

تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۷، پاییز ۱۳۹۰

بررسی عوامل آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان

مدینه محمدی زائر^۱، مهناز خلفه نیلساز^۲، مهدی ترکمان^۳، لیلی آندرواژ^۴

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۰/۶/۱۸

چکیده

یکی از مسائلی که همواره در بحث آموزش سازمانی و مدیریت آموزشی مطرح است، آموزش گریزی دانشپذیران هدف به شمار می آید. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی عوامل آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان در سال ۱۳۸۹ در قالب مطالعه‌ای پیمایشی مقطعی بر روی ۴۰ نفر از مدرسان اداره کل تعاون و ۵۰ نفر از کارآموزان شرکتهای تعاونی استان همدان انجام شد. این افراد به پرسشنامه ای که پایایی و روایی آن سنجیده شده بود، پاسخ دادند. ۴۰ گویه تنظیم شده در قالب طیف لیکرت چارچوب اصلی پرسشنامه را تشکیل داده است. در نهایت، داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS (v15) تجزیه و تحلیل شد.

e-mail: mmohamad2057@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد MBA

e-mail: m.kh.nilsaz62@gmail.com

۲. دانشجوی دوره دکترای آموزش بهداشت، دانشگاه شهید بهشتی

e-mail: mehdi.torkaman@gmail.com

۳. کارشناس ارشد جامعه شناسی

۴. دانشجوی دوره دکترای مدیریت بازاریابی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد

یافته‌ها نشان داد که از بین ۵ دسته عامل اصلی، دو دسته عوامل مرتبط با «انتخاب روش آموزش» و «ارزیابی دوره آموزشی» تأثیر معنی داری در آموزش گریزی اعضای تعاونیها داشتند و سه دسته عوامل مرتبط با «تشخیص نیازهای آموزشی»، «تعیین اهداف آموزشی» و «برنامه ریزی دوره آموزشی» تأثیر معنی داری در آموزش گریزی اعضای تعاونیها نداشتند. همچنین بین نگرش اعضای تعاونی و مدرسان درباره میزان تأثیر عوامل مؤثر بر آموزش گریزی (به جز شاخصهای مربوط به شیوه‌های ارزیابی دوره‌های آموزشی) تفاوت معنی داری وجود نداشت.

با بررسی شاخصهای موجود در ۵ دسته عامل اصلی می‌توان از مهمترین دلایل آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره مشخصاً به شاخصهای به کارنبردن وسایل کمک آموزشی و مشارکت نداشتن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی و عملی بودن آموزشها اشاره کرد.

کلید واژه‌ها:

آموزش گریزی، آموزش سازمانی، مدیریت سازمانی، آموزش بزرگسالان، برنامه‌ریزی آموزشی، اعضای تعاونی

مقدمه

امروزه نیروی انسانی عاملی راهبردی در همه کشورها و سازمانها به شمار می‌آید و لذا آموزش نیروی انسانی نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که در صورت برنامه‌ریزی صحیح، بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای در بر دارد. از سوی دیگر، بخش تعاون نیز در حکم یکی از ارکان سه‌گانه اقتصاد جمهوری اسلامی ایران که به منظور تحقق اندیشه‌های بنیادی بشر همچون عدالت، آزادی و برابری تعیین شده است، نمی‌تواند از این مقوله خارج باشد همچنان که در بندهای ۴۷ و ۴۸ از سیاستهای کلی برنامه چهارم توسعه به توانمندسازی بخش تعاونی و ارتقای ظرفیت و توانمندیهای بخش تعاونی از

طریق تسهیل فرایند دستیابی به منابع، اطلاعات، فناوری، ارتباطات و توسعه پیوندهای فنی، اقتصادی و مالی آن نیز تأکید شده است (دفتر آموزش وزارت تعاون، ۱۳۸۶).

از منظر آسیب‌شناسانه، در حال حاضر شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی با مشکلات عدیده‌ای همچون عدم مشارکت اعضا، پایین بودن سطح کارایی مدیران، فقدان نظارت اعضا و بازرسان، پایین بودن سطح بهره‌وری، کیفیت نامناسب محصولات و ارائه خدمات دست به گریبانند (همان منبع)؛ چرا که مدیران این تعاونیها عموماً فاقد دانش و مهارتهای مدیریتی نو می‌باشند، بازرسان آنها به وظایف نظارتی خود به نحو احسن عمل نمی‌نمایند، اعضا از نقش و جایگاه خود آگاهی لازم را ندارند و کارکنان آنها مهارتهای لازم را برای بهره‌مندی از روشهای نوین تولید ندارند (همان منبع). رفع مشکلات تعاونیها نیازمند مجموعه اقدامات هماهنگ و سنجیده‌ای است که آموزش نیروی انسانی از مهمترین آنهاست. از طریق به کارگیری برنامه آموزشی می‌توان تجربیات و دانشهای زیادی را در مدت زمان کوتاه به افراد منتقل نمود. جستجوی راهکارهای آموزشی که بتواند تأثیرات زیادی در دانش، نگرش و مهارت افراد ایجاد نماید موضوعی است که دست اندرکاران امر آموزش همواره در حال بررسی و مطالعه آن می‌باشند (رستمی شهربابکی، ۱۳۸۱، ۵۲). با این حال، هر چند آمار مربوط به عملکرد آموزش تعاونی گویای تلاش گسترده بخش آموزش وزارت تعاون در زمینه آموزش نیروی انسانی بخش تعاون می‌باشد، اما وجود همزمان برخی نارساییها و فعالیتهای مناسب آموزشی این گمان را مطرح می‌نماید که احتمالاً در اثربخشی و کارایی آموزشها به میزان توسعه و پیشرفت آنها توجه نشده است و لذا آموزش‌گریزی گروه‌های هدف به عنوان مهمترین موانع اجرای برنامه‌های آموزشی در وزارت تعاون مطرح می‌شود (شیخی، ۱۳۸۳، ۴۴).

از این رو در تحقیق حاضر این پرسش پاسخ داده می‌شود که مهمترین عوامل آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان کدامند و چگونه می‌توان این افراد را به شرکت در برنامه‌های آموزشی ترغیب نمود؟

پیشینه تحقیق

سعیدی پور (۱۳۸۷، الف. ب. ج) سه تحقیق مجزا در زمینه بررسی میزان اثربخشی دوره های آموزشی «آنچه هیات مؤسس باید بداند»، «آشنایی با قوانین و مقررات در بخش تعاون» و «آشنایی با نحوه تنظیم مدارک تأسیس تعاونی» انجام داد و با ارزیابی اثربخشی دوره ها از جنبه های هزینه های انسانی و مادی، دیدگاه مدیران و کارشناسان و فراگیران را در این خصوص جویا شد. خلاصه نتایج و توصیه های وی به شرح زیر است:

۱. بر جنبه عملی آموزشها تأکید بیشتری شود.

۲. هنگام واگذاری اجرای دوره های آموزشی به ادارات تعاون شهرستان، مسئولان، مجریان و مدرسان توجیه شوند و آموزشهای لازم در زمینه ضرورت و اهمیت برگزاری دوره های آموزشی و نحوه اجرای دوره ها به آنها داده شود.

