

Pagsusuri sa Mga Katangian ng Extension Personnel: Isang Qualitative Approach

ROBY V. PAGONG, PHD

Associate Professor, University of Southeastern Philippines
roby.pagong@usep.edu.ph

Abstrak— Ang extension ay isa sa tatlong tungkulin ng Higher Education Institutions, kasama ng pananaliksik at pagtuturo. Upang maipatupad ang mga programa at aktibidad ng extension, kinakailangan na kumuha ng mga kwalipikadong tauhan. Layunin ng papel na ito na alamin ang mga katangian ng extension personnel na maaaring magsagawa ng mga nasabing programa o aktibidad. Gamit ang qualitative approach, ang mga namumuno ng extension sa mga HEI ay kinapanayam upang matuklasan ang mga katangiang ito. Ang mga resulta ay nagpapakita na sila ay tumitingin sa apat na aspeto. Kabilang dito ang karakter, edukasyon, karanasan, at kasanayan sa pananaliksik ng indibidwal. Ang pagpapatupad ng mga programa at aktibidad ng extension ay hindi isang marangyang gawain, kaya naman mahalagang magkaroon ng mga tamang tao na gagawa nito.

Keywords—extension, komunidad, pagtulong sa komunidad, pagsalin ng kaalaman, pagsalin ng teknolohiya

I. PANIMULA

Ang extension ay isa sa apat na pangunahing tungkulin ng Higher Education Institutions (HEI), kasama ng Instruction and Research. Ito ay isang sangay ng HEI na kumokonekta sa mga komunidad upang ilipat ang kaalaman at kasanayang nabuo sa pananaliksik at ang aplikasyon ng mga teorya at konseptong natutunan sa klase. Upang maayos na maipatupad ang mga programa ng Extension, mahalagang mga kwalipikado at angkop ang mga tauhan nito. Ang pagganyak at dedikasyon ng mga tauhan ay iilan lamang sa mga sangkap para maging matagumpay ang anumang organisasyon.

Maraming HEI ang walang sapat na tauhan upang maisakatuparan ang kanilang mga programa at proyekto. Kaya kinakailangang kumuha ng mga taong hindi lamang kwalipikado ngunit mayroon ding mga katangian ng mabuting tauhan ng extension. Maaaring isipin ng na sapat na ang dedikasyo at ugali ng isang indibidwal, ngunit marami pang dapat isaalang-alang ang isang extension practitioner kung ito ay tatanggap ng isang extension personnel.

Ang papel na ito ay naglalayong imbestigahan ang mga katangian ng extension personnel na hinahanap ng mga HEI. Magbibigay ito ng mahalagang insight

sa iba't ibang HEI kapag naghahanap ng extension personnel.

II. METODOLOHIYA

Gumamit ang papel na ito ng isang qualitative research approach upang siyasatin ang mga katangiang hinahanap ng extension practitioners sa extension personnel. Ang kwalitatibong pananaliksik ay karaniwang isinasagawa upang matuklasan ang mga iniisip, damdamin at saloobin ng indibidwal tungkol sa isang partikular na paksa; ito ay naglalagay ng premium sa kung paano mag-isip ang mga tao at ang kanilang mga pananaw². Nagbibigay ito ng mga insight sa problema o tumutulong sa pagbuo ng mga ideya o hypothesis para sa potensyal na quantitative na pananaliksik³.

Gumamit ang mananaliksik ng pangunahing datos na nakalap sa pamamagitan ng key informant interviews (KII). Ang KII ay isang panayam sa mga taong may espesyal na kaalaman tungkol sa paksang nais mong maunawaan⁴. Ang impormasyong nakolekta ay pagkatapos ay nakumpirma sa panahon ng Focused Group Discussion (FGD). Ang isang FGD ng isang maliit na grupo ay maaaring magbunyag ng maraming impormasyon at mahalagang insight⁵.

Ang mga kalahok sa pag-aaral ay piling empleyado ng mga HEI. Sila ay mga extension coordinator ng pribadong HEI na mayroong naitatag na extension division o unit. Kasama sa iba pang mga kalahok ang mga guro at mga mag-aaral na kasangkot sa mga aktibidad ng extension.

Matapos ang koleksyon ng mga datos, ang impormasyon ay na-transcribe habang ang mananaliksik ay paulit-ulit na binasa ang nakalap na impormasyon. Pagkatapos nito, naganap ang data coding at natukoy ang mga paunang tema. Ang mga umuusbong na tema ay sinuri ng maigi, na nagbigay-daan sa mananaliksik na bumuo ng isang ulat⁶.

