

الگویی برای بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

مورد مطالعه: اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران

دکتر ابراهیم صالحی عمران*

دکتر سید عبدالله خاوری**

چکیده

بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تحت تأثیر تقاضای متقاضیان و تغییر و تحولاتی که در بازار کار رخ داده، اهمیت ویژه‌ای یافته است. اهمیت بالندگی مربیان سازمان از آنجا ناشی می‌شود که اگر مربیان از سطح مطلوبی از آن برخوردار باشند؛ می‌توان انتظار داشت که ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف سازمان را در پی خواهد داشت. از این رو، هدف از ارائه مقاله الگویی برای بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در استان مازندران بود. روش‌شناسی تحقیق بر اساس روش آمیخته (طرح اکتشافی) انجام شد. جامعه آماری در مرحله کیفی خبرگان مهارتی و در مرحله کمی مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای بودند. حجم نمونه آماری در مرحله کیفی و کمی به ترتیب ۲۵ و ۱۳۶ نفر بوده است. بخش کیفی پژوهش به روش بر خاسته از داده‌ها و بخش کمی آن به شیوه پیمایشی انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی و کمی به ترتیب مصاحبه‌های ساختار مند و پرسشنامه بود. نتایج بخش کیفی نشان داد که بالندگی مربیان سازمان شامل ابعاد آموزشی (پداگوژیکی)، تخصصی، اخلاقی و سازمانی است. بخش کمی نشان داد وضعیت بالندگی کلی مربیان بالاتر از متوسط است.

واژگان کلیدی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، بالندگی مربیان،

Email:edpes@hotmai.com

* استاد دانشگاه مازندران،

** کارشناس اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای.

تصویب نهایی: ۹۶/۱۲/۰۷

دریافت مقاله: ۹۶/۱۰/۰۶

مقدمه

بالندگی مربیان آموزشی تحت‌تأثیر تحولاتی که امروزه در عرصهٔ تعلیم و تربیت در حال وقوع است، اهمیت ویژه‌ای یافته است و نگاه ویژه‌ای را برای پژوهشگران به خود اختصاص داده است (فراستخواه، ۱۳۸۹). از سویی الگوهایی برای بالندگی مربیان آموزشی معلمان مقاطع مختلف تحصیلات عمومی مطرح می‌شود (ولیک بنی و دیگران، ۱۳۹۵) و از سوی دیگر این بالندگی برای استاد‌های دانشگاهی ظهور و بروز می‌یابد (قرونه و دیگران، ۱۳۹۵؛ شعبانی بهار، ۱۳۹۳). پژوهشگران عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته، اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی، نظام‌های آموزشی را علت توجه به بالندگی مربیان و در نتیجه بهره‌وری سازمانی دانسته‌اند. اهمیت بالندگی مربیان و مدرسان دوره‌های مختلف تحصیلی از آنجا ناشی می‌شود که اگر آنها از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع نظام آموزشی به‌خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف نظام آموزشی تجلی پیدا نماید. امروزه بالندگی مربیان به الزامی برای رشد حرفه‌ای آنها مبدل شده است (دورمند یانگ و دیگران^۱، ۲۰۱۰).

از سوی دیگر، مدت‌ها است که از آموزش‌های مهارتی (فنی و حرفه‌ای) موتور محرکهٔ ایجاد اشتغال در جامعه یاد شده است و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در واقع کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش عالی برای آمادگی برای احراز شغل است (مهرعلی‌زاده، ۱۳۹۱). بنابراین، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با توجه به وضعیت خاص خود شامل، سابقهٔ اجرا و وجود تخصص آموزش‌دهندهٔ ماهر، رسالت سنگینی را در تربیت نیروی انسانی ماهر که بتواند به تقاضای بازار کار پاسخ دهد، خواهد داشت. از این‌رو، یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که در آموزش‌های مهارتی مطرح می‌شود، توسعه و رشد کیفی مربیان آموزشی است، به همین دلیل تدوین و اجرای برنامه‌هایی جهت بالندگی این متخصصان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است، بالندگی مربیان در واقع برای پیشگیری از منسوخ شدن دانش و مهارت این افراد خواهد بود که علی‌رغم اهمیت آن کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. به زعم لساند^۲ (۲۰۰۰) بالندگی به

۱. Drummond-Young

۲. Lanthand

معنای ارتقای برنامه‌ریزی شده یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد برای تحقق هر چه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان است.