۳. تدابیری اندیشیده شود که دوره آموزشی باعث افزایش دانش، نگرش و مهارت فراگیران شود، زیرا بدون تغییر این سه عامل، اثر بخشی دوره ها کاهش می یابد.

مظفر امینی در سال ۱۳۸۱ تحقیقی با عنوان «بررسی نقاط قوت و ضعف آموزشهای ارائه شده توسط اداره کل تعاون» انجام داد و به این نتیجه رسید که نقاط قوت آموزشهای ارائه شده، توانایی آموزشگران و محتوای مطالب آموزشی بوده و زمان برگزاری کلاسها نیز از نظر گروه در حد قابل قبولی تأیید شده است. نقاط ضعف آموزشهای ارائه شده از نظر فراگیران نیز به ترتیب عوامل انگیزش، همگن فراگیران، امکانات و شرایط محلی بوده و متغیر زمان برگزاری کلاسها در حد قابل قبول دانسته شده است.

«طراحی نظام جامع آموزش تعاون» عنوان تحقیق فتحی است که در سال ۱۳۸۸ انجام شد. در این پژوهش به شناسایی نیازهای مربوط به آموزش تعاون در بخش تعاون و ارزیابی وضع موجود و مطلوب منابع انسانی در ارتباط با هر یک از نیازهای شناسایی شده و نیز تدوین برنامه آموزشی متناسب با نیازهای واقعی برای بخش تعاون کشور بر حسب خوشه های شغلی پرداخته شد. جامعه آماری این طرح شامل شرکتهای تعاونی تولیدی و توزیعی در ۶ استان و

روش تحقیق نیز مبتنی بر مطالعه استقرایی بوده که با استفاده از روشهای اسنادی، مشاهده مشارکت‌کننده، مصاحبه و ... صورت گرفته است. خلاصه نتایج و توصیه‌های این تحقیق عبارت است از:

۱. طراحی دوره‌های آموزشی مورد نیاز بخش تعاون، ۲. شناسایی چارچوب استاندارد برنامه آموزشی، ۳. طراحی نرم افزار نیازسنجی آموزشی، ۴. تدوین نظام ارزشیابی از برنامه‌های آموزشی، ۵. تدوین نظام انگیزشی، ۶. تدوین بانک نیازهای آموزش بخش تعاون.

مهرنگار و حسینی نیا (۱۳۸۸) طرحی با عنوان «شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری و عوامل مؤثر بر آن» در یک جامعه آماری ۹۶ موردی با استفاده از روش پیمایشی انجام دادند. نتایج نشان داد که دوره‌های آموزشی تخصصی نسبت به آموزشهای مشترک اولویت دارد.

کومار (۱۳۸۳) تحقیقی را در مورد کیفیت و شیوه آموزشهای تعاونی در هندوستان انجام داد. وی ضمن برشمردن اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان تعاونی، به کاستیهای موجود در نظام آموزشی اشاره می‌کند. کومار مهمترین کاستیهای نظام آموزش تعاون را بدین ترتیب فهرست نمود: برنامه‌های آموزشی نامتناسب با نیازها، شکاف بین برنامه‌های آموزشی و توسعه به دلیل عدم پوشش بخشهای مختلف تعاونیها، در نظر گرفته نشدن برنامه‌های آموزشی متکی بر اهداف اجرایی بخش تعاون توسط مراکز آموزش تعاون. وی همچنین پیشنهادهایی برای بهبود آموزش مطرح کرد.

صباغیان (به نقل از علافی، ۱۳۸۸) برپایه نظر مربیان سوادآموزی، مشکلات فردی و اجتماعی (۹۷ درصد)، تجارب تلخ و ناموفق قبلی در امر یادگیری (۹۳ درصد)، کاهش تواناییهای ذهنی (۶۰ درصد)، عدم تطبیق محتوای آموزشی با نیازهای فراگیران (۵۵ درصد) را از مشکلات بزرگسالان در امر یادگیری دانست. عواملی چون عدم اعتماد به نفس، احساس ناتوانی در یادگیری و عدم اشتیاق به یادگیری از جمله عوامل بازدارنده انگیزه بزرگسالان برای یادگیری ذکر شد.

مطالعاتی نیز در زمینه اثربخشی آموزش مدیران انجام شده است که از جمله آنها نتایج مطالعات سیلور نشان می‌دهد مدیران اثربخش، پایه‌های مفهومی قویتری دارند و از نظر کارکنان مدرسه بین سطح رشد مفهومی مدیران و سبک مدیریت آنان رابطه‌ای مثبت وجود دارد. در واقع مدیرانی که ساختار مفهومی پیچیده‌تری دارند، گرایش بیشتری به برقراری ارتباط با کارکنان مدرسه از خود نشان می‌دهند. این نوع مدیران می‌توانند در محیط‌های پیچیده‌تر به طور مؤثر عمل کنند، زیرا که دارای مهارت‌های رفتاری بیشتری هستند و مسائل را با دید دقیق‌تری می‌بینند و به نحو مناسب‌تری به نیازهای دیگران پاسخ می‌دهند. وی به این نتیجه دست یافت که مدیران اثربخش از نظر توانایی مفهوم‌سازی، در سطح بالایی هستند و قادرند اعمال خود را به سطح وسیع‌تری از جامعه تسری دهند. همچنین آنان دیدگاه عمیق‌تری نسبت به رسالت حرفه‌ای خود دارند و با توجه به فرهنگ، محیط، امکانات مدرسه و نوع برنامه‌ها نتایج مورد انتظار را تعیین می‌کنند (بازرگان، ۱۳۸۲، ۱۲۱).

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی عبارت است از:

بین عدم رعایت اصول فرایند آموزشی و آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی عبارت است از:

۱. بین عدم تشخیص صحیح نیازهای آموزشی و آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.

۲. بین طراحی نادرست اهداف آموزشی و آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.

۳. بین عدم انتخاب صحیح روشهای آموزشی مناسب و آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.

۴. بین برنامه ریزی نادرست دوره های آموزشی و آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.
۵. بین عدم رعایت اصول شیوه های ارزیابی دوره های آموزشی و آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی رابطه وجود دارد.
۶. بین نگرش مدرسان و کارشناسان با کارآموزان درباره میزان تأثیر عوامل مؤثر بر آموزش گریزی تفاوت معناداری وجود دارد.

