

ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی عشایری

علی عسکر لجم اورک مرادی^۱

غلام حسین رحیمی دوست^۲

سکینه شاهی^۳

فناوری آموزش و یادگیری
سال دوم، شماره ۶، بهار ۹۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۸

تاریخ پذیرش: ۹۶/۸/۲۳

چکیده

این پژوهش با هدف ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی عشایری ایذه انجام شد. روش نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا از بین ۱۵۲ نفر معلم ابتدایی عشایر ایذه، ۱۱۰ نفر بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند و در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و ۱۵ نفر از مسئولان آموزش عشایر و معلمانی که بیشترین حضور را طی سال‌های ۹۳-۱۳۹۰ در کلاس‌های ضمن خدمت داشته‌اند در اولویت انتخاب انجام مصاحبه قرار گرفتند. در این پژوهش از دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد. یافته‌های حاصل از پرسشنامه‌ها و همچنین مصاحبه با مسئولان آموزش عشایر و معلمان نشان می‌دهد که نقاط قوت و ضعف این دوره‌ها عبارت‌اند از: نقاط قوت شامل افزایش دانش، افزایش مهارت، افزایش نگرش، آشنایی با اطلاعات و مهارت‌های جدید تدریس و همفکری معلمان با یکدیگر، تبادل نظر و استفاده از راهکارها برای اداره بهتر کلاس‌ها، نقاط ضعف شامل کوتاه بودن ساعات دوره و برگزاری آن در کلاس‌ها، کمبود رسانه‌های آموزشی، اجرای دوره‌ها در زمان نامناسب، عدم تناسب دوره‌ها با نیازهای آموزشی معلمان عشایر، ضعف علمی مدرسان دوره، ضعف محتوایی ارائه‌شده در دوره‌ها از لحاظ به روز بودن. نتایج نشان داد، فراگیرندگان واکنش مطلوبی نسبت به دوره‌های آموزشی نشان داده‌اند.

واژگان کلیدی: معلمان ابتدایی، عشایر، توانمندسازی

۱. کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسؤول):

aliaskarlajmorak@gmail.com

۲. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

آموزش و بهسازی کارکنان موضوع بسیار مهم و استراتژیک برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و به مثابه ابزاری به شمار می‌آید که از طریق آن، سازمان‌ها گستره‌ای را تعیین می‌کنند که در آن دارایی انسانی آن‌ها سرمایه‌هایی پایدار تلقی می‌شود (عباسپور، ۱۳۸۴). آموزش و پرورش بیش از سازمان‌های دیگر متکی به منابع انسانی است و ضرورت دارد تا از افراد توانمند، با ظرفیت و خلاق بهره برده و در عین حال در نگهداری و پرورش آن‌ها کوشا باشند. تواناسازی یعنی این که شما برای اقدام، آزادی عمل دارید. همچنین بدین معنی است که شما در قبال نتایج مسئول هستید (بلانچارد، کارلوس و راندولف، ۱۳۷۹). در هر حال، افزایش کار آیی سازمان‌ها در گرو افزایش کار آیی منابع انسانی است و افزایش کار آیی منابع انسانی در گرو آموزش، توسعه دانش، مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای انجام موفقیت‌آمیز مشاغل می‌باشد. به همین جهت است که آموزش منابع انسانی به‌عنوان یکی از راه کارهای توانمندسازی و به‌روزرسانی کارکنان مورد توجه جدی سازمان‌ها قرار گرفته است. هدف از توانمندسازی، "ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند، انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به‌منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های فردی است. به عبارت دیگر هدف از توانمندسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه‌ای از عملکرد سازمان است" (صنعتی، ۱۳۸۶، ص ۲۴).

شیرزادی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان ایزه نشان داد بین شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و ابعاد آن با بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

بوید^۱ (۲۰۰۳)، برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان در صورتی موفقیت آمیز است که به نیازهای انسانی و مؤثر آن‌ها توجه شود و بر کاربرد اصول آموزش بزرگسالان در این دوره‌ها تأکید شود. به باور وی، به علت اعتماد به نفس بیشتر بزرگسالان، آن‌ها بیشتر عمل‌گرا هستند و ترجیح می‌دهند در فرایند یادگیری شرکت فعال داشته باشند، از این رو برای بالا بردن کیفیت دوره‌ها بایست به نیازهای انسانی کارکنان به‌ویژه نیاز به تعلق و شناخت موقعیت حرفه‌ای آن‌ها بیشتر توجه کرد.

در پژوهش دیگری توسط سولمان^۲ و همکاران (۲۰۱۱) اثربخشی تدریس معلمانی که دوره‌های ضمن خدمت را گذرانده بودند، از دیدگاه دانش آموزان بررسی شد. نتایج نشان داد که معلمان از دانش لازم مربوط به شیوه‌های تدریس نوین و مهارت‌های حرفه‌ای برخوردار نبودند. ضمن آنکه از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش استفاده نمی‌کردند. باسترک^۳ (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی ادراکات و انتظارات معلمان آموزش ابتدایی را در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت گذرانده شده بررسی نمود. نتایج نشان داد که از نظر معلمان دوره‌ها اثربخش بوده‌اند. همچنین معلمان مرد از نگرش بهتری برخوردار بودند. افزون بر این، مشارکت و نگرش مثبت معلمان به‌عنوان عامل مهمی در اثربخشی دوره‌ها شناخته شد. به‌زعم این نویسنده، آگاهی از نظرات و نیازهای آموزشی معلمان در طراحی برنامه آموزشی و درسی بسیار ضروری است. هر چند تناسب دوره‌ها با نیازهای آموزشی بهتر است از دیدگاه والدین و برنامه‌ریزان آموزشی نیز مورد توجه قرار گیرند.