III. RESULTA AT TALAKAYAN

Ang extension ay paglilingkod sa kapwa. Ito ang dahilan kung bakit mahalagang hanapin ang mga extension personnel na may kalidad upang ipatupad ang iba't ibang programa ng extension ng iba't ibang paaralan. Ang pag-aaral na ito ay naglalayong malaman ang mga katangian at kwalipikasyon ng

extension personnel. Apat (4) na kategorya ang lumabas. Ito ay 1) karakter, 2) edukasyon, 3) karanasan, at 4) kasanayan sa pagsasaliksik.

A. Karakter

Karamihan sa mga Extension Head ay nagbigay diin sa kahalagahan ng karakter. Ang katangian ng aplikante ay isa sa mga bagay na isinasaalang-alang ng mga pangunahing impormante. Sinabi nila na ito ay mahalaga dahil ang mga gawain na kinakailangan mula sa extension unit ay may kinalaman sa pakikitungo sa mga tao at nangangailangan ng pangako mula sa mga tauhan. Ang mga katangiang lumitaw ay kinabibilangan ng kakayahang makipag-ugnayan sa iba, commitment at ang bolunterismo.

1) Kakayahang Makipag-ugnayan sa Ibang Tao

Isa sa mga katangiang natukoy ng mga pangunahing impormante ay ang pagiging people-oriented, isang taong nakaka-relate sa ibang tao na may iba't ibang background. Ipinaliwanag ng mga pangunahing impormante na napakahalaga ng interpersonal relations skill dahil sa inaasahan ng extension office na makapagbigay ng serbisyo sa iba't ibang benepisyaryo sa partner community. Ang pagsasagawa ng extension ay nangangailangan ng pakikisama sa mga tao sa komunidad. Dapat magkaroon ng sama-samang pagsisikap ng mga stakeholder at pangunahing aktor upang matiyak na ang mga kaugnay na tungkulin, tuntunin at tungkulin ay naisakatuparan⁷. Para maayos na makipag-ugnayan ang Extension unit sa komunidad, kailangan nilang magkaroon ng mga emplyadong marunong makisalamuha sa iba't ibang klase ng tao.

"The interpersonal relation skill is very material in our work... And somebody who has a heart of a volunteer the expectation from this office is very high." – IEE3

"If I will be given a choice to interview, perhaps I would choose somebody who has a heart in helping, who has a heart in social service." – IEE4

"When it comes to traits, he/she should be approachable. And, he/she be people-oriented. It is because in our line of work, it is not just about the work itself. It is needed that you mingle with people, because in extension, you really approach people." – IEE6

Dahil ang extension ay nagsasangkot ng pakikitungo sa mga tao mula sa iba't ibang antas ng pamumuhay, maliwanag na ang mga magiging bahagi ng yunit ay nakatuon sa mga tao.

2) Commitment

Tinukoy din ng mga pangunahing impormante ang commitment bilang isang mahalagang katangian ng extension personnel. Marami ang inaasahan mula sa Extension Unit. Bagama't maraming itanong sa mga tauhan, mas gusto ng isang pangunahing impormante

ang isang taong hindi nagbibilang ng mga oras, habang ang iba ay gustong makita ang commitment at pagnanasa sa kanilang mga gawain. Ang extension ay isang paraan ng paglilipat o pagbabahagi ng kaalaman at teknolohiya sa komunidad na nangangailangan nito na may layuning mapabuti ang kanilang buhay o produksyon. Bukod pa rito, ang extension ay nahaharap sa mga bagong hamon kabilang ang paggawa nitong mas inklusibo at tumutugon sa mga pangangailangan, na nagsasama ng mga indibidwal na inaasahan sa mas malawak na socio-economic, political at geographical na kapaligiran⁸. Ito ay hindi madali at kaliangang pagtuunan ng pansin upang maging matagumpay ang programa.

"Who has the heart in... who doesn't count the hours... If there's a task to be completed, she will be willing to do overtime... and I want somebody who is thorough in working." – IEE4

"She should be committed to her work and passionate to his or her work." – IEE5

Ang pagpapatupad ng mga extension program ay hindi madali. Makakaharap ng iba't ibang hamon ang Extensionist. Ito ay kabilang sa mga dahilan kung bakit kailangan ng commitment upang isakatuparan ang mandato ng extension.

3) Bolunterismo

Ang bolunterismo ay isang bagay din na hinahanap ng mga pangunahing impormante sa mga tauhan ng extension. Ang pagsasagawa ng mga extension ay hindi isang marangyang gawain. Ang mga pagpupulong ay hindi ginaganap sa mga naka-air condition na silid at ang mga komunidad ay madalas na nararating sa pamamagitan ng paglalakad ng malayong distansya. May mga pagkakataon din na ang mga tauhan ay kailangang magsikap nang higit kaysa kinakailangan at lumampas sa tawag ng kanilang tungkulin upang matiyak na ang layunin ng programa o aktibidad ay makakamit.