به نظر می‌رسد بالندگی مربیان آموزشی شامل فعالیت‌هایی است که آنها را در رشد و ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای یاری می‌رساند. فعالیت‌های بالندگی مربیان دارای اهداف مختلفی می‌باشد اما در کل به منظور ارتقا و بالندگی فردی، حرفه‌ای و سازمانی مربیان طراحی شده‌اند. در عین حال بالندگی مربیان در نتیجه فرایند یادگیری آنها اتفاق می‌افتد و یادگیری نیز نتیجه کسب دانش و مهارت جدید است و این دانش و مهارت از طریق آموزش، پژوهش و عمل به دست می‌آید.

در این میان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران با داشتن ۲۰ مرکز آموزشی ثابت و حرفه‌ای و رشته‌ای مختلف صنعتی، خدماتی و کشاورزی و با داشتن بیش از ۲۱۰ مربی آموزشی (رسمی و پیمانی) می‌تواند الگویی از آموزش‌های مهارتی کشور محسوب گردد. بنابراین، درخصوص افزایش بهره‌وری مربیان خود بیش از گذشته نیازمند برنامه‌ها و فعالیت‌های رشد و بالندگی است. این در حالی است که ارتقا و تضمین کیفیت نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای همواره یکی از دغدغه‌های اصل سیاستگذاران سازمان بوده است، به گونه‌ای که در سند چشم‌انداز سازمان در این موضوع بازتاب یافته است. یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای این امر داشتن چارچوبی جامع و منسجم به منظور هدایت فعالیت‌ها و اقدامات مرتبط با بالندگی مربیان است. در این خصوص، طراحی الگویی مناسب برای بالندگی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. به منظور نیل به این هدف اصلی، در مطالعه حاضر چهار سؤال اساسی زیر مطرح می‌گردد که محققین به دنبال پاسخ آن هستند:

۱. مؤلفه‌های بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با تأکید بر حوزه مورد مطالعه کدامند؟
۲. الگوی مفهومی بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با تأکید بر حوزه مورد مطالعه کدامند؟
۳. وضعیت موجود بالندگی مربیان حوزه مورد مطالعه چگونه است؟
۴. آیا بین وضعیت موجود و مطلوب در مؤلفه‌های مشخص شده اختلاف معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

همانگونه که بیان شد، پیشینه تحقیقی در بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای دیده نمی‌شود اما در زمینه بالندگی منابع انسانی به‌خصوص اعضای هیأت علمی دانشگاهی و آموزگاران و معلمان آموزش‌های عمومی تحقیقات مؤثری شده است.

به اعتقاد کوکرل^۱ (۲۰۱۱)، بالندگی هیئت علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای به‌دست می‌آید. نتایج بالندگی هیئت علمی نیز در بهبود دانش عضو هیئت علمی، ارتقای کیفیت تدریس وی و همچنین نتایج یادگیری دانشجویان بازتاب می‌یابد. در تعریفی دیگر، واژه بالندگی هیئت علمی به برنامه‌ها یا فعالیت‌هایی اشاره دارد که با هدف بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها یا دانش کارکنان علمی مؤسسات آموزش عالی از طریق رشد حرفه‌ای آنها انجام می‌شود (لایک^۲، ۱۹۹۹).

رزیک^۳ (۱۹۸۳)، بر رعایت مؤلفه‌های اخلاقی از طرف اعضای هیئت علمی تأکید می‌کند و حفظ و تقویت آن را از طریق فعالیت‌های مختلف دانشگاهی ضروری می‌داند. این مؤلفه‌های اخلاقی شامل دقت و وسواس علمی، امانتداری و صداقت، پذیرش پیشنهادهای و انتقادهای، تلاش برای تربیت دانشمندان آینده، احساس آزادی در نقدها، تلاش برای یافتن راه علمی در حل مسائل، رعایت برابری فرصت‌ها، استفاده عقلانی از منابع محدود، احترام به حقوق و شأن موضوعات مورد پژوهش و سازمان‌پذیری و پایبندی به قوانین سازمانی دانسته است.