با توجه به اینکه عشایر کوچ‌نشین هستند و معلم نیز باید با آن‌ها کوچ کند و چون مدارس عشایری به اندازه مدارس شهری دارای وسایل و امکانات آموزشی نیستند، به این دلیل شرایط کار و امکانات معلمان عشایر با معلمان شهر تفاوت دارد و این متفاوت بودن، برنامه‌ریزی ویژه‌ای را می‌طلبد. هر ساله آموزش و پرورش عشایر ایده برحسب لزوم و نیاز کارکنان خود، دوره‌های آموزش ضمن خدمت را پیش‌بینی و اجرا می‌کند و هدف از اجرای آن ایجاد توانایی بیشتر در کارکنان، افزایش کارایی شغلی و در نتیجه خدمت به دانش آموزان عشایری

1. Boyd
2. Suleman
3. Basturk

است. معلمان عشایر ایزده با شرکت در این دوره‌ها می‌بایست اطلاعات علمی و مهارتی خود را به‌روز کنند و با آخرین تکنیک‌ها و روش‌های نوین آموزشی متناسب با نیاز شغلی خود آشنا شوند. در آخر هر دوره نیز از مطالب آموزشی ارائه شده در قالب جزوه، امتحان گرفته می‌شود. با توجه به اینکه محقق خود به‌عنوان معلم عشایر در این دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت داشته، متوجه اشکالات مهمی شده است؛ مانند: فشردگی زمانی (ارائه مطالبی گسترده در زمانی کوتاه)، کلی‌گویی و عدم توجه به کاربردی بودن مطالب، عدم استفاده از روش‌های نوین و مشارکتی در این دوره‌ها و مناسب نبودن محل برگزاری دوره‌ها. به نظر می‌رسد دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده برای معلمان عشایر، همان دوره‌هایی است که برای سایر معلمان نیز گذاشته می‌شود و هیچ تفاوتی بین معلمان عشایر با معلمان دیگر در برگزاری این دوره‌ها دیده نمی‌شود و به نظر می‌رسد که این آموزش‌ها نمی‌تواند نیاز معلمان عشایر را برطرف کند.

در این پژوهش سعی می‌شود به این مسئله پاسخ داده شود که آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی عشایر ایزده تا چه اندازه اثربخش می‌باشد؟ و از نظر این معلمان، برگزاری این دوره‌های آموزشی با چه مسائل و مشکلاتی روبرو است؟

روش

روش پژوهش حاضر، روش تحقیق آمیخته و از نوع طرح درهم تنیده است. در طرح تودرتو، هر دو روش کمی و کیفی به‌طور هم‌زمان طراحی و اجرا می‌شوند. سپس طرح کمی در درون طرح کیفی یا برعکس طرح کیفی در درون طرح کمی قرار می‌گیرد و یافته‌های این دو ترکیب به‌طور جداگانه مورد تحلیل و استنتاج قرار می‌گیرند.

قلمرو تحقیق متشکل از کلیه معلمان ابتدایی عشایر ایزده در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ است که بر اساس آمارهای مستخرج از اداره‌ی آموزش عشایر ایزده، تعداد معلمان ۱۵۲ نفر (۱۵ نفر زن و ۱۳۷ نفر مرد) است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت را دیده‌اند.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به اقتضای روش پژوهشی آن، در بخش کمی روش تصادفی ساده و با استناد به جدول مورگان حجم کلی مشارکت‌کنندگان ۱۱۰ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا از بین ۱۵۲ نفر معلم ابتدایی عشایر ایزده، ۱۱۰

نفر بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند و در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و ۱۵ نفر از مسئولان آموزش عشایر و معلمانی که بیشترین حضور را طی سال‌های ۹۳-۱۳۹۰ در کلاس‌های ضمن خدمت داشته‌اند در اولویت انتخاب انجام مصاحبه قرار گرفتند. توزیع افراد نمونه‌ی آماری تحقیق به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. توزیع نمونه‌ی آماری به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی

تحصیلات	جنسیت				
	مرد	زن	جمع	فوق دیپلم	لیسانس
فوق دیپلم	۱	-	۱	۳۴	۵۱
فوق لیسانس	-	-	-	۲	۸
جمع	۱	-	۱	۳۶	۵۹

در این پژوهش با توجه به اهداف از قبل تعیین شده، سعی گردید که داده‌ها از دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه گردآوری شود.