مبانی نظری

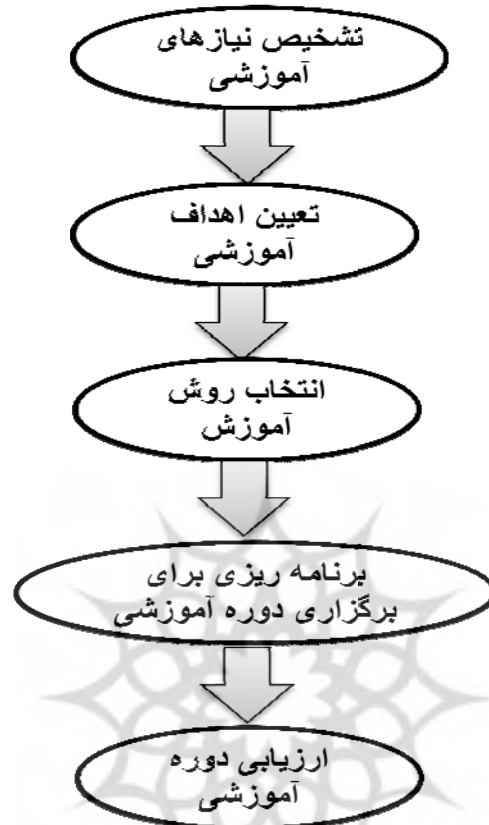
مراحل مختلف فرایند آموزش

متفکران حوزه آموزش و نیز نهادهای بین المللی نظیر یونسکو نسخه خاصی را برای تدوین اصول برنامه ریزی آموزشی تجویز نمی کنند و بر توجه به اقتضائات خاص فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر منطقه در برنامه ریزی های آموزشی تأکید می کنند (فیوضات، ۱۳۸۸، ۷۲) همچنان که پیشنهاد می شود آموزندگان در مراحل پیش از اجرای برنامه آموزشی مشارکت داشته باشند (مالان، ۱۳۷۳، ۵۶).

همچنین برای طراحی یک دوره آموزشی می باید مراحل را طی کرد که بی توجهی به ابعاد هر یک از این مراحل می تواند موجب آموزش گریزی فراگیران شود. چانگ (۱۳۸۴، ۱۶) شش مرحله برای آموزش مؤثر در نظر گرفته است: شناسایی نیازهای آموزشی، تعیین رویکرد، تهیه ابزارهای یادگیری، به کارگیری فنون آموزشی، برآورد نتایج قابل سنجش و پیگیری مداوم.

به نظر سعادت (۱۳۸۶)، آموزش فرایندی است که از ۵ مرحله تشکیل شده است:

۱. تشخیص نیازهای آموزشی، ۲. تعیین اهداف آموزشی، ۳. انتخاب روش آموزش، ۴. برنامه ریزی برای برگزاری دوره آموزشی و ۵. ارزیابی دوره آموزشی (شکل ۱).



شکل ۱. مراحل مختلف فرایند آموزشی

منبع: سعادت، ۱۳۸۶

گفتنی است عدم رعایت اصول برنامه ریزی آموزشی می تواند به آموزش گریزی منجر

شود.

در این تحقیق با استفاده از مباحث نظری این حوزه، اصول منطبق با آموزش اعضای هیئت

مدیره و مدیران عامل تعاونیهای استان استخراج خواهد شد تا تأثیر هر یک در آموزش گریزی

دانشپذیران مورد نظر ارزیابی گردد.

۱. تشخیص نیازهای آموزشی

نیازهای آموزشی کارکنان عبارت است از تغییرات مطلوبی که باید در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار به وجود آورد تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب و قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام دهند و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان در ابعاد مختلف به وجود آید (مشبکی، ۱۳۸۰، ۳۷۴).

۲. تعیین اهداف آموزشی

بعد از تعیین نیازهای آموزشی، اهداف آموزشی باید معین گردد. هدف از برگزاری هر دوره آموزشی در نهایت، افزایش کارایی عمومی در سازمان از طریق بالا بردن کیفیت کار نیروی انسانی شاغل در آن می‌باشد. بنابراین، اهداف دوره‌های آموزشی معمولاً برحسب رفتار و عملکردی تعیین می‌شود که کارمند باید بعد از طی دوره از خود نشان دهد (سعادت، ۱۳۸۶، ۱۸۷).

۳. انتخاب روش آموزش

به طور کلی روشهای آموزشی را می‌توان به سه گروه اصلی تقسیم نمود: ۱. روشهای ارائه اطلاعات به کارمند، ۲. روشهای شبیه‌سازی و ۳. روشهای ضمن خدمت (همان منبع).

۴. برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره آموزشی

بود یا نبود متخصصان و کارشناسانی که بتوانند وظیفه تدریس را در دوره‌های آموزشی به عهده گیرند، مهارت‌های خاصی که حوزه‌های مختلف سازمانی برای عملیات خود به آن نیاز دارند (مهارت‌هایی که باید برای آن نیرو تربیت نمود) و سقف بودجه و هزینه‌ای که سازمان می‌تواند برای برگزاری دوره‌های آموزشی متحمل شود، از جمله نکاتی است که باید در هنگام برنامه‌ریزی برای اجرای دوره‌های آموزشی در نظر داشت (همان منبع، ۲۰۳).

۵. ارزیابی دوره آموزشی

- معمولاً سودمندی و اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس چهار معیار اصلی زیر ارزیابی و سنجیده می‌شود:
۱. رضایت کارآموز از دوره؛
 ۲. میزان یادگیری کارآموز؛
 ۳. بررسی تغییر رفتار کارآموز؛
 ۴. بررسی نتایج (همان منبع، ۲۰۴).

ویژگیهای آموزش بزرگسالان

به طور کلی شرایط و خصوصیات اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی بزرگسالان و نیز وظایف و مسئولیتهای آنها ایجاب می‌کند که برنامه‌های مربوط به آنان دارای مشخصات خاصی باشد. بی‌توجهی به این خصوصیات سبب می‌شود بزرگسالان امکانات کمتری برای شرکت در کلاسها و استفاده از فرصتها داشته باشند (شیخی، ۱۳۸۳، ۴۴).

با ارائه آموزش صرفاً مورد نیاز فراگیر نه خواسته آموزشگر، بسیاری از برنامه‌های آموزش بزرگسال تقاضا-محور در نظر گرفته می‌شود و این امر در جهت استقلال فراگیران قرار دارد (استیونسون، ۱۳۸۶، ۲۶).

روش تحقیق

این مطالعه از انواع پیمایشی مقطعی و روی ۴۰ نفر از مدرسان و ۵۰ نفر از کارآموزان اداره کل تعاون استان همدان در سال ۱۳۸۹ انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این مطالعه، پرسشنامه‌ای خودساخته بوده که در آن از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است. به این منظور ابتدا مفاهیم و مؤلفه‌های مرتبط با موضوع از میان منابع معتبر علمی و دانشگاهی تهیه و استخراج شد و سپس با گردآوری اطلاعات بیشتر و سنجش روایی و پایایی پرسشنامه و ویرایش نهایی آن در اختیار مدیران، اعضای هیئت مدیره، مدرسان و کارشناسان آموزش

اداره کل تعاون قرار گرفت. در مرحله بعد، رابطه علت و معلولی داده‌ها مشخص شد و تجزیه و تحلیل آنها انجام گرفت که مجموعاً ۴۰ شاخص مورد سنجش قرار گرفت. در ادامه، ۴۰ شاخص مربوط به ابعاد پنجگانه ارائه شده است.