گاندولولوفو^۴ (۱۹۹۷)، نیز بر شناسایی بعد اخلاقی مربیان آموزشی تأکید می‌کند. وی براین باور است که یکی از مهم‌ترین اصول اخلاقی احترام متقابل به همکاران و احترام به مؤسسه آموزشی که در آن فعالیت می‌کند است. مک کفری^۵ (۲۰۰۹)، معتقد است که مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی یادگیری سازمانی، خودمدیریتی، سازمان‌پذیری است. ردمون (۲۰۱۱)، بالندگی هیئت علمی را به عنوان هر برنامه سازماندهی شده، رسمی یا غیررسمی که تلاش دارد به اعضای هیئت علمی در بهبود کیفیت تدریس کمک کند،

۱. Cockrell

۲. Lycke

۳. Resnik

۴. Gandolfo

۵. MC Caffry

تعریف می‌کند. وی بالندگی هیئت علمی را یادگیری مستمر اعضای هیئت علمی به عنوان افرادی حرفه‌ای می‌داند.

دورومند^۱ و همکاران (۲۰۱۰) مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزشی را بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های حرفه‌ای، بالندگی‌های سازمانی و بالندگی‌های رهبری در کلاس قلمداد می‌کند. در تحقیقی که اجتهادی و همکاران (۱۳۹۳) انجام داده‌اند، مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاهی را بهسازی آموزشی، بهسازی پژوهشی، بهسازی سازمانی، بهسازی فردی و بهسازی اخلاقی بر می‌شمرد. در تحقیقی که از نوه ابراهیم و پور کریمی (۱۳۸۷) داشتند مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی بالندگی حرفه‌ای، بالندگی سازمانی و بالندگی فردی بیان شده‌است. جمشیدی (۱۳۸۶) نیز در تحقیقی به اندازه‌گیری عملکرد دانشگاه بر اساس مؤلفه‌های بالندگی سازمانی در مؤسسه آموزشی خود پرداخت. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که عملکرد سازمان بر اساس مؤلفه‌های ذکر شده تنها کمی بالاتر از حد متوسط است.

تحقیقاتی که به مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اختصاص داده شده است، بیشتر به بحث شایستگی‌های آنها می‌پردازد. برای مثال خورشیدی و حاتم‌زاده (۱۳۹۳) ۸ صلاحیت را برای مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر شمرده‌اند که عبارت است از: مهارت‌های پایه، مهارت‌های مدیریت و سازماندهی محیط کار، مهارت‌های مفهومی و تفکر و مهارت‌های طراحی، برنامه‌ریزی تدریس و عرضه یادگیری در کارگاه، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های ویژه شخصیتی و مهارت‌های مرتبط با بازار کار دانسته‌اند.

گرزین، صالحی‌عمران (۱۳۹۵) در مدلی شایستگی‌هایی که به رشد حرفه‌ای مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می‌انجامد را شایستگی‌های آموزشی، حرفه‌ای، اخلاقی و بازاریابی معرفی کرده‌اند. ماهازانی^۲ و همکاران (۲۰۱۰) به نقل از سبحانی‌نژاد و تزدان، (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان توسعه صلاحیت‌های تجربه‌محور مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای مالزی، چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان را در سه بعد صلاحیت‌های فنی (تکنیکی)، صلاحیت‌های اجتماعی انسانی و صلاحیت‌های آموزشی متدولوژی تقسیم‌بندی کرده‌اند.

۱. Drummond

۲. Mahazani

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای است و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی قرار دارد که در دو مرحله و به روش متوالی انجام شده است. دلایل انتخاب روش تحقیق آمیخته اکتشافی برای پژوهش حاضر فقدان الگوی جامع بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای که در برگیرنده جنبه‌های متعدد آن باشد است و در دو مرحله تنظیم شده است.

الف- بخش کیفی پژوهش

در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده می‌شود، استفاده از استراتژی تحقیق مبتنی بر کاربرد روش‌های کیفی و کمی در یک مطالعه بیانگر کاربرد روش تحقیق آمیخته^۱ است (کرسول و پلانوکلارک،^۲ ۲۰۱۱). از نقاط برجسته این تحقیق آن است که محقق با بررسی جنبه‌های مختلف روش‌های کیفی و کمی و ترکیب همراه با استراتژی اکتشافی، پژوهشگر درصدد شناسایی مقوله‌ها، زیرمقوله‌ها، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و سنجش آن‌ها دارد. استراتژی تحقیق در مرحله کیفی بر اساس رویکرد گرنند تئوری است، جامعه آماری را این مرحله از پژوهش، متخصصان دانشگاهی که در زمینه مهارت‌آموزی فعالیت دارند و همینطور برخی از مربیان ارشد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور هستند. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و حجم نمونه در مرحله کیفی ۲۵ نفر بوده‌اند. فرایند نمونه‌گیری هنگام درک رسیدن به نقطه اشباع متوقف شد. معیار انتخاب این افراد برای اعضای هیئت علمی کار اجرایی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برای مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تجربه کافی و حضور در المپیادهای ملی و مهارتی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش کیفی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاری است. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کد گذاری مبتنی بر طرح نظام‌مند راهبرد نظریه داده‌های بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۳۸۵)، استفاده شد. مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، از طریق کدگذاری باز کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شد، برای حصول از روایی نتایج کیفی پژوهش اقداماتی همچون بازبینی مفاد مصاحبه