پرسشنامه: در این پژوهش، از پرسشنامه اثربخشی محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان پایه سوم در تحقیق شیرزادی (۱۳۹۳) استفاده شده است و با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۳) از پایایی قابل قبولی برخوردار است. پرسش‌نامه شامل ۳۷ سؤال بود و جدول پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای اندازه‌گیری (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده است. برای اندازه‌گیری روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده گردید. بنابراین پس از تهیه پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه به چند نفر از معلمان و سپس در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و آن‌ها پس از حذف و تصحیح برخی سؤال‌ها، روایی پرسشنامه نهایی را تأیید نمودند، و در نهایت پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی دوره‌های توانمندسازی معلمان ابتدایی با ۳۷ سؤال مورد تأیید قرار گرفت.

مصاحبه: در بخش کیفی برای تکمیل اطلاعات، از مصاحبه نیمه ساختمند با مسئولان آموزش عشایر و معلمانی که بیشترین حضور را طی سال‌های ۹۳-۱۳۹۰ در کلاس‌های ضمن خدمت داشتند استفاده شد. برای اندازه‌گیری پایایی سؤالات مصاحبه، سؤالات به چند نفر از

معلمان و مدرسان دوره‌های توانمندسازی نشان داده شد و در مورد میزان درک و فهم آن‌ها از این سؤالات پرسیده شد که نهایتاً پایایی سؤالات تأیید گردید. برای اندازه‌گیری روایی سؤالات مصاحبه، سؤالات به چند نفر از اساتید نشان داده شد و با سؤالات پرسشنامه و سؤالات پژوهش تطبیق داده شد و به این صورت روایی آن تأیید گردید.

در این پژوهش در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی مطلق، درصد فراوانی تراکمی، حداقل و حداکثر نمره، میانگین، انحراف معیار) و برای نتیجه‌گیری نهایی، تأیید یا رد سؤالات پژوهش از آمار استنباطی (آزمون تک نمونه‌ای) و جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد.

در بخش کیفی، به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. در ادامه با کدگذاری بر روی متن و ارزیابی و واریسی نظام کدگذاری، به استخراج نتایج از داده‌ها پرداخته شد.

نتایج

تجزیه و تحلیل سؤالات کمی پژوهش:

در این قسمت از روش‌های آمار استنباطی، (t-test) تک نمونه‌ای استفاده شده است. چون از مقیاس لیکرت استفاده شده است، بنابراین امتیاز هر سؤال تحقیق از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شده است و برای آزمون کلیه سؤالات تحقیق (test value=۳/۵) می‌باشد، بنابراین سطح مطلوب برای هر مؤلفه (۳/۵) در نظر گرفته شده است.

برای آزمون کلیه سؤالات، اگر میانگین مربوط به سؤالات از مقدار (۳/۵) که همان میانگین مطلوب می‌باشد، بیشتر باشد سؤالات معنادار است (یعنی دوره‌های توانمندسازی برگزار شده با توجه به عامل‌های کیفیت مدیریت دوره‌ها، دانش، نگرش، مهارت در آموزش و پرورش عشایر ایده مطلوب بوده است) و در صورتی که میانگین سؤالات از مقدار (۳/۵) کوچک‌تر باشد سؤالات معنادار نیست (یعنی دوره‌های توانمندسازی برگزار شده مطلوب نبوده است).

سؤال ۱: آیا کیفیت مدیریت دوره‌های توانمندسازی (سطح واکنش) از نظر معلمان ابتدایی عشایر ایده مطلوب بوده است؟

جدول ۲. آزمون t تک نمونه‌ای کیفیت مدیریت دوره‌ها

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
مدیریت دوره‌ها	۱۰۰	۳/۰۸	۰/۴۳	۹۹	-۹/۹۵	۰/۰۰۱

بر اساس آزمون t تک نمونه‌ای انجام شده، مقدار آماره t (-۹/۹۵) با درجه آزادی ۹۹ و سطح معناداری (۰/۰۰۱) است. سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) است ولی با توجه به اینکه میانگین کیفیت مدیریت دوره‌ها (۳/۰۸) از میانگین مطلوب کیفیت مدیریت دوره‌ها (۳/۵) کمتر است، بنابراین می‌توان اظهار داشت بین وضع موجود و مطلوب فاصله وجود دارد به این معنی است که فاصله‌ی وضع موجود و مطلوب (۰/۴۲) است یعنی اگرچه کیفیت مدیریت دوره‌ها از نظر معلمان ابتدایی عشایر ایذه مؤثر بوده است اما مطلوب نیست.

سؤال ۲: آیا برگزاری دوره‌های توانمندسازی باعث بهبود دانش و آگاهی معلمان ابتدایی عشایر ایذه شده است؟

جدول ۳. آزمون t تک نمونه‌ای دانش معلمان

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
دانش	۱۰۰	۳/۰۴	۰/۴۸	۹۹	-۹/۶۰	۰/۰۰۱

بر اساس آزمون t تک نمونه‌ای انجام شده، مقدار آماره t (-۹/۶۰) با درجه آزادی ۹۹ و سطح معناداری (۰/۰۰۱) است. سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) است ولی با توجه به اینکه میانگین دانش معلمان (۳/۰۴) می‌باشد در حالی که میانگین دانش مطلوب (۳/۵) بوده است، بنابراین می‌توان اظهار داشت بین وضع موجود و مطلوب فاصله وجود دارد به این معنی است که فاصله‌ی وضع موجود و مطلوب (۰/۴۶) است یعنی اگرچه دوره‌های آموزشی برگزار شده در افزایش دانش معلمان ابتدایی عشایر ایذه مؤثر بوده است اما مطلوب نیست.