تشخیص نیازهای آموزشی: انطباق نداشتن برنامه درسی با نیازهای فراگیران، تأکید زیاد بر افزایش دانش تا افزایش مهارت عملی، مشارکت نکردن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی، منطبق نبودن برنامه درسی با نیازهای مدیریتی، عدم تناسب دانش فراگیران با محتوای آموزش، تکراری بودن آموزش.

تعیین اهداف آموزشی: تصور ناواضح دانش‌پذیران از اهداف برگزاری کلاسها، تأثیر نداشتن آموزشها در ارتقای شغل، بروز نبودن آموزشها، تأثیر کم آموزشها در تغییرات عمده در تعاونها، تأثیر نداشتن آموزشها در بهره‌وری و کارایی شغلی، تطابق نداشتن محتوای تدریس شده با سرفصل‌های دوره، ناکافی بودن آموزشها در بهبود روشهای انجام کار.

روش آموزش: محدود بودن منابع آموزشی، مدرس محور بودن آموزشها، عدم استفاده از شیوه‌های متنوع تدریس، عملی نبودن آموزشها، به کار نبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها، یکطرفه بودن آموزشها (استادمحوری)، کاهش مشارکت فراگیران در فرایند یادگیری، فقدان بازدیدهای عملی مرتبط با آموزشها، عدم تناسب بین دانش نظری و دانش واقعی و عملی مدرس.

برنامه‌ریزی دوره آموزشی: نامناسب بودن مکان آموزش، بروز نبودن اطلاعات مدرس، نامناسب بودن زمان برگزاری، یکدست نبودن دانش‌پذیران از لحاظ تحصیلات، ناکافی بودن تجربه عملی و توانایی علمی مدرسان، یکدست نبودن دانش‌پذیران از نظر نوع فعالیت، مناسب نبودن طول برگزاری دوره، بی‌نظمی در زمان برگزاری کلاسها، تأخیر در ارائه جزوات و کتب درسی، ضعف در اطلاع‌رسانی در زمینه برگزاری دوره، ضعف امکانات بهداشتی مکان برگزاری، ضعف استادان در پاسخگویی به سؤالات مرتبط با محتوای دوره.

ارزیابی دوره آموزشی: عدم ارزیابی صحیح از دوره، اکتفا کردن به ارزشیابیهای نظری، پیگیر نبودن اداره تعاون در اثر بخشی دوره ها در محیط کار، ممکن نبودن ارتباط با استادان بعد از اتمام دوره، تأخیر در صدور گواهینامه های آموزشی، بی توجهی مسئولان دوره به پیشنهادها و انتقادات فراگیران.

در این تحقیق برای سنجش روایی و حصول اطمینان نسبی از ابزار جمع آوری اطلاعات (پرسشنامه)، از روش روایی محتوایی بهره گرفته شد و اعتبار محتوایی توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین شد. به این منظور پرسشنامه اولیه در اختیار تعدادی از استادان و کارشناسان اتاق فکر تعاون قرار گرفت و پس از تصحیح ایرادات، پرسشنامه نهایی برای تکثیر آماده گردید. از روش آلفای کرونباخ نیز برای بررسی پایایی پرسشنامه استفاده شد. طبق محاسبات انجام شده، ضریب آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمد که پایایی پرسشنامه را در حد بالا نشان می دهد.

جامعه آماری تحقیق شامل دو گروه مدرسان و کارشناسان آموزش اداره تعاون استان همدان و مدیران و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی این استان در سال ۱۳۸۹ بوده که در دوره های آموزشی شرکت کرده اند. مجموع مدرسان و کارشناسان آموزش ۴۰ نفر و مجموع کارآموزان در حال گذراندن دوره حدود ۵۰ نفر بودند. با توجه به تعداد محدود جامعه آماری و نیز احتمال عدم دسترسی به برخی از آنها، تمامی جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. پس از تکمیل پرسشنامه ها و گردآوری داده ها، مقادیر کدگذاری و وارد برنامه SPSS شد. با استفاده از این برنامه آماری، مقادیر فراوانی، درصد و سایر شاخصهای آماری مربوط محاسبه گردید. همچنین آزمون فرضیات هم با استفاده از این برنامه انجام گرفت. از آزمون تی تک گروهی^۱ و مقایسه میانگینها^۲ نیز برای آزمون فرضیات و برای رتبه بندی عوامل مؤثر بر آموزش گریزی از آزمون فریدمن^۳ استفاده شد.

1. One-sample t-test
2. Independent Sample t-test
3. Friedman

نتایج و بحث

مشخصات جمعیت شناختی پاسخگویان

در بین ۷۰ نفری که پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کرده‌اند ۵۰ نفر را کارآموزان تشکیل می‌دهند. همچنین ۲۰ نفر از مدرسان دوره‌ها در طرح مشارکت داشته‌اند.

جدول ۱. توزیع آماری گروه‌های مورد بررسی

شاخص	گروهها	فراوانی	درصد
گروه	کارآموز	۵۰	۷۱/۴
	مدرس	۲۰	۲۸/۶
مجموع		۷۰	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

از مجموع ۷۰ نفر پاسخگو، ۶۱ نفر (۷۸/۱ درصد) را مردان و ۹ نفر (۱۲/۹ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر گروه‌بندی سنی، بیشترین فراوانی در بین افراد ۳۰ تا ۴۰ ساله دیده می‌شود که ۴۱/۴ درصد کل نمونه مورد بررسی را شامل می‌شود. ۳۷/۱ درصد (۲۶ نفر) کمتر از ۳۰ سال و ۲۱/۴ درصد (۱۵ نفر) بالاتر از ۴۰ سال سن داشته‌اند.

جدول ۲. توزیع آماری جنسیت و سن پاسخگویان

شاخص	گروهها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۱	۷۸/۱
	زن	۹	۱۲/۹
مجموع		۷۰	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۶	۳۷/۱
	۳۰ تا ۴۰ ساله	۲۹	۴۱/۴
	۴۰ سال و بالاتر	۱۵	۲۱/۴
مجموع		۷۰	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی در گروه لیسانس مشاهده می شود به گونه‌ای که بیش از نیمی از پاسخگویان (۵۸/۶ درصد) در این گروه قرار گرفته اند. ۱۴/۳ درصد نیز دارای دیپلم و تنها ۸/۶ درصد فوق لیسانس بوده اند.

جدول ۳. توزیع آماری تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	مجموع
فراوانی	۶	۱۰	۷	۴۱	۶	۷۰
درصد	۸/۶	۱۴/۳	۱۰	۵۸/۶	۸/۶	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

رتبه بندی شاخصها

رتبه بندی شاخصهای «تشخیص نیازهای آموزشی»

نتایج نشان می دهد که در بین ۶ شاخص مورد بررسی، دو شاخص «مشارکت نکردن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی» و «تأکید زیاد بر افزایش دانش تا افزایش مهارت عملی» رتبه های بالا را کسب کرده اند، یعنی در بین این ۶ عامل بیشترین تأثیر را در آموزش گریزی دارند. شاخص «تکراری بودن آموزش» در رتبه آخر قرار گرفته است.