۱. Mixed Method

۲. Creswell&Plano Clark

توسط مصاحبه‌شونده، همینطور بازبینی مفاد پرسشنامه و تطبیق آن با یافته‌های مصاحبه توسط دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری و تجارب پژوهشگران انجام شد. سپس نتایج مصاحبه‌ها با نتایج پژوهش‌هایی که در گذشته به انجام رسید، مطابقت داده شد تا الگوی اولیه کیفی به دست آید.

ب- بخش کمی پژوهش

راهبرد تحقیق در بخش کمی بر اساس رویکرد پیمایشی صورت گرفت. جامعه آماری در بخش کمی ۲۱۰ نفر از مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نمونه آماری ۱۳۶ نفر هستند. حجم آماری بر اساس فرمول کوکران و شیوه نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس تعداد مربیان در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران به دست آمد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق‌ساخته بود. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این پرسشنامه برگرفته شده از نتایج مصاحبه‌ها استخراج شد. روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید و اعتبار پرسشنامه به جهت استفاده از طیف لیکرت (۵ گزینه‌ای) از طریق روش همسانی درونی بین مؤلفه‌ها آلفای کرونباخ مشخص شد. ابعاد و مؤلفه‌ها از طریق تحلیل عاملی اکتشافی شناسایی شدند و از طریق آزمون t دو گروه وابسته اختلاف بین وضعیت موجود و مطلوب تعیین شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول تحقیق

مؤلفه‌های بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با تأکید بر حوزه مورد مطالعه کدامند؟

به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، پس از بررسی همه‌جانبه مبانی نظری و تجربی، از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای گردآوری داده‌های بخش کیفی تحقیق استفاده شد. رویکرد پژوهش کیفی در پیش‌گرفته شد. روند برگزاری مصاحبه و تحلیل داده‌ها بدین صورت بود که پس از برگزاری هر مصاحبه و گردآوری داده‌های به دست آمده از آن، فرایند تحلیل داده‌های کیفی آغاز می‌شد. داده‌ها با توجه به موضوع تحقیق تلخیص و کدگذاری می‌شدند. برای تحلیل داده‌های کیفی از فرایند کدگذاری باز و محوری به صورت روشمند استفاده شد. در نتیجه کدگذاری، حذف داده‌های تکراری و تلخیص نهایی داده‌ها، مقوله فرعی شناسایی و استخراج شد و سپس، مقوله‌هایی که به‌طور هدفمند بیانگر مقوله‌ای کلی‌تر بودند،

شناسایی و در کنار هم قرار داده شدند و برای آن‌ها یک عنوان کلی که می‌توانست شامل همه آن‌ها باشد در نظر گرفته شد. پس از پایان مراحل کد گذاری ۴ مقوله اصلی و ۲۷ مقوله فرعی به دست آمد. مقوله‌های اصلی که در حقیقت مؤلفه‌های بالندگی مریبان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای هستند، عبارت است از: بالندگی آموزشی، بالندگی تخصصی، بالندگی اخلاقی و بالندگی سازمانی.

بالندگی آموزشی

بالندگی آموزشی در واقع مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که مریبان سازمان به منظور هدایت فرایند یاددهی- یادگیری دانشجویان باید آنها را داشته باشند. صاحب‌نظران در مصاحبه‌های بیست و پنج‌گانه به طیف وسیعی از مهارت‌های آموزشی اشاره کرده‌اند. با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها، در مجموع هفت مقوله به عنوان عناصر اصلی تعیین شد که عبارت است از: بالندگی آموزشی مدیریت کلاس (کارگاه)، ارتباط مؤثر با کارآموز، تسلط بر محتوای استانداردها، تسلط بر روش‌های تدریس، آزمون‌سازی و آزمون‌گیری، به‌کارگیری فناوری‌های نوین، تسلط بر استفاده از ابزارهای کارگاهی

بالندگی تخصصی (حرفه ای)

بالندگی تخصصی بیشتر به توسعه و ارتقای مهارت‌هایی اشاره دارد که مریبان با استفاده از آن نه تنها شایستگی‌های فردی خود را افزایش می‌دهند، بلکه توان سازمان را برای ادامه فعالیت افزایش می‌دهد. با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها در مجموع ۵ مقوله به عنوان عناصر اصلی بالندگی حرفه‌ای مریبان شناسایی شدند این مقوله‌ها عبارت بود از: ارتباط با کارآموز، کارآفرینی، تولید ثروت، یادگیری مستمر، خود تنظیمی.