سؤال ۳: آیا برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت باعث بهبود نگرش شغلی معلمان ابتدایی عشایر ایذه شده است؟

جدول ۴. آزمون t تک نمونه‌ای نگرش معلمان

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
نگرش	۱۰۰	۳/۰۷	۰/۴۷	۹۹	-۹/۲۵	۰/۰۰۱

بر اساس آزمون t تک نمونه‌ای انجام شده، مقدار آماره t (-۹/۲۵) با درجه آزادی ۹۹ و سطح معناداری (۰/۰۰۱) است. سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) است ولی با توجه به اینکه میانگین نگرش معلمان (۳/۰۷) می باشد درحالی که میانگین نگرش مطلوب (۳/۵) بوده است، بنابراین می توان اظهار داشت بین وضع موجود و مطلوب فاصله وجود دارد به این معنی است که فاصله‌ی وضع موجود و مطلوب (۰/۴۳) است یعنی اگرچه دوره‌های آموزشی برگزار شده در افزایش نگرش معلمان ابتدایی عشایر ایذه مؤثر بوده است اما مطلوب نیست.

سؤال ۴: آیا برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت باعث بهبود مهارت‌های شغلی معلمان ابتدایی عشایر ایذه شده است؟

جدول ۵. آزمون t تک نمونه‌ای مهارت معلمان

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
مهارت	۱۰۰	۳/۰۱	۰/۴۱	۹۹	-۱۲/۰۵	۰/۰۰۱

بر اساس آزمون t تک نمونه‌ای انجام شده، مقدار آماره t (-۱۲/۰۵) با درجه آزادی ۹۹ و سطح معناداری (۰/۰۰۱) است. سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) است ولی با توجه به اینکه میانگین مهارت معلمان (۳/۰۱) می باشد درحالی که میانگین مهارت مطلوب (۳/۵) بوده است، بنابراین می توان اظهار داشت بین وضع موجود و مطلوب فاصله وجود دارد، به این معنی است که فاصله‌ی وضع موجود و مطلوب (۰/۴۹) است یعنی اگرچه دوره‌های آموزشی برگزار شده در افزایش مهارت معلمان ابتدایی عشایر ایذه مؤثر بوده است اما مطلوب نیست.

سؤالات کیفی: از نظر مسئولان آموزش عشایر و معلمان ابتدایی عشایر ایذه نقاط قوت و ضعف دوره‌های توانمندسازی چیست؟

ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی معلمان...

با ۱۵ نفر از مسئولان آموزش عشایر ایذه و معلمان عشایر مصاحبه انجام شد، مصاحبه‌ها در حین اجرای پرسش‌نامه‌ها نت‌برداری گردید. در ادامه، یافته‌های مصاحبه‌ها با توجه به سؤالات تحقیق ارائه می‌گردد. مصاحبه‌های انجام گرفته، نشان داد که دوره‌های برگزار شده از نظر مسئولان و معلمان عشایر دارای نقاط قوت و ضعف بوده است که این موارد در جداول ذیل به تفکیک ذکر شده است:

جدول ۶. نقاط قوت و ضعف مدیریت دوره‌ها از نظر معلمان

نقاط قوت	شماره مصاحبه	نقاط ضعف	شماره مصاحبه
بالا بودن سطح علمی مدرسان	م(۸،۵،۱)	انتخاب سلیقه‌ای مدرسان	م(۸)
برگزاری دوره‌ها پس از هر تغییر	م(۱۴، ۱۰، ۵، ۳)	نامناسب بودن زمان برگزاری دوره‌ها	م(۳، ۵، ۱۰، ۴)
زمان برگزاری دوره‌ها	م(۱، ۱۵)	پایین بودن دانش مدرسان	م(۳، ۱۴)
مدیریت منظم کلاس‌ها	م(۱۰)	عدم تدارک امکانات کافی	م(۳، ۱۰)
حضور منظم مدرسان سر کلاس‌ها	م(۵)	شلوغ بودن کلاس‌ها	م(۳، ۵، ۸، ۱۵)
تلاش در جهت به روز شدن معلمان	م(۱۰)	نظارت ضعیف بر حضور و غیاب شرکت‌کنندگان در دوره‌ها	م(۱۰)

مسئول آموزش عشایر ایذه در مورد مدیریت دوره‌ها معتقد بود: میزان تأثیر مدیریت دوره‌ها به عواملی از جمله شرایط برگزاری (زمان، مکان، مدرس،) بستگی دارد، ولی در کل، دوره‌ها تأثیر مثبت دارند (م، ۱).