"Ang maayo lang pud is that from their own – they are also willing. And kato nga, they have the heart of a volunteer (The good thing is that, from their own – they are also willing. And yes, they have the heart of a volunteer)." – IEE3

"If there's a task to be completed, she will be willing to do overtime." – IEE4

Ayon sa mga pangunahing impormante, mahalagang magpakita ng kahandaan ang mga extension personnel sa anumang hamon na kanilang haharapin.

B. Edukasyon

Bagama't ang karakter ang pinakamahalagang kinakailangan para sa mga pangunahing impormante, mayroon ding mga nagpahayag hinggil sa edukasyon. Ang mga pangunahing impormante ay inilarawan ang kanilang ideal na extension personnel bilang isang taong may degree na nauugnay sa Social Sciences.

"relevant pud ilang [the staff] credentials sa mga degree nga ilang nahuman (their [the staff] credentials has to be relevant with the degrees they earned)." – IEE3

"...it would be good if a person has a – let's say, like me, I am a sociology graduate, so into social sciences." – IEE4.

"A Bachelor's Degree, of course in Social Work or has a related degree. Currently, our community school is headed by a nurse, but she is TESDA accredited, NC2." – IEE5

"In terms of Bachelor's degree, maybe [he or she] is at least a graduate of Community Development... or social work..." – IEE6

"At least, ideally, it should be a Master's Degree [holder]. If Baccalaureate, at least there are units in Master's Degree." – IEE7

"Bachelor's degree graduate, regardless of what area of concentration the applicant has. As long as he knows how to use the computer.." – IEE1

"Any four year course..." – IEE2

"...we are not really specific to what, probably the baccalaureate or the master's degree." – IEE7

Bagama't may mga kagustuhan sa mga tuntunin ng mga background na pang-edukasyon, ang ibang mga pinuno ng extension ay hindi masyadong partikular sa antas na nakuha ng mga potensyal na tauhan ng extension. Marahil ito ay sa kadahilanang madalas ng klerikal ang trabaho nil sa opisina at hindi mahirap aralin.

C. Karanasan

Ang karanasan ay lumitaw din bilang isang mahalagang pagsasaalang-alang kapag kumukuha ng mga tauhan ng extension. Halimbawa, ang IEE2 ay nagrekomenda ng hindi bababa sa dalawang taong karanasan para sa mga bagong natanggap na tauhan ng extension. Ang IEE3 ay gumawa din ng katulad na komento, na nagsasaad na mas gusto niya ang isang taong may lalim at lawak ng kaalaman at karanasan sa mga nauugnay na bagay na hinahawakan ng extension unit. Ang karanasan ay kinakailangan din para kay IEE7, na nagsasaad na napakahalaga na ang mga tauhan ay may background sa pag-oorganisa at pag-unlad ng komunidad.

"My proposal which is implemented when I came in is the number of years of experience of that person because previously, there was no number of years-experience, so fresh graduates can apply, even the community organizer. So I required at least two years- experience in office just to have a feel of the organization like when to report." – IEE2

"like experiences on community work. Specifics like – picking up basura (garbage) only? So, I need specifics of community work." – IEE2

"In terms of the qualifications, there should be breadth and depth of experience and knowledge with

the issues that we face while working with the community..." – IEE3

"experience is number 1... he or she should have an experience in community organizing, community development work and academic work." – IEE7

"...and experience really in community development and community organizing work" – IEE7

Ang mga programa ng extension ay karaniwang nagsasangkot ng pag-oorganisa ng mga tao sa komunidad at pakikipag-ugnayan sa iba't ibang stakeholder na mula sa iba't ibang antas ng pamumuhay. Ito ay isang kasanayang nahahasa ng karanasan. Sa saklaw at responsibilidad na ibinigay sa extension unit, ang mga may karanasan na extension personnel ay itinuturing na kinakailangan upang matulungan ang unit sa mas mahusay na pagganap ng kanilang mga tungkulin.

D. Kasanayan sa Pananaliksik

Sa wakas, binigyang-diin ng mga pangunahing impormante ang kahalagahan ng mga kasanayan sa pagsasaliksik ng mga tauhan ng extension. Ayon sa IEE3, kailangan niya ng isang napakabilis na mananaliksik at manunulat dahil sa maraming pahayag na kailangang ihanda ng kanyang opisina para sa ilang mga isyu. Bukod dito, ipinahayag din ng IEE6 ang pangangailangan para sa mga extension head na magkaroon ng mga kasanayan sa pananaliksik.