بالندگی اخلاقی

بالندگی اخلاقی به توسعه مهارت‌های اخلاقی و وجدانی مریبان اشاره دارد، مهارت‌های اخلاقی کدهای اخلاقی در واقع سرمایه‌های واقعی مریبان سازمان هستند، مقوله‌های منتخب عبارتند از: قابلیت اطمینان و اعتماد، عدالت‌ورزی، مسئولیت‌پذیری، خودشناسی، رعایت اصول اخلاقی.

بالندگی سازمانی

بالندگی سازمانی به نکاتی اشاره دارد که در آن مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای این مؤلفه رشد توانمندی‌ها و مهارت‌های مربیان را در ارتباط با محیط اطراف و مرکز آموزشی و سازمان محل فعالیت آنها را در بر می‌گیرد، مهارت‌ها و ظرفیت‌هایی که به مربیان کمک می‌کند تا بتوانند در محیط سازمان به صورت گروهی یا فردی بهتر کار کنند. در عین حال اهداف سازمان را پیاده کنند مقوله‌های منتخب در این حوزه عبارت‌اند از: سازمان‌پذیری، پاسخگویی، تعاملات علمی و مهارتی، انجام کارگروهی، رعایت هنجارهای سازمانی.

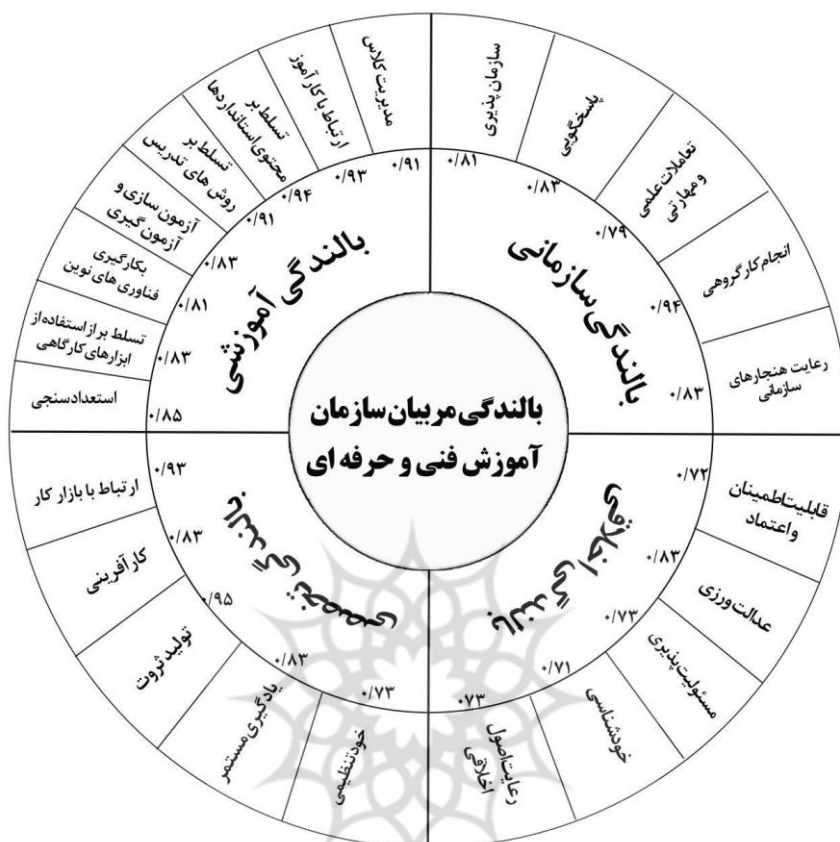
سوال دوم پژوهش

الگوی مفهومی بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با تأکید بر حوزه