رتبه بندی شاخصهای «تعیین اهداف آموزشی»

نتایج نشان می دهد که در بین ۷ شاخص مورد بررسی، شاخص «تصور ناواضح دانش پذیران از اهداف برگزاری کلاسها» و «تأثیر کم آموزشها در تغییرات عمده در تعاونیها» بیشترین تأثیر را در آموزش گریزی دارند. شاخص «تطابق نداشتن محتوای تدریس شده با سرفصل های دوره» در رتبه آخر قرار گرفته است.

رتبه بندی شاخصهای «انتخاب روش آموزش»

نتایج نشان می دهد که در بین ۹ شاخص مورد بررسی، شاخص «به کاربردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها» و «عملی نبودن آموزشها» بیشترین تأثیر را در آموزش گریزی

دارند. شاخص «عدم تناسب بین دانش نظری و دانش واقعی و عملی مدرس در رتبه آخر قرار گرفته است.

رتبه بندی شاخصهای « برنامه ریزی دوره آموزشی »

نتایج نشان می‌دهد که در بین ۱۲ شاخص مورد بررسی، شاخص «یکدست نبودن دانش‌پذیران از نظر نوع فعالیت» و «یکدست نبودن دانش‌پذیران از لحاظ تحصیلات» بالاترین رتبه‌ها را کسب کرده‌اند؛ یعنی در بین این ۱۲ عامل بیشترین تأثیر را در آموزش‌گزیزی دارند. شاخص «ضعف امکانات بهداشتی مکان برگزاری» در رتبه آخر قرار گرفته است.

رتبه‌بندی شاخصهای « ارزیابی دوره آموزشی »

نتایج نشان می‌دهد که در بین ۶ شاخص مورد بررسی، شاخص «پیگیر نبودن اداره تعاون در اثر بخشی دوره‌ها در محیط کار» و «بی‌توجهی مسئولان دوره به پیشنهادها و انتقادات فراگیران» بیشترین تأثیر را در آموزش‌گزیزی دارند. شاخص «ممکن نبودن ارتباط با استادان بعد از اتمام دوره» در رتبه آخر قرار گرفته است.

رتبه بندی کلیه شاخصها

جدول ۴ ده عامل اصلی را در آموزش‌گزیزی از دید کارشناسان و مدرسان نشان می‌دهد. از بین ۴۰ شاخص مورد بررسی، به ترتیب شاخصهای «به‌کارنبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها»، «مشارکت نداشتن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی» و «عملی نبودن آموزشها» سه رتبه بالاتر را کسب کرده‌اند. همچنین دو شاخص «پیگیر نبودن اداره تعاون در اثر بخشی دوره‌ها در محیط کار» و «تأکید زیاد بر افزایش دانش تا افزایش مهارت عملی» به ترتیب در رتبه‌های آخر قرار گرفته‌اند.

همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که رتبه بندی شاخصهای ۴۰ گانه در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی دار است.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی شاخصهای آموزش گریزی

رتبه	میانگین رتبه	شاخص
۱	29.35	به کارنبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها
۲	26.61	مشارکت نداشتن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی
۳	26.01	عملی نبودن آموزشها
۴	25.76	فقدان بازدهیهای عملی مرتبط با آموزشها
۵	25.09	عدم استفاده از شیوه های متنوع تدریس
۶	24.79	مدرس محور بودن آموزشها
۷	24.57	کاهش مشارکت فراگیران در فرایند یادگیری
۸	24.19	یکدست نبودن دانش پذیران از نظر نوع فعالیت
۹	23.61	پیگیر نبودن اداره تعاون در اثر بخشی دوره ها در محیط کار
۱۰	23.46	تأکید زیاد بر افزایش دانش تا افزایش مهارت عملی
$X^2=۳۲۷/۷$		$df=۳۹$
		$sig=۰/۰۰$

مأخذ: یافته‌های تحقیق

مقایسه ابعاد پنجگانه

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که در مقایسه ابعاد پنجگانه، بالاترین میانگین مربوط به بعد انتخاب روشهای آموزشی (۳/۳۴) و کمترین میانگین مربوط به بعد برنامه ریزی دوره های آموزشی (۲/۶۴) می باشد. به عبارت دیگر به نظر پاسخگویان، شاخصهای مربوط به انتخاب روشهای آموزشی بیشترین تأثیر را در آموزش گریزی اعضای تعاونیها دارند.

جدول ۵. مقایسه ابعاد پنجگانه

انحراف معیار	میانگین کل	بیشترین میانگین	کمترین میانگین	تعداد گویه	ابعاد
۰/۵۶	۳/۳۴	۴/۶۷	۲/۰۰	۹	انتخاب روشهای آموزشی
۰/۷۱	۳/۲۳	۴/۶۷	۱/۵۰	۶	شیوه های ارزیابی دوره های آموزشی
۰/۶۸	۲/۸۹	۴/۶۷	۱/۸۳	۶	تشخیص نیازهای آموزشی
۰/۷۴	۲/۷۶	۴/۱۴	۱/۴۳	۷	تعیین اهداف آموزشی
۰/۵۱	۲/۶۴	۳/۹۲	۱/۹۲	۱۲	برنامه ریزی دوره های آموزشی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

رتبه بندی ابعاد پنجگانه اصلی

نتایج جدول ۶ نیز نشان می‌دهد که در بین ۵ دسته عاملهای اصلی، انتخاب روشهای آموزشی و شیوه های ارزیابی دوره‌های آموزشی بالاترین رتبه را کسب کرده اند و برنامه ریزی دوره های آموزشی در رتبه آخر قرار گرفته است. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که رتبه بندی ابعاد پنجگانه در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی دار است.

جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی شاخصهای پنجگانه

رتبه	میانگین رتبه	شاخص
۱	4.09	انتخاب روشهای آموزشی
۲	3.44	شیوه های ارزیابی دوره های آموزشی
۳	2.73	تشخیص نیازهای آموزشی
۴	2.60	تعیین اهداف آموزشی
۵	۲/۱۵	برنامه‌ریزی دوره های آموزشی
$X^2=۶۵/۸۹$		$df=۴$ $Sig=۰/۰۰۰$

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: عدم رعایت «اصول فرایند آموزشی» موجب آموزش گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می شود. نتایج نشان می دهد که میانگین به دست آمده (۲/۹۱) از میانگین نظری (۳) کمتر شده است، یعنی به نظر پاسخگویان عدم رعایت «اصول فرایند آموزشی» تأثیر کمی در آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t ($t = -1/59$ ، $df = 69$ ، $P\text{-value} = 0/117$) نیز تفاوت معنی داری را نشان نمی دهد؛ بنابراین، فرضیه فوق رد و نتیجه گیری می شود:

عدم رعایت «اصول فرایند آموزشی» موجب آموزش گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان نمی شود.

