولوژی نامناسب و ...)

۲ – عوامل فرهنگی

(بیسوادی ، عدم اطمینان به بخش دولتی ، فرهنگ سکوت ،
تقدیرگرایی ، وابستگی به دولت)

۳ – عوامل ساختاری ملی و منطقه ای

(سیاستها و قوانین ، ساختار سازمانی ، کارشناسان و برنامه
ریزان و ...)

شاخص های مدیریت مشارکتی در سازمان

۱. رقابت؛

در این سازمان هارقابت کامل و فشرده است چرا که مشارکت در سازمانی تحقق می پذیرد که رقابت کامل بر آن حاکم باشد.

۲. دسترسی به دانش گسترده؛

مدیران سازمان های مشارکت جو بر این اعتقادند که دانش در سطح سازمانشان به وفور پراکنده است و خود به راحتی می توانند اندیشه ها و دیدگاه های دیگران را مستقیم و بی واسطه دریافت کنند.

۳. احترام به افراد؛

کارکنان این سازمان ها بر این باورند که می توانند همگام با نیازهای سازمان رشد کنند.

شاخص های مدیریت مشارکتی در سازمان

۴. روابط دائمی و بلند مدت کارکنان

برخورداری از امنیت شغلی از دیگر ویژگی های این سازمان ها است.

۵. استقبال از عامل تغییر؛

در این سازمان ها همه مدیران تغییر را به عنوان تنها عامل پایداری می دانند و با خوشنودی از آن استقبال می کنند، همه به این باور رسیده اند که تغییر نوعی ارزش مثبت است.

۶. ساختار تعاملی؛

در این سازمان ها افراد از آزادی عمل بیشتری برخوردارند، البته با این فرض که در سازمان تعادل و موازنه برقرار باشد، زیرا اعضای چنین سازمانی نه محیط کار خود را آشفته و پر هرج و مرج می خواهند که افراد به هر کاری دست بزنند و نه این که می خواهند کنترل مستقیم به گونه ای باشد که هیچ جرقه ذهنی متبلور نشود.

۷. انعطاف پذیری

در ساختار سازمانی انعطاف پذیر تحول گرا، تبادل اطلاعات به راحتی انجام می شود و افراد در فرایند تصمیم سازی مشارکت دارند.

موانع موجود در انتخاب شیوه مدیریت مشارکتی

- توهم همه چیزدانی
- مدیریت بدون انگیزه و شوق
- روحیه ریسک‌گریزی و عافیت‌طلبی
- عدم برگزاری جلسات داخلی و دریافت پیشنهادهای کارکنان
- عادت کردن به وجود مسائل و فقدان فرآیند حل مسئله
- گرفتار شدن در چنگال روزمرگی و غفلت از اقدامات بهبود بخش
- غفلت از اطلاع‌رسانی موضوعات مهم سازمانی به کارکنان
- غفلت در مربی‌گری و انگیزش کارکنان
- غفلت از فعالیتهای توانمندسازی و تفویض اختیار به کارکنان

موانع پیشروی مدیریت مشارکتی

تبعیت از شیوه رئیس و مرئوسی :

درب برخی سازمان‌ها که رابطه بین مدیر و کارکنان همچنان رئیس و مرئوسی است و مفهوم کلمات مدیر و کارکنان هنوز جای خود را به رهبر و پیروان نداده است.

عدم پذیرش طرح‌ها و شیوه‌های جدید :

مقاومت زیردستان در برابر طرح‌های مدیران با سبک مشارکت جویانه، را بازی دیگری از بازی‌های مدیران می‌دانند و چون بادی زودگذر تلقی می‌کنند.

عدم انطباق مدیر با کارکنان :

تا مدیر با زیردست خود همدل و هم‌زبان نشود و خود را در موقعیت فکری و شغلی و اقتصادی او تصور نکند، اجرای مدیریت مشارکتی با مشکل روبه‌رو خواهد شد.

موانع پیشروی مدیریت مشارکتی

➤ نگرش‌های اقتصادی صرف:

مدیران با جان و دل مدیریت مشارکتی را نمی‌پذیرند و چون در توجیه اجرا، فواید اقتصادی و صرفه‌جویی‌ها و درآمدهای ناشی از اجرای پیشنهادها را شنیده و یا از دیگر سازمان‌ها دیده‌اند، پذیرفته‌اند که سازمان آن‌ها هم این روش مدیریتی را تجربه کند.