مورد مطالعه کدامند؟

برای پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. برای انجام تحلیل عاملی ابتدا آزمون کفایت نمونه‌برداری K.M.O، برای حصول اطمینان از کفایت حجم نمونه محاسبه شد. سپس از آنجا که همبستگی بین پرسش‌های آزمون زیربنای عوامل است. برای اینکه مشخص شود همبستگی بین متغیرها برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارثلت استفاده شد که نتایج آن در جدول آمده است. نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد مقدار KMO (کفایت نمونه‌برداری) برابر $0/83$ و سطح معناداری آزمون کرویت بارثلت برابر $0/000$ است. بار عاملی هر یک از مقادیر مشخص شد که در مجموع الگوی بالندگی مربیان را مشخص ساخته است. در شکل ۱، الگوی مفهومی بالندگی مربیان حوزه مورد مطالعه مشخص شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۱) الگوی مفهومی تحقیق

سؤال سوم پژوهش

وضعیت موجود باندگی مریبان حوزه مورد مطالعه چگونه است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون t تک‌گروهی استفاده شد. جدول ۱، به تبیین وضعیت موجود باندگی سازمانی از نظر مریبان می‌پردازد.

جدول (۱). وضعیت موجود بالندگی مربیان حوزه مورد مطالعه

مؤلفه‌ها	میانگین	T	Df	Sig	قبول یا رد فرض تحقیق
بالندگی آموزشی	مشاهده‌شده ۳/۱۹	۵/۵۴	۱۳۵	۰/۰۰۰	قبول فرض تحقیق
	نظری ۳				
بالندگی تخصصی	مشاهده‌شده ۳/۰۶	۱۵/۵۲	۱۳۵	۰/۰۰۰	قبول فرض تحقیق
	نظری ۳				
بالندگی اخلاقی	مشاهده‌شده ۳/۴۱	۹/۶۱	۱۳۵	۰/۰۰۰	قبول فرض تحقیق
	نظری ۳				
بالندگی سازمانی	مشاهده‌شده ۳/۱۳	۲/۸۹	۱۳۵	۰/۰۰۰	قبول فرض تحقیق
	نظری ۳				
بالندگی اعضای هیأت علمی	مشاهده‌شده ۳/۱۱	۷/۳۹	۱۳۵	۰/۰۰۰	قبول فرض تحقیق
	نظری ۳				

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، همه مؤلفه‌های بالندگی شناسایی شده در تحلیل عاملی اکتشافی مقادیر بالاتر از متوسط دارند. بالندگی اخلاقی بیشترین میزان میانگین را دارد و کمترین میزان میانگین را بالندگی تخصصی دارد. ضمن اینکه تمامی مقادیر مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۵ خطا و ۹۵ درصد اطمینان معنادار هستند.

سؤال چهارم پژوهش

آیا بین وضعیت موجود و مطلوب در مؤلفه‌های مشخص شده اختلاف معناداری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون t دو گروه وابسته استفاده شد. جدول ۱، به تبیین اختلاف وضعیت موجود و مطلوب بالندگی سازمانی از نظر مربیان می‌پردازد.

جدول (۲). اختلاف وضعیت موجود بالندگی مربیان حوزه مورد مطالعه

مؤلفه سنجش سرمایه اجتماعی	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	اختلاف وضع موجود و وضع مطلوب	مقدار T دو گروه وابسته	معنی‌داری
بالندگی آموزشی	۳/۱۹	۴/۱۷	۰/۹۸	۱۵/۳۸	۰/۰۰۰
بالندگی تخصصی	۳/۰۶	۴/۲۴	۱/۱۸	۱۳/۲۴	۰/۰۰۰
بالندگی اخلاقی	۳/۴۱	۴/۸۴	۱/۴۳	۱۸/۲۵	۰/۰۰۰
بالندگی سازمانی	۳/۱۳	۴/۲۹	۱/۱۶	۵۲/۸۵	۰/۰۰۰
بالندگی مربیان	۳/۱۱	۴/۳۸	۱/۲۷	۲۵/۲۵	۰/۰۰۰

بیشترین اختلاف بین وضع موجود و وضع مطلوب مربوط به بالندگی اخلاقی و کمترین وضعیت مربوط به بالندگی آموزشی است. ضمن اینکه اختلاف بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه بالندگی مربیان معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از دو مرحله پژوهش کیفی و کمی نشان داد که در مجموع ۴ مؤلفه اصلی به عنوان عناصر و اجزای بالندگی مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران قابل شناسایی است. شامل بالندگی آموزشی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی اخلاقی و بالندگی سازمانی است. نتایج تحلیل کمی نشان داد که در میان بالندگی آموزشی بیشترین بار عاملی به میزان ۰/۹۴، مربوط به تسلط محتوای استandarدها، در میان بالندگی تخصصی بیشترین بار عاملی به میزان ۰/۹۵ به میزان تولید ثروت، در میان بالندگی تخصصی بیشترین بار عاملی مربوط به عامل عدالت‌ورزی با بار عاملی ۰/۸۲ و در میان عامل بالندگی سازمانی بیشترین بار عاملی مربوط به انجام کار گروهی به میزان ۰/۹۴ است. همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های کمی نشان می‌دهد که وضعیت موجود مؤلفه‌های بالندگی‌های سازمانی از حد متوسط بالاتر و بیشترین میزان میانگین مربوط به بالندگی اخلاقی مربیان است و اختلاف بین وضعیت موجود و مطلوب مؤلفه‌های بالندگی سازمانی معنی‌دار است. بیشترین میزان مربوط به بالندگی اخلاقی می‌باشد.