اکثریت مصاحبه‌شوندگان درباره نقاط قوت مدیریت دوره‌ها معتقد بودند: پس از هر تغییر در کتب درسی و نظام آموزشی دوره‌ای برای معلمان برگزار می‌شود (م(۱۴، ۳، ۵، ۱۰)). معلم دیگری معتقد بود در دوره‌های برگزار شده مدرسان به موقع سر کلاس‌ها حاضر می‌شدند (م، ۵).

دو نفر از معلمان درباره نقاط ضعف مدیریت دوره‌ها معتقد بودند: انتخاب مدرسان بدون هیچ ملاک مشخصی صورت می‌گیرد و کاملاً سلیقه‌ای است (م، ۸)، برخی دیگر عدم ارائه‌ی

امکانات کافی مانند ارائه کتاب یا جزوه‌ی که قرار است در دوره تدریس شود یا کتابی که در مدرسه تغییر خواهد کرد، عدم وجود فضا و امکانات و شرایط مناسب برای اجرای دوره‌ها (به‌عنوان مثال اغلب دوره‌ها در مدارس برگزار می‌گردد که میز و نیمکت دانش-آموزان اغلب برای نشستن بلندمدت همکاران نامناسب است، کمبود امکانات سرمایشی و گرمایشی، پذیرایی و... اشاره نمودند (م (۳،۱۰)).

در رابطه با زمان برگزاری و سطح علمی مدرسان دو دیدگاه وجود داشت: تعدادی از معلمان معتقد بودند مدرسان از سطح علمی بالا و به‌روزی برخوردار بودند و زمان برگزاری دوره‌ها را مناسب ارزیابی کردند (م (۸،۱۵،۵،۱))، ولی تعدادی سطح علمی مدرسان و زمان برگزاری دوره‌ها را ضعیف ارزیابی کردند (م (۳،۱۴،۴،۵)).

جدول ۷. نقاط قوت و ضعف شرکت در دوره‌های توانمندسازی بر دانش معلمان

نقاط قوت	شماره مصاحبه	نقاط ضعف	شماره مصاحبه
ارتقاء سطح دانش معلمان	م (۱،۵،۸،۱۰)	آموزش تئوری مباحث	م (۵،۱۰،۱۳)
حل مشکلات تدریس معلمان	م (۱،۳،۱۵)	عدم تطبیق محتوای برخی دوره‌ها با واقعیات تدریس و یادگیری دانش‌آموزان	م (۱۳)
یادگیری معلمان از یکدیگر	م (۳)	-	-
تبادل نظر بین مدرسان و معلمان	م (۵،۸،۴)	-	-
تبادل نظر بین معلمان با یکدیگر	م (۵،۸،۱۵)	-	-
یادگیری اطلاعات جدیدتر در مورد دانش‌آموزان	م (۵)	-	-
یادگیری روش‌های نوین تدریس	م (۵)	-	-
کمک به معلمان کم تجربه	م (۱۰)	-	-

ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی معلمان...

اکثریت معتقد بودند که این دوره‌ها باعث ارتقاء سطح دانش معلمان (م) (۱۰،۵،۸،۱)، بحث و تبادل نظر بین مدرسان و معلمان و بین معلمان با یکدیگر می‌شود و از تجربیات یکدیگر استفاده می‌شود (م) (۴،۱۵،۸،۵).

تعدادی از معلمان معتقد بودند: همکارانی که در تدریس مشکل دارند می‌توانند نقایص خود را در نحوه تدریس اصلاح نمایند (م) (۱،۳،۱۵).

دو نفر از معلمان درباره نقاط ضعف شرکت در دوره‌های توانمندسازی بر دانش معلمان بیان کردند: مطالبی که مدرسان آموزش می‌دهند اکثراً تئوری هستند و به صورت عملی تدریس نمی‌شود آن‌ها اکثراً از روش سخنرانی استفاده می‌کنند (م) (۱۰،۵).

معلم دیگری که خود مدرس این دوره‌ها نیز بوده، معتقد است: محتوایی که در این دوره‌ها توسط مدرسان مطرح می‌شود بیشتر در سطح نظری و به صورت تئوری می‌باشد، و این محتوا همان‌طور که برای معلمان شهر آموزش داده می‌شود، بدون در نظر گرفتن امکانات آموزشی و کمک آموزشی در مدارس عشایری آموزش داده می‌شود (م) (۱۳).

جدول ۸. نقاط قوت و ضعف شرکت در دوره‌های توانمندسازی بر نگرش معلمان

نقاط قوت	شماره مصاحبه	نقاط ضعف	شماره مصاحبه
فرصتی برای بالا بردن انگیزه در معلمان	(م) ۸	نگرش منفی برخی همکاران	(م) ۱۲، ۸، ۱
افزایش تمایل برای به روز کردن	(م) ۱۵، ۳، ۸	-	-
افزایش اعتماد به نفس در کار تدریس	(م) ۱۰، ۱	-	-
کمک به تغییر نگرش معلمان	(م) ۳	-	-

تعدادی از معلمان معتقد بودند: معلمان با حضور در این دوره‌ها با انگیزه و اعتماد به نفس بیشتری به کار تدریس خواهند پرداخت (م) (۱۰، ۸، ۱). تعدادی از معلمان معتقد بودند: متأسفانه بعضی همکاران با جدیت در این دوره‌ها شرکت نمی‌کنند و فقط در حد رفع تکلیف یا گرفتن گواهی ضمن خدمت شرکت می‌کنند که این امر اثربخشی دوره‌ها را

کاهش می دهد (م، ۱۲، ۱۸). تعدادی از معلمان بیان کردند: معلمان تمایل دارند اطلاعات تدریس و دانش تخصصی خود را از طریق همکاران دیگر و مدرسان ارتقاء دهند (م، ۱۵، ۱۱، ۸). یکی از معلمان بیان کرد: کسانی که در دوره ها شرکت می کنند راحت تر با تغییرات کتاب ها کنار می آیند، دید مثبت تری نسبت به تدریس در آن ها به وجود می آید (م، ۳).