"I also need kanang (a) very quick nga researcher and writer kay halos every week, everyday, we need to prepare a statement, we need to prepare a report, we need to make analysis of certain issues..." – IEE3

"I just give recommendation na (that) he or she must have a background on research... Kay very much important man gud diri sa among office, labi na nga gichange mi from extension to engagement (because it is very important for this office especially now that we were changed from extension to engagement)." – IEE6

Ang kaugnayan ng pananaliksik sa extension ay lumitaw din sa FGD. Ipinunto ng isa sa mga kalahok na mahalagang maging batay sa pananaliksik ang programa at mga aktibidad. Sinuportahan ito ng isa pang kalahok, na nagmungkahi na magsagawa ng pananaliksik bago ipatupad ang anumang programa o aktibidad ng extension.

Ang pagkuha ng mga tamang tao para sa extension unit ay mahalaga sa pagsasagawa ng mandato nito. Ang pagkakaroon ng grupo ng mga skilled personnel na naglilingkod sa iba't ibang specialized extension program ay mainam para maging matagumpay ang extension⁹.

IV. KONKLUSYON AT REKOMENDASYON

Extension, isa sa tatlong pangunahing tungkulin ng isang Higher Education Institution, kasama ng

Pananaliksik at Pagtuturo. Sa pagsasagawa ng mandatong ito, mahalagang kumuha ng mga tamang tao. Nalaman ng pag-aaral na ang mga sumusunod na katangian ay kailangan sa mga tauhan ng extension. Ito ay mga kasanayan sa karakter, edukasyon, karanasan, at pananaliksik. Natukoy ang mga partikular na katangian ng isang indibidwal na angkop para sa isang extension post. Ang mga ito ay ang kakayahang makipag-ugnayan sa iba, commitment, at ang bolunterismo.

Ang mga resulta ng pag-aaral ay mahalaga para sa HEI lalo na sa pagkuha ng mga extension personnel. Ito ay maaaring makatulong na kumpirmahin o mapabuti ang mga katangian na kanilang isinasaalang-alang sa pagkuha ng mga naturang tauhan. Ang mga interesadong indibidwal na gustong tuklasin ang mga karera bilang extension personnel ay maaaring matuto mula sa mga resulta ng pag-aaral at suriin kung mayroon sila ng gayong mga katangian at may kinakailangang karanasan. Bukod dito, maaaring gamitin ng mga mananaliksik ang mga resulta bilang baseline na impormasyon para sa hinaharap na pananaliksik. Maaari nilang tuklasin ang iba pang mga pamamaraan sa paggalugad ng mga perpektong katangian ng mga tauhan ng Extension. Maaaring gawin ang mga quantitative na pamamaraan upang maging mas pangkalahatan ang pag-aaral.

V. REFERENCES

- [1] Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A., & Bondarchuk, N. (2020). The interaction between the human resources motivation and the commitment to the organization.
- [2] Baraceros, E. (2016). Practical Research I. Rex Bookstore. Manila, Philippines.
- [3] Wyse, S. (2011). What is the Difference Between Quantitative and Qualitative Research? Date retrieved: February 13, 2016 from <http://www.snapsurveys.com/blog/what-is-the-difference-between-qualitative-research-and-quantitative-research/>
- [4] Education Development Center (2004). Key Informant Interview (pdf). Date retrieved: February 9, 2016 from <https://www.oasas.ny.gov/prevention/needs/documents/KeyInformantInterviews.pdf>.
- [5] Eliot & Associates, 2005. Guidelines for Conducting a Focus Group (pdf). Date retrieved: February 9, 2016 from https://assessment.trinity.duke.edu/document/s/How_to_Conduct_a_Focus_Group.pdf.
- [6] Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- [7] Cubillas, E. (2015). Development and Delivery of University Extension Program: A Perspective (word document). Retrieved: February 2017.
- [8] Mojares, J. (2015). Extension Function in Higher Educational Institutions: Learning from HEIs in Batangas Province, Philippines (pdf). Date retrieved: October 30, 2016 from <http://www.usm.edu.ph/onlinejournal/index.php/USMJournal/article/view/115>
- [9] Madriaga, A. (2015). The Philosophic Rationale of Private HEIs in the Cities of Region III vis a vis CHED's Four Fold Thrusts Toward Quality Education (pdf). Date retrieved: October 30, 2016 from <http://www.ijern.com/journal/2015/March-2015/37.pdf>