در این تحقیق مشخص شد که بالندگی آموزشی جزء لاینفک بالندگی مربیان را تشکیل می‌دهد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های دورموند (۲۰۱۱) و اجتهادی و دیگران (۱۳۹۰) و گالات (۱۹۹۷) که به بالندگی آموزشی اعضای هیأت علمی اشاره کرده

است، همخوانی دارد. بدیهی است یکی از مهم‌ترین وظایف مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای آموزش است و از مربیان انتظار می‌رود شایستگی‌های لازم را برای بعد آموزشی و تدریس کسب کنند.

همچنین در این تحقیق نشان داده شد بالندگی‌های اخلاقی نیز در الگوی بالندگی سازمانی مربیان نقش اساسی را ایفا می‌کند که نتایج این تحقیق با نتایج رزیک (۱۹۹۳) و گالات (۱۹۹۷) که به بالندگی اخلاقی مربیان آموزش عمومی اشاره می‌کنند همراستا است.

در این تحقیق مشخص شد که بالندگی تخصصی در الگوی بالندگی سازمانی نقش دارد. بالندگی تخصصی در این تحقیق مجموعه مؤلفه‌هایی بودند که که مربی را برای بهسازی خود و سازمان آماده می‌سازد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق مک کفری (۲۰۰۹) که به بعد خودتنظیمی برای بهسازی منابع آموزشی اشاره دارد و خورشیدی و حاتم‌زاده (۱۳۹۳)، گرزین و صالحی عمران (۱۳۹۵) به کارآفرین بودن و ثروت آفرینی مربیان به عنوان رکن اصلی شایستگی‌های مربیان اشاره دارد همراستا است.

در این تحقیق نشان داده شد که بالندگی سازمانی نقش به‌سزایی در بالندگی سازمانی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای دارد. نقش بالندگی سازمانی در یافته‌های گرانت (۲۰۰۵)، نوه ابراهیم و پور کریمی (۱۳۹۲)، خورشیدی و حاتم‌زاده و درآموند - یانگ و همکاران (۲۰۱۰) که به بالندگی سازمانی مربیان دانشگاهی می‌پردازد همراستا است. یک مربی آموزشی می‌بایست در مؤسسه آموزشی در تعامل با همکاران خود به خوبی فعالیت کند، رفتار شهروندی مطلوبی داشته باشد و بتواند تعارضات بالقوه را به خوبی مدیریت کند.

همچنین در این تحقیق مشخص شد که سطح بالندگی سازمانی مربیان حوزه مورد مطالعه کمی بالاتر از حد متوسط است. این تحقیق با نتایج تحقیقات جمشیدی که سطح بالندگی سازمانی را کمی بالاتر از متوسط در نظر گرفته بود، همراستا بوده و همخوانی دارد.

در خاتمه محققین به منظور اعتلای سطح بالندگی سازمانی چند پیشنهاد ارائه خواهند کرد. نخست آنکه لازم است در برنامه‌های اعتلای بالندگی سازمانی تنها مؤلفه‌های بالندگی آموزشی و اخلاقی مربیان مورد ملاحظه و دقت نظر قرار نگیرد و سایر مؤلفه‌های بالندگی سازمانی نیز مورد دقت قرار گیرد. دوم آنکه مدل پیشنهادی می‌تواند به عنوان مبنایی برای اندازه‌گیری میزان بالندگی مربیان سازمان آموزش فنی و

حرفه‌ای قرار گیرد. سوم آنکه بنابر این پژوهش، مربیان مورد بررسی در این تحقیق در بالندگی تخصصی و بالندگی سازمانی سطح بسیار مطلوبی ندارند و لذا برنامه‌ها باید در جهت ارتقای مهارت‌های گروهی، تعاملات علمی و کارآفرینی و ارتباط بیشتر با بازار کار برای مربیان طراحی گردد. استقرار نظام تضمین کیفیت مشخص و دقیق به منظور ارزیابی نتایج و تأثیر برنامه‌های بالندگی سازمانی بر اساس الگوی ارائه شده پیشنهاد می‌گردد. به مدیران و برنامه‌ریزان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود که مرکزی را به عنوان مرکز بالندگی مربیان سازمان زیر نظر حوزه بهسازی و نظارت سازمان آموزش فنی سازمان طراحی کنند تا زیر نظر مدیریت این مرکز به طور مستمر سطح بالندگی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.