فرضیه فرعی اول: عوامل مرتبط با "تشخیص نیازهای آموزشی" موجب آموزش گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می شود. نتایج نشان می دهد که میانگین به دست آمده (۲/۸۹) از میانگین نظری (۳) کمتر است، یعنی به نظر پاسخگویان عوامل مرتبط با "تشخیص نیازهای آموزشی" تأثیر کمی در آموزش گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t ($t = -1/347$ ، $df = 69$ ، $P\text{-value} = 0/182$) نیز تفاوت معنی داری را نشان نمی دهد و لذا فرضیه ۱ تأیید نمی شود و بنابراین نتیجه می گیریم:

عوامل مرتبط با "تشخیص نیازهای آموزشی" موجب آموزش گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان نمی شود.

فرضیه فرعی دوم: عوامل مرتبط با "تعیین اهداف آموزشی" موجب آموزش گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می شود.

۱. با توجه به طیف پنج گزینه‌ای برای پاسخها میانگین نظری ۳ در نظر گرفته شده است.

نتایج نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده (۲/۷۶) از میانگین نظری (۳) کمتر است، یعنی به نظر پاسخگویان عوامل مرتبط با "تعیین اهداف آموزشی" تأثیر کمی در آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t (P-value=۰/۸۱۴، df=۶۹، t=-۲/۷۰) نیز تفاوت معنی‌داری را نشان نمی‌دهد و لذا فرضیه ۲ تحقیق رد می‌شود و بنابراین نتیجه می‌گیریم:

عوامل مرتبط با "تعیین اهداف آموزشی" موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان نمی‌شود.

فرضیه فرعی سوم: عوامل مرتبط با "انتخاب روش آموزش" موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده (۳/۳۴) از میانگین نظری (۳) بیشتر است، یعنی به نظر پاسخگویان عوامل مرتبط با "روشهای آموزش" تأثیر زیادی در آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t (P-value=۰/۰۰۰، df=۶۹، t=۵/۰۹) نیز تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد و لذا فرضیه ۳ تحقیق تأیید می‌شود و بنابراین نتیجه می‌گیریم:

عوامل مرتبط با "انتخاب روش آموزش" موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم: عوامل مرتبط با "برنامه‌ریزی دوره آموزشی" موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده (۲/۶۴) از میانگین نظری (۳) کمتر است، یعنی به نظر پاسخگویان عوامل مرتبط با "برنامه‌ریزی دوره آموزشی" تأثیر کمی در آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t (P-value=۰/۷۹۶، df=۶۹، t=-۵/۹۹) نیز تفاوت معنی‌داری را نشان نمی‌دهد و لذا فرضیه ۴ تحقیق رد می‌شود و بنابراین نتیجه می‌گیریم:

عوامل مرتبط با " برنامه‌ریزی دوره آموزشی " موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان نمی شود.

فرضیه فرعی پنجم: عوامل مرتبط با " ارزیابی دوره آموزشی " موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می شود.

نتایج نشان می دهد که میانگین به دست آمده (۳/۲۳) از میانگین نظری (۳) بیشتر است، یعنی به نظر پاسخگویان عوامل مرتبط با برنامه ریزی دوره های آموزشی تأثیر زیادی در آموزش‌گریزی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان دارد. نتایج آزمون t ($t= ۲/۷۵$ ، $df=۶۹$ ، $P\text{-value}=۰/۰۰۷$) نیز تفاوت معنی داری را نشان می دهد و لذا فرضیه ۵ تحقیق تأیید می شود و در نتیجه می توان گفت که:

عوامل مرتبط با "ارزیابی دوره آموزشی" موجب آموزش‌گریزی در مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی استان همدان می شود.

فرضیه فرعی ششم: تفاوت معنی داری بین نگرش مدرسان و کارشناسان با کارآموزان درباره میزان تأثیر عوامل مؤثر بر آموزش‌گریزی وجود دارد.

یافته ها نشان می دهد که بین نظر مدرسان و کارشناسان با کارآموزان تنها در بخش شیوه های ارزیابی دوره های آموزشی تفاوت معنی دار در سطح ۹۵ درصد اطمینان ($P<۰/۰۵$) وجود دارد (جدول ۷) بدین ترتیب که کارآموزان تأثیر عوامل مرتبط با آن را در آموزش‌گریزی در حد بالاتری ارزیابی کرده‌اند.

اما در سایر موارد بین میزان اهمیتی که کارشناسان و مدرسان به عوامل داده اند، تفاوت معنی داری با نظر کارآموزان وجود ندارد. در کلیه این موارد سطح معنی داری به دست آمده بزرگتر از حداقل مقدار قابل پذیرش است ($P>۰/۰۵$) و لذا وجود اختلاف تأیید نمی شود.

جدول ۷. نتایج آزمون t مربوط به فرضیه ششم

نتیجه	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t	میانگین نمرات	تعداد	گروه	آماره های آزمون / متغیر اصلی
عدم اختلاف	۰/۶۴۷	۶۸	-۰/۴۶۰	۲/۸۷ ۲/۹۵	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	تشخیص نیازهای آموزشی
عدم اختلاف	۰/۹۰۲	۶۸	-۰/۱۲۳	۲/۷۵ ۲/۷۸	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	تعیین اهداف آموزشی
عدم اختلاف	۰/۸۰۸	۶۸	۰/۲۴۴	۳/۳۵ ۳/۳۲	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	انتخاب روشهای آموزشی
عدم اختلاف	۰/۰۸۸	۶۸	۱/۷۳	۳/۵۸ ۳/۱۰	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	برنامه ریزی دوره های آموزشی
وجود اختلاف	۰/۰۴۲	۶۸	۲/۰۷	۲/۹۴ ۲/۸۴	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	شیوه های ارزیابی دوره های آموزشی
عدم اختلاف	۰/۴۰۹	۶۸	۰/۸۳۱	۲/۹۴ ۲/۸۴	۵۰ ۲۰	کارآموزان مدرس و کارشناس	مجموع عوامل

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج یافته‌های تحقیق نشان داد که از بین ۵ دسته عامل اصلی، سه دسته عوامل مرتبط با «تشخیص نیازهای آموزشی»، «تعیین اهداف آموزشی» و «برنامه ریزی دوره آموزشی» تأثیر معنی‌داری در آموزش‌گریزی اعضای تعاونیها ندارند که به نظر می‌رسد کارشناسان و برنامه‌ریزان دوره‌ها توجه کافی به این سه دسته عوامل داشته‌اند. همچنین مسائلی همچون انطباق برنامه درسی با نیازهای فراگیران، تکراری نبودن آموزشها، بروز بودن آموزشها، تطابق داشتن محتوای تدریس شده با سرفصل‌های دوره، اطلاع‌رسانی برگزاری دوره، امکانات بهداشتی مکان برگزاری، نظم در زمان برگزاری کلاسها و مناسب بودن مکان آموزش به خوبی در فرایند برگزاری دوره‌ها رعایت شده است.

از سوی دیگر، دو دسته عوامل مرتبط با «انتخاب روش آموزش» و «شیوه‌های ارزیابی دوره آموزشی» تأثیر معنی داری در آموزش گریزی اعضای تعاونیها داشته‌اند؛ به عبارت دیگر اگر بخواهیم علت اصلی آموزش گریزی اعضای تعاونیها را بیابیم باید به این عوامل توجه کنیم.