➤ عدم اعتقاد به شایستگی کارکنان:

مدیرانی هستند به شایستگی زیردستان اعتقاد ندارند، و به‌سازی مستمر را که از شایستگی انسان‌ها سرچشمه می‌گیرد یک عامل مزاحم می‌دانند که هر روز سیستم‌های اجرایی آن‌ها را دستخوش تغییر می‌کند و راه چاره را در این می‌بینند که زیاد به قضیه مشارکت کارکنان دامن نزنند؛

موانع پیشروی مدیریت مشارکتی

➤ کاهش مشارکت کارکنان :

چنانچه تأخیر در رسیدگی به پیشنهادهای افراد و گروههای کنترل کیفی، تعویق آموزشها و پرداخت جوایز و نیز اجرای مصوبات حادث شود، درجه مشارکت نیز کاهش می‌یابد. لذا عملکرد مدیریت و مشارکت زیردستان، رابطه متقابل و مستقیم دارند.

➤ گروه‌گرایی و رابطه مداری:

انتخاب بر اساس قومیت، زبان، محل سکونت، سن، تجربه، محل تحصیل و... و عضویت در این گروه و آن گروه و دخالت دادن آن در تصمیم‌گیریها (چه از طرف مدیریت، چه از طرف کارکنان) موفقیت مدیریت مشارکتی را کاهش می‌دهد.

موانع پیشروی مدیریت مشارکتی

➤ **عدم تثبیت مدیریتها در سازمانها :**

➤ بارها دیده شده است که تغییر مدیری، اجرای مدیریت مشارکتی را به تعویق انداخته و حتی در یکی دو مورد به تعطیلی کشانده است. با تغییر مدیر و آمدن مدیر جدید، ممکن است اجرای مدیریت مشارکتی ماهها به تعویق افتد.

➤ **عدم توجه به منافع دوجانبه کارکنان وسازمان:**

➤ بعضی اوقات مدیران تصور می کنند که منفعت حاصل از مشارکت فقط مخصوص سازمان است و کارکنان سهم اندکی از این مشارکت پذیری خواهند برد، لذا بعد از مدتی درجه مشارکت کاهش می یابد. بعضاً ممانعت از پرداخت پاداش ناچیز به پیشنهاد دهنده به تصور صرفه جویی و درآمد زایی صرف برای سازمان صورت می گیرد.

موانع پیشروی مدیریت مشارکتی

➤ تعجیل در زمان انجام فعالیت ها :

مدیران سازمان برای اجرای مدیریت مشارکتی و بهره‌جویی مادی و معنوی از اجرای این سیستم غالباً عجله دارند و چون در مدت زمان کوتاهی (یک تا دو سال و حتی کمتر) نتایج مورد انتظار خود را که عموماً نیز مادی است، نمی‌یابند، به عناوین مختلف درصدد تعطیل و یا تغییر مسیر فرآیند مدیریت مشارکتی برمی‌آیند

➤ کم‌اهمیت شماردن آموزش

آموزش مشارکت‌کنندگان در زمینه اصول مشارکت، ابزارهای آماری، ابزارهای هفت‌گانه گروه‌های کنترل کیفیت، روش حل مسأله خلاقیت و نوآوری، تشکیل جلسات و مقوله‌های دیگر معمولاً بسیار کم‌ارزش و بی‌اهمیت تلقی می‌شود و چون بابت آموزش باید هزینه‌هایی هم صرف شود، معمولاً مدیران این روش‌ها را بی‌اثر و هزینه‌بر می‌دانند

ویژگی های افراد مشارکت جو

از جمله مشخصات افراد مشارکت جو عبارت است از:

- ۱- سلامت روانی و ادراکی؛
- ۲- توانایی ایجاد اندیشه و ارائه آن ها به دست اندرکاران؛
- ۳- ابتکار؛ توانایی ایجاد و ارائه پیشنهادهای جدید؛
- ۴- استقلال رای و قدرت دآوری؛
- ۵- متفاوت بودن از همکاران در ارائه دیدگاهها و اندیشه های نو؛
- ۶- مسئولیت پذیری.

پیشرفت و بهبود در مدیریت مشارکت

۱- مشارکت مستلزم تغییر در نگرشها و وجهه نظرهاست :

انعطاف پذیری و صبر و بردباری

۲- عوامل تسهیل کننده مانند :

حمایت سیاسی ، تمرکز زدائی، وجود رهبران و مدیران لایق و کارآمد

۳- دولت ها و سازمان های غیر دولتی هر دو در تقویت و حمایت و تبلیغ مشارکت نقش دارند اما شواهد و قراین کافی درباره این که کدامیک از این دو در این امر می توانند موفق تر باشند وجود ندارد.

۴- بصورت عملی درسها و تجربیاتی وجود دارند که می توان از آنها بهره گرفت :

همکاری با سازمانهای اجتماعی محلی ، مشارکت در فعالیتهایی که نتایج سریع و ملموس داشته باشند، استقبال از ابتکارات و خلاقیت های محلی و ...