منابع

- اجتهادی، م و دیگران. (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی به‌منظور ارائه مدل مفهومی. فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۶۲. ص: ۲۱-۴۶.
- جمشیدی، ل. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگوی به‌منظور بهبود مستمر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- خورشیدی، ع و حاتم‌زاده، ع. (۱۳۹۳). تشخیص عوامل سازنده صلاحیت‌های مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران، فصل‌نامه مهارت‌آموزی، سال سوم، شماره دهم، ص ۲۵-۴۲.
- سبحانی‌نژاد، م. تژدان، ا. (۱۳۹۴). ارزیابی صلاحیت مربیان و استادکاران در آموزش همراه با تولید نشریه پژوهش‌های تربیتی. شماره ۳۰. ص. ۲۴-۶۵.
- شعبانی بهار، غ و دیگران. (۱۳۹۳). نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش. شماره ۲. ص ۱۲۷-۱۳۸.
- فراستخواه، م. (۱۳۸۹). دانشگاه و آموزش عالی. منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. تهران، نشر نی.
- گرزین، ر. صالحی‌عمران، ا، خاوری، ع. (۱۳۹۵). شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای (استان مازندران).
- مهرعلی‌زاده، ی. آهنگ و شاهی، س. (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی عوامل درونی و بیرونی نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در چارچوب اهداف و انتظارات نظام جامع آموزش مهارت و فناوری. فصل‌نامه پژوهش در نظام آموزشی. شماره ۱۷. ص ۷۱-۸۴.
- نصیری ولیک‌بنی، ف؛ قنبری، س و سرچهمانی، ز. (۱۳۹۵). کاوش بالندگی مدیران مدارس. فصل‌نامه رهیافتی‌نو. شماره ۴. صص ۱-۱۵.
- نوه ابراهیم، ع و پورکریمی، ج. (۱۳۸۷). ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. پژوهش در نظام‌های آموزشی. شماره ۵. صص ۱۰۱-۱۲۱.

قرونه، د؛ میرکمالی، م؛ بازرگان، ع و خرازی، ک. (۱۳۹۵). الگویی برای بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۳. ص: ۱-۱۷.

Alstete, J. W. (۲۰۰۰). *Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Improvement and Appreciation*. ASHE-ERIC Higher Education Report, Volume ۲۷, Number ۴. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. Jossey-Bass, Inc., Publishers, ۳۵۰ Sansome Street, San Francisco, CA ۹۴۱۰۴-۱۳۴۲.

Cockrell, M.L. (۲۰۱۱). A comparative analysis study of professional development models impacting student achievement. Doctoral Downloaded from dissertation. East Carolina University: Department of Educational Leadership. Development: Options and Choices"; In K.H. Gillespie, L.R. Hilsen and E.C. Wadsworth (Eds.), *A Guide to Faculty Development: Practical Advice*; Bolton MA: Anker.

Diamond, R) ۲۰۰۲; ("Faculty, Instructional and Organizational Drummond-Young, M., Brown, B., Noesgaard, C., Lunyk-Child, O., Maich, N.M., Mines, C., & Linton, J (۲۰۱۰). A comprehensive faculty development model for nursing education. *Journal of Professional Nursing*, ۲۶ (۳), p:۱۵۲-۱۶۳.

Gandolfo, A. (۱۹۹۷). Identifying iurking alligators: An essay on the ethical dimensions of faculty development. *Innovative Higher Education*, ۲۲(۲), ۲۲-۲۵.

Lycke, K.H. (۱۹۹۹). Faculty development: Experiences and issues in a Norwegian perspective. *International Journal for Academic Development*, ۴ (۲), p ۱۲۴-۱۳۳.

McAfee, O. (۲۰۰۸); Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-year Colleges in Arkansas; Doctoral Dissertation, University of Capella.

Resnik, D.B. (۱۹۸۳). *The ethics of science*. New York: Rutledge.