از بین عوامل مربوط به روش آموزشی، عواملی همچون «به کار نبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها»، «عملی نبودن آموزشها»، «فقدان بازدهیهای عملی مرتبط با آموزشها» و «عدم استفاده از شیوه‌های متنوع تدریس» مهمترین عوامل آموزش گریزی می باشند.

در مورد «به کار نبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها» باید تأکید نمود که این عامل در بین ۴۰ عامل مورد بررسی نیز رتبه اول را کسب کرده است. وسایل کمک آموزشی زیر مجموعه ابزار تکنولوژی آموزشی محسوب می شود. تکنولوژی آموزشی در مفهوم ساده و مقدماتی به سخت افزارهایی مانند رایانه، پروژکتور، اورهد و سایر وسایل سمعی و بصری اطلاق می شود که معلمان در امر آموزش از آنها استفاده می کنند. ابزارهای تکنولوژی در طول تاریخ همواره برای آموزش و تسهیل بخشیدن به فرایند یاددهی-یادگیری مفید و کارآمد بوده‌اند. اما نکته مهم، نوع نگاه مدیران، مسئولان و مدرسان به روش استفاده از این ابزارهاست.

به نظر می رسد روش سنتی گچ و تخته دیگر پاسخگوی سطح توقعات و برآورنده اهداف دروس نمی باشد؛ نکته ای که محققان طرح در مراجعات حضوری نیز به آن برخورد کردند. لذا اداره کل تعاون می باید با اتخاذ تدابیر مناسب، این نقص را برطرف نماید.

مبحث عملی و کاربردی نبودن و به عبارتی نظری بودن آموزشها و فقدان بازدهیهای عملی مرتبط با آموزشها نیز جزو مهمترین عوامل آموزش گریزی شناخته شد. به طور کلی در نظام آموزشی ما بسترسازی مناسبی برای اجرای برنامه های آموزشی عملی کاربردی صورت نگرفته است و به نوعی دچار بیماری تنویری زدگی شده ایم. فقدان زمینه مناسب برای کاربردی کردن آموزشها به عواملی چون برنامه ریزی، بودجه و تأمین مالی و استادان مجرب برمی گردد. در آموزشهای ارائه شده به تعاونیها می بایستی بیش از توجه به مباحث نظری بر

افزایش مهارت‌های کارآموزان تمرکز نمود. از آنجا که اغلب اعضای تعاونیها دانش آموخته مراکز آموزش عالی هستند، عملی بودن آموزشها موجب رضایت خاطر آنها را فراهم می‌کند.

عدم به کارگیری شیوه‌های متنوع تدریس نیز یکی از مهمترین عوامل آموزش‌گریزی شناسایی شد و لذا یکی از مهمترین راهکارها، روی آوردن به روشهای فعال تدریس می‌باشد. در این باره باید گفت که براساس مبانی نظری، تدریس فعال، تدریسی است که در آن رخدادهای آموزشی به صورت تعاملهای علمی، عاطفی و اجتماعی اتفاق می‌افتد. در تدریس فعال و تعاملی علاوه بر توجه به کسب اطلاعات و مهارتها، به فرایند تفکر و اهداف عملی و اجتماعی آموزش تأکید فراوان می‌شود. اما مهمترین موضوع در بحث روشهای فعال و نوین تدریس، مهارت و نگرش معلم در به کارگیری این روشهاست. از این رو به کارگیری مدرسانی خبره در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

در بین عوامل «ارزیابی دوره آموزشی»، عواملی چون «پیگیر نبودن اداره تعاون در اثربخشی دوره‌ها در محیط کار» و «بی‌توجهی مسئولان دوره به پیشنهادها و انتقادات فراگیران» اساسی‌ترین عوامل آموزش‌گریزی شناخته شدند. در این موارد تعامل بین دانش‌پذیران، مدرسان و مدیران تعاونیها ضروری است.

بر مبنای نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود. در این زمینه مواردی که مدرسان در مصاحبه و پرسشنامه بیان کرده‌اند نیز لحاظ شده است.

الف) پیشنهادهای ناشی از نتایج فرضیات

بر پایه نتایج فرضیه سوم تحقیق و از آنجا که شاخص «به کارنبردن وسایل کمک آموزشی در کلاسها» رتبه اول را در بین کلیه شاخصها به دست آورد، لذا موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- توجه مدیران به تکنولوژی آموزشی به منظور ارتقای کیفیت تدریس جهت یادگیری آسان و بهتر کارآموزان؛

- جذب مدرسانی با مدرک بالا در رشته های تخصصی و آشنایی با فناوریهای موجود روز در امر تدریس؛

- ارج نهادن به مدرسانی که از تکنولوژی آموزشی استفاده بهینه می نمایند؛

- اختصاص بودجه های خاص در وزارتخانه و ادارات کل به امر تکنولوژی آموزشی؛

- اطلاع رسانی به مدرسان و استادان در زمینه آخرین یافته های مربوط به فناوری و روشهای جدید تدریس.

باتوجه به اهمیت شاخصهای «عملی نبودن آموزشها» و «فقدان بازدیدهای عملی مرتبط

با آموزشها» نیز پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- با تخصصی تر نمودن برخی مباحث بر حساسیت موضوعی تعاون افزوده شود. در این راستا بهتر است مراکز آموزشی بر مباحث تخصصی تعاون تأکید بیشتری نمایند و در نتیجه در برنامه های آموزشی خود به اثربخشی آموزش تأکید کنند.

- بر کاربردی نمودن آموزشها تمرکز و توجه بیشتری صورت گیرد.

- از شیوه های آموزشی حین کار در تدریس مباحث استفاده شود.

- آموزشها با تجارب فراگیران منطبق گردد و از مثالهای عینی در تدریس مطالب استفاده شود.

- از شرکتهای تعاونی درگیر با مسائل مرتبط با مباحث آموزشی بازدید به عمل آید و راه حل ها به صورت عملی بررسی شود.

با توجه به اهمیت شاخصهای دیگری چون «عدم استفاده از شیوه های متنوع تدریس»،

«مدرس محور بودن آموزشها» و «کاهش مشارکت فراگیران در فرایند یادگیری» پیشنهاد

می شود از روشهای متنوع تدریس مانند روش کارگاهی، روش سمیناری، روش شبیه سازی

استفاده شود و زمان بیشتری برای پرسش و پاسخ و بحث گروهی در نظر گرفته شود.

باتوجه به نتایج فرضیه پنجم تحقیق و از آنجا که از بین شاخصهای مربوط به آن شاخص « پیگیر نبودن اداره تعاون در اثر بخشی دوره ها در محیط کار» بالاترین رتبه را کسب کرد، پیشنهاد می شود اداره تعاون با واگذاری آموزشها به بخش خصوصی و یا نهادهای تابعه از جمله اتاق تعاون و اتحادیه های تعاونی، عمدتاً به نقش هدایتی و حمایتی و نظارتی پردازد و از این طریق سطح کیفیت برنامه‌های آموزشی را ارتقا بخشد و بر اثر بخشی دوره ها نظارت کند.