ویژگی گروه های مشارکتی

عوامل موثر در موفقیت گروه ها :

- ۱- عضویت داوطلبانه در گروه و متجانس بودن گروه ها اعضا منافع مشترک داشته و به قشر اقتصادی - اجتماعی واحدی تعلق داشته باشند.
- ۲- گروه های کوچک شرایط مناسبی برای بحث و مذاکره آزادانه و همه جانبه و مشارکت با کیفیت مطلوب فراهم می کنند.
- ۳- رهبران انتخابی و رهبریت چرخشی بطوریکه تصمیمات باید از طریق مشاوره و نظرخواهی جمعی اتخاذ گردد.
- ۴- جلسات منظم و فعالیتهای مشترک درباره پس انداز و تامین منابع اعتباری سبب انسجام و وحدت گروه می شود.

ارزیابی مشارکتی فرآیند آموزشی

مجموعه ای از روش ها و تکنیک ها و رهیافت ها که طی آن مخاطبان قادر هستند به بررسی و تحلیل وضعیت موجود پردازند و از این طریق به برنامه ای (آموزشی) بطور عملی دست یابند.

➤ تکامل یافته ترین رهیافت مشارکتی و مجموعه روشهای مرتبط در این زمینه ، ارزیابی روستایی مشارکتی یا PRA (Participatory Rural Appraisal) می باشد.

➤ **PRA** به عنوان مجموعه روشهایی نشأت گرفته از تحلیل نظامهای بوم – زراعی، مردم شناسی کاربردی ، تحقیق میدانی در نظامهای بهره برداری و رهیافتی مبتنی بر اقدام پژوهی مشارکتی شروع گردید.

➤ از آنجایی که این رهیافت بطور ماهوی و هدفمند مشارکتی بوده ، از نظر اجتماعی قابل درک و پذیرش است و تا حد زیادی در محور فعال پارادایم نوین توسعه کشاورزی و روستایی قرار گرفته است.

ارزیابی مشارکتی روستایی PRA

ارزیابی مشارکتی روستایی تکنیکی است که برای جمع آوری اطلاعات جامعه و نیازهایشان برای استفاده در برنامه های توسعه و مهارت آموزی به کار می رود. هر گونه کار ترویجی و هر گونه نیاز سنجی برای اجرای یک پروژه روستایی نیاز به شناخت از مسایل و گرد آوری اطلاعات دارد.

ارزیابی مشارکتی روستایی رهیافتی است که جهت بررسی و ارزیابی حقیقی روستائیان بکار می رود و عمدتاً بر محور مشارکت مردمی استوار است . علت ایجاد این رهیافت نیز عدم کارائی مناسب دیگر روش های یادگیری و ارزشیابی در روستا بوده است . مشارکت، کارجمعی و انعطاف پذیری از اصول آن بوده و مدل ها و نقشه ها از ابزار آن است . می توان از این روش جهت تعیین نیازها و اولویت های روستا استفاده کرد

اصول ارزیابی مشارکتی روستایی

الف) مشارکت : مردم محلی به عنوان ابزاری برای گسترش رهیافت مشارکتی مهم هستند.

ب) کار جمعی : گروهی متشکل از مردم محلی که از وضعیت منطقه ، سنت ها و ساختار های اجتماعی مطلع هستند ، همراه با کارشناسان به برنامه ریزی امور می پردازند.

ج) انطاف پذیری : در ارزیابی مشارکتی روستایی و با استفاده از مهارت تیم ؛ موضوع ، زمان ، مکان و منابع قابل دسترس تعیین می شود.

د) استفاده بهینه از فرصت ها: به جای گردآوری اطلاعات فراوان و گاه بی ارتباط با موضوع که می تواند پرهزینه باشد، با گردآوری حداقل اطلاعات در هزینه ها صرفه جویی می کند.

برخی فنون و روش های تحلیلی مدیریت مشارکتی قابل استفاده در آموزش و ترویج کشاورزی

- ۱- روش طوفان اندیشه
- ۲- روش برنامه ریزی راهبردی SWOT
- ۳- روش ماتریس مقایسه ای زوجی
- ۴- روش تحلیل میدان نیرو
- ۵- روش اسکلت ماهی
- ۶- روش درخت مشکلات
- ۷- روش تحلیل PEST



وزارت جهاد کشاورزی
سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی
موسسه آموزش و ترویج کشاورزی



معاونت علمی و فناوری
شبکه دانش کشاورزی
سلسله برنامه‌های ویدیو کنفرانس انتقال دانش به‌روز در گستره ملی بخش کشاورزی

عنوان:

مدیریت مشارکتی

سخنران:

مجید رضا خداوردیان

عضو هیأت علمی موسسه آموزش و ترویج کشاورزی

مدرس

۴ آبان ماه ۱۴۰۳ - ساعت: ۱۱/۳۰