جدول ۹. نقاط قوت و ضعف شرکت در دوره های توانمندسازی بر مهارت معلمان

نقاط قوت	شماره مصاحبه
یادگیری شیوه های مختلف ارزشیابی	(م، ۹، ۳، ۲)
توانایی اجرای انواع روش های مختلف تدریس	(م، ۱۲، ۷، ۴)

تعدادی از معلمان بیان کردند: ما با حضور در این دوره ها توانایی انجام ارزشیابی های پیش از آموزش، ضمن آموزش و پس از آموزش و همچنین انواع آزمون های پیشرفت تحصیلی کتبی (صحیح-غلط، چندگزینه ای، تشریحی، کوتاه پاسخ) را یاد گرفتیم. (م، ۹، ۳، ۲). تعدادی از معلمان اظهار نمودند: ما توانایی انجام انواع روش های مختلف تدریس (سخنرانی، پرسش و پاسخ، دریافت مفهوم، بدیعه پردازی و ...) را به دست آوردیم (م، ۱۲، ۷، ۴).

علاوه بر سؤالات پرسش نامه سایر موضوعاتی که معلمان در مصاحبه ها به آن ها اشاره کردند:

یکی از معلمان بیان کرد: با توجه به اینکه تمام معلمان، چند پایه می باشند (۲ پایه الی ۶ پایه) آموزش عشایر باید روش های تدریس در کلاس های چند پایه را برگزار کند. این دوره فقط یک بار برگزار شده است (م، ۲). معلم دیگری بیان نمود: شرکت در دوره های ضمن خدمت به عنوان شاخص در تمام ارزشیابی ها، سازمان دهی ها، نقل و انتقالات، معلم نمونه شدن و افزایش رتبه نقش تعیین کننده دارد (م، ۱۳). معلم دیگری اظهار نمود: در بعضی دوره ها بین

زمان در نظر گرفته شده برای دوره و محتوای دوره هم‌خوانی وجود ندارد و دوره بسیار فشرده در زمان محدود برگزار می‌شود (م، ۷). تعدادی از معلمان بیان کردند: با توجه به اینکه تمام معلمان چندپایه می‌باشند مسئولان آموزش باید شرایطی فراهم کنند که همه‌ی معلمان در کلاس‌ها شرکت نمایند (م، ۱۲، ۱۱، ۹). معلم دیگری عدم ارزشیابی در پایان بعضی دوره‌ها و نظارت ضعیف بر حضور و غیاب شرکت‌کنندگان در دوره‌ها را از نقاط ضعف این دوره‌ها برمی‌شمرد (م، ۱۳). معلم دیگری بیان کرد: ایجاد جوی دوستانه با همکارانی که به علت مشغله‌ی کاری امکان دیدار با آنان نبوده است و استفاده از زمان‌های استراحت دوره‌ها برای حل مشکلات دانش‌آموزان را از نقاط قوت این دوره‌ها برمی‌شمرد (م، ۱۱).

بحث و نتیجه‌گیری

معلم اساسی‌ترین عنصر در نظام آموزش و پرورش می‌باشد که نقش الگو، مربی و راهنمای دانش‌آموزان و هدایت‌کننده فرایند تعلیم و تربیت را بر عهده دارد. میزان صلاحیت، کارآمدی، علاقه‌مندی، تسلط حرفه‌ای و مطلع بودن وی تعیین‌کننده فرآیند یاددهی-یادگیری است، لذا در هر نظام آموزشی توجه به معلمان و مجریان برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت و یا شکست دهنده نوآوری‌های آموزشی مطرح می‌باشد. معلم، حرفه‌ای تخصصی و حساس را بر عهده دارد و انتخاب معلم می‌باید با دقت صورت گیرد و در جذب و نگهداری او سرمایه‌گذاری مناسب صورت گیرد. به تناسب مسئولیت و تخصص حرفه‌ای، او از اختیارات لازم برای اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیت دانش‌آموزان برخوردار باشد و امکان اظهار نظر و مشارکت فعال در تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش و پرورش و طراحی برنامه و محتوای درسی و مواد و وسایل آموزشی برای او فراهم شود (کاکوجویاری، ۱۳۸۲).

بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات و نظرات عدیده‌ای که در این خصوص ارائه گردیده، یکی از عوامل عمده مؤثر برافزایش توانمندسازی و بالطبع تحقق اهداف بهره‌وری سازمانی، آموزش نیروی انسانی است. آموزش ضمن خدمت نیز بخشی مهم از این اهم بوده و می‌طلبد که به‌صورت جدی و با برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت با مدیریتی منظم و هدفمند بدان توجه نمود چراکه این منابع انسانی هستند که

سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند (نادری، رجایی‌پور و جمشیدیان، ۱۳۸۶). سازمان‌هایی که نتوانند مهارت‌ها و دانش کارکنانشان را توسعه دهند و از آن در جهت پیشبرد اهداف سازمانی به نحو مؤثری بهره‌برداری کنند، قادر نخواهند بود روند توسعه را به درستی طی نمایند.

آموزش، کارآمدترین ابزار و قوی‌ترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می‌باشد. امروزه اغلب کشورهای توسعه‌یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، میزان بهره‌وری کار را افزایش می‌دهند. به‌علاوه، اجرای برنامه‌های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف‌بینی، جامع‌نگری و پایبندی افراد به ارزش‌های سازمانی را تقویت می‌نماید. آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات، بخصوص در سازمان‌های خدماتی و دولتی می‌باشد که چنانکه منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می‌برد، بلکه بهبود مهارت‌های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب‌رجوع را نیز در پی خواهد داشت (پیرزاده، ۱۳۹۲). آموزش ضمن خدمت افراد را به سمت مثبت هدایت می‌کند تا بزرگ‌ترین ضعف نظام آموزشی که آموزش بدون تجربه کاری است را برطرف کنند. پیچ (۱۹۹۰؛ نقل در پیرزاده، ۱۳۹۲) معتقد است آموزش ضمن خدمت اقدامی حیاتی و ضروری برای تمام سازمان‌هاست که فواید ملموس آن عبارت‌اند از: افزایش کمی و کیفی بازده کار در شغل مورد تصدی قابل قبول، منطبق ساختن منش افراد با خواسته‌های سازمان، کمک در حل مشکلات عملیاتی و بالاخره آماده ساختن افراد برای ترفیعات و بهبود وضع درآمد آن‌ها. گریسون (۱۹۸۰؛ نقل در ابطحی، ۱۳۷۳) از مرکز بهره‌برداری و کیفیت آمریکا معتقد است: بزرگ‌ترین مزیت نسبی و بلندمدت ژاپن در سیستم مدیریتش نیست، بلکه در متعهد بودن و پایبندی ژاپنی‌ها به امر آموزش، بخصوص آموزش ضمن خدمت است.

به این ترتیب یکی از مسائل مهمی که می‌بایست در هر سازمان پیوسته مورد توجه مدیران قرار گیرد، تقویت نیروی انسانی موجود می‌باشد. منظور از تقویت نیروی انسانی، افزایش میزان مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزه‌ها و گرایش‌های ذهنی کارکنان است که در مجموع به توانمندسازی تعبیر می‌شود و زمینه افزایش بازدهی و بهره‌برداری از توانایی‌های کارکنان در برنامه‌ریزی‌های پیش‌بینی‌شده را فراهم می‌نماید. در واقع همان‌گونه که شافیک و پارسل^۱ (۲۰۰۶؛ نقل در اسلامی؛ نوروزی و بدیعی، ۱۳۹۰) مطرح نموده‌اند، آموزش علاوه بر اینکه استعداد‌های افراد را پرورش می‌دهد، روش‌ها و فنون انجام کار را بهبود می‌بخشد و موجب کسب دانش و افزایش مهارت‌های شغلی شده و از اتلاف هزینه و بودجه جلوگیری می‌نماید. آموزش با این ویژگی موجب ایجاد تغییر در طرز فکر مدیران و کارکنان نسبت به سازمان و آشنا ساختن آن‌ها با اصول مدیریت سازمانی و آمادگی آن‌ها برای پذیرش مسئولیت بیشتر یا توانمندسازی می‌گردد. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت، واژه-ای بود که اولین بار به‌طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد. توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند (گوتیرز^۲، ۲۰۰۰؛ نقل در اسلامی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع توانمندسازی شرایطی را برای کارکنان فراهم می‌آورد تا در لوای آن، زندگی کاری خود را کنترل و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده و به عبارتی بهبود مستمر دست یابند. بهبود مستمر نیز هنگامی میسر می‌شود که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به کارگیرند (آقایار، ۱۳۸۲). آموزش، عامل عمده دسترسی و ارائه اطلاعات لازم و ضروری است که در قالب‌های مختلف از جمله آموزش ضمن خدمت می‌تواند عرضه شود. آموزش ضمن خدمت فعالیتی است نظام‌دار و تابع شرایط سازمانی که در هر سازمان و مؤسسه‌ای منجر به رشد و ترقی نیروی انسانی می‌گردد (سلیمان پور، ۱۳۸۲). به طوری که می‌توان اذعان داشت که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش مداوم منابع انسانی به حیات خود

1. Shafiq& Parsley
2. Gutierrez

ادامه دهد و برای آنکه سازمان‌ها از تغییر و تحولات علمی و فناورانه عقب نمانند، مدیران و کارکنان آن‌ها باید به دانش روز مسلح شوند.