با توجه به اینکه از بین شاخصهای برنامه ریزی، «یکدست نبودن دانش پذیران از نظر نوع فعالیت» تأثیر معنی دار در آموزش گریزی داشت، بنابراین پیشنهاد می شود:

- با دسته بندی فراگیران به شاخه های مختلف فعالیت، کلاسهای هر شاخه به طور جداگانه برگزار شود و سرفصل های تدریس بر حسب نیاز هر گروه طراحی گردد.
- به مدرسان اطلاعات لازم در زمینه رسته فعالیت فراگیران در هر دوره داده شود تا آنها در تدریس مطالب از مثالها و ادبیات نظری مربوط به آن استفاده نمایند.
- همچنین با توجه به اینکه از بین شاخصهای نیازهای آموزشی، « مشارکت نداشتن فراگیران در تعیین نیازهای آموزشی» در رتبه دومین شاخص با اهمیت از میان ۴۰ شاخص قرار گرفت پیشنهاد می شود:
- بحث نیاز سنجی در دستور کار بخش آموزش قرار گیرد تا نتایج آن در طراحی دوره ها ملاک قرار گیرد.
- فراگیران به مشارکت فعالانه در مراحل آموزش ترغیب شوند و به آنها اطمینان داده شود که کلاسها بر اساس دیدگاه‌های آنها اداره و مطالب تدریس می شود.

ب) سایر پیشنهادها

پیشنادهای زیر با توجه به مصاحبه با مدرسان دوره و نیز نظر تکمیلی برخی از فراگیران ارائه می شود:

- در وضع قوانین ترتیبی اتخاذ گردد که تصدی مسئولیتها در تعاونیها منوط به گذراندن دوره‌های آموزشی خاص باشد.
- برانگیختن احساس نیاز در فراگیران به شیوه‌های مختلف انجام شود؛ از جمله با طرح سؤالاتی در مورد شرایط کار و غیره.
- فراگیران متقاعد شوند که آنچه می‌آموزند، مفید، مهم و با ارزش است.
- در ابتدای برنامه، رئوس مطالب، زمان و چگونگی اجرای دوره آموزشی با فراگیران در میان گذارده شود.
- از ابزارهای تشویقی و انگیزشی مانند برگزاری مسابقه در پایان دوره و اهدای جوایز به نفرات برگزیده بهره‌گیری شود.
- هنگام واگذاری اجرای دوره‌های آموزشی به ادارات تعاون شهرستان، مسئولان، مجریان و مدرسان توجیه شوند و آموزشهای لازم در زمینه ضرورت و اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی و نحوه اجرای دوره‌ها به آنها داده شود.
- قبل از برگزاری دوره‌ها، اطلاعات کلی دانشپذیران (سطح سواد و رشته تحصیلی) در اختیار مدرسان قرار گیرد تا آنها برنامه ریزی‌های لازم را به عمل آورند.
- برای تعاونیهایی که دارای زمینه و فعالیت متفاوت هستند برنامه‌های آموزشی متفاوتی طراحی شود؛ به عبارت دیگر، دوره‌های آموزشی باید متناسب با ویژگیهای هر گروه فراگیران طراحی گردد.
- سطح دستمزد مدرسان افزایش یابد و به تناسب، نظارت بیشتری بر آموزش آنان اعمال گردد.
- در صورت امکان از مدیران تعاونیها برای تدریس مباحث استفاده شود.

منابع

۱. استیونسون، براندا، گیل (۱۳۸۶)، نقش مربیان بزرگسال در توسعه تعاونی، ترجمه علی بزم آمون، انتشارات سیزان، تهران.
۲. بازرگان، زهرا (۱۳۸۲)، رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۳۲ شماره ۲، ص ۱۰۹ الی ۱۳۰، تهران.
۳. چانگ، ریچارد (۱۳۸۴)، چگونه آموزشی مؤثر داشته باشیم، ترجمه منوریان و تدین، نشر مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
۴. دفتر آموزش وزارت تعاون (۱۳۸۶)، کارنامه پژوهشی وزارت تعاون، معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج، تهران.
۵. رستمی شهربابکی، حمداله (۱۳۸۱)، اصول آموزش و یادگیری بزرگسالان، فصلنامه تعاون، دوره جدید، شماره ۱۲۷، تهران.
۶. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، تهران.
۷. سعیدی پور، بهمن (۱۳۸۷ ب)، بررسی میزان اثربخشی دوره آموزشی «آنچه هیات موسس باید بدانند»، اداره کل تعاون استان کرمانشاه.
۸. سعیدی پور، بهمن (۱۳۸۷ ج)، بررسی میزان اثربخشی دوره آموزشی آشنایی با نحوه تنظیم مدارک تأسیس تعاونی در شهرستان سرپل ذهاب، اداره کل تعاون استان کرمانشاه.
۹. سعیدی پور، بهمن (۱۳۸۷ الف)، بررسی میزان اثربخشی دوره آموزشی «آشنایی با قوانین و مقررات در بخش تعاون» در شهرستان اسلام آباد غرب، اداره کل تعاون استان کرمانشاه.
۱۰. شیخی، مهنوش (۱۳۸۳)، آموزش بزرگسالان ضرورت حیاتی قرن حاضر، مجله تعاون، اردیبهشت.
۱۱. علافی غلامرضا (۱۳۸۸)، رابطه سن و یادگیری در بزرگسالان، درج شده در سایت

۱۲. فتیحی، کوروش (۱۳۸۸)، طراحی نظام جامع آموزش تعاون، درج شده در کارنامه پژوهشی وزارت تعاون در سال ۱۳۸۸، انتشارات معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج وزارت تعاون، تهران.
۱۳. فیوضات، یحیی (۱۳۸۸)، مبانی برنامه ریزی آموزشی، نشر ویرایش، تهران.
۱۴. کومار، یاتیش (۱۳۸۳)، آموزش و ارتقاء کارکنان تعاونی (تجربه هندوستان)، ترجمه اکبری، مجله تعاون، دوره جدید، مهر ماه، شماره ۱۵۷ ص ۴۸ و ۴۹.
۱۵. مالان، تی یری (۱۳۷۳)، برنامه ریزی آموزشی به عنوان یک فرآیند اجتماعی، ترجمه بهشتی، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، تهران.
۱۶. مشبکی، اصغر (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی، نشر ترمه، تهران.
۱۷. مظفر امینی، امیر (۱۳۸۰)، بررسی نقاط قوت و ضعف آموزشهای ارائه شده توسط اداره کل تعاون، اداره کل تعاون استان اصفهان.
۱۸. مهرنگار، سمیه و غلامحسین حسینی نیا (۱۳۸۸)، شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری و عوامل مؤثر بر آن، مطالعه موردی مرغداری استان خراسان رضوی، نشریه تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۸ و ۲۰۹ آبان و آذر.