در این تحقیق سعی شد با بررسی دوره‌های توانمندسازی معلمان ابتدایی عشایر ایزده، میزان اثربخشی این دوره‌ها مشخص شود. نتایج به‌دست آمده از سطح واکنش، نشان می‌دهد که معلمان واکنش نسبتاً مطلوبی نسبت به دوره‌های آموزشی داشته‌اند، اما این دوره‌ها مطلوب نظر آن‌ها نبوده است. همچنین این دوره‌ها بر میزان یادگیری و میزان مهارت معلمان تأثیر نسبتاً مطلوبی داشته است. این نتایج در مصاحبه با معلمان نیز تأیید شد. به‌طور کلی، نتایج یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که شرکت‌کنندگان در دوره‌ها، در استفاده معلمان از روش‌های فعال تدریس در کلاس نظر مثبت دارند. همچنین اکثر معلمان معتقد بودند که دوره‌های آموزشی در استفاده معلمان از وسایل کمک آموزشی در کلاس درس تأثیر مثبت داشته است.

البته با توجه به اینکه محقق خود در اکثر دوره‌ها حضور داشته، شاهد مشکلات و نقاط ضعفی در دوره‌ها بوده است از جمله: جدی نگرفتن دوره‌ها از سوی برخی همکاران و حضور در دوره‌ها در حد رفع تکلیف یا گرفتن گواهی‌نامه پایان دوره بوده است. در دوره‌های آموزشی به دلیل کم‌توجهی و کم‌علاقگی، فراگیران مواد امتحانی را به‌ندرت یا اصلاً مطالعه نمی‌کنند. فراگیران اهمیت چندانی برای ارزشیابی قائل نیستند و در آن‌ها با جدیت شرکت نمی‌کنند. برای شرکت‌کنندگان، بالا یا پایین بودن نمرات اهمیت چندانی ندارد و صرف کسب نمره قبولی کفایت می‌کند برای رفع این نقاط، برگزارکنندگان باید با اتخاذ سیاست‌های مناسب و یافتن راه‌حل‌های درست در جهت بالا بردن کیفیت دوره‌ها تلاش کنند.

در مجموع این دوره‌های برگزارشده از اثربخشی متوسطی برخوردار بوده است و عملکرد فراگیران با توجه به نتایج به‌دست آمده از مصاحبه با معلمان و مسئولان آموزش عشایر و نتایج حاصل از پرسشنامه در کلاس‌های درسی محل خدمت آن‌ها نسبتاً مفید و مطلوب بوده است، اما دارای ضعف‌هایی است که رفع آن‌ها می‌تواند اثربخشی این دوره‌ها را به حد مطلوب برساند.

منابع

آقایار، سیروس. (۱۳۸۲). توانمندسازی روش نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۵، ۲۸.

ابطحی، سیدحسین. (۱۳۷۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

ابطحی، حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. کرج: خورشید اسلامی، یحیی؛ نوروزی، طهمورث و بدیعی، حسن. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۵، (۴)، ۹-۲۲.

بلانچارد، کنت؛ جان، کارلوس و آلن راندولف. (۱۳۷۹). مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران: مدیران.

پیرزاده، سمیه. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها در بانک سپه استان قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات یزد.

سلیمان پور، جواد. (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت سازمان‌ها، تهران: انتشارات احسن.

شیرزادی، منصور. (۱۳۹۳). رابطه شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان ایذه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول.

صنعتی، زینب. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.

عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۸۵). اثربخشی دوره‌های آموزشی (مدل کرک پاتریک)، مجله تدبیر، ۱۷۰، صص ۵۵-۵۲.

فتحی‌واجاره‌گاه، کوروش. (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: سمت.

- فتحی واجارگاه، کوروش و دیبا واجاری، طلعت. (۱۳۹۰). *ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی (بر اساس الگوی پاتریک)*. تهران: انتشارات آبیژ.
- کرد زنگنه، آزاده. (۱۳۸۹). *بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی ICDL بر توانمندی‌های دانشی، نگرشی و مهارتی کارکنان سازمان آب و برق استان خوزستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- کیامنش، علیرضا. (۱۳۷۴). *روش‌های ارزشیابی آموزشی*. تهران: نشر دوران.
- کاکوجویاری، علی‌اصغر. (۱۳۸۲). *سند و منشور اصلاح نظام آموزش و پرورش ایران*. پژوهشکده تعلیم و تربیت: تهران.
- نادری، ناهید؛ رجایی پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۸۶). *مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان، مجله تدبیر، ۱۸۶، صص ۶۷-۶۵*.

- Basturk, R. (2012). Investigation of elementary school teachers' perceptions and expectation about in-service education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Kaufman, R., Keller, J., & Watkins, R. (1996). What works and what doesn't: Evaluation beyond Kirkpatrick. *Performance Improvement*, 35(2), 8-12.
- Suleman, Q., Aslam, H. D., Habib, B., Javed, T., & Ambreen, S. (2011). Evaluative study of the effectiveness of teaching performance of in-service promoted secondary school teachers in Khyber Pukhtunkhwa (Pakistan). *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(14), 136-149.
- Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of community psychology*, 18(1), 169-177.