

اثربخشی آموزش در مدارس با نیازهای ویژه استان کهگیلویه و بویر احمد

بهرام موحد زاده^۱، حشمت اله مرتضوی زاده^۲، مریم جاوید^۳، سحر جاوید^۳

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور.

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان.

^۳ مدرس آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد

نام نویسنده مسئول:

بهرام موحد زاده

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان اثربخشی آموزش در مدارس با نیازهای ویژه استان کهگیلویه و بویر احمد در سال ۹۶-۹۷ بوده و روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع پژوهش به صورت توصیفی پیمایشی بوده و جامعه آماری آن ۱۵۰۰ دانش آموز دختر و پسر شاغل به تحصیل در مدارس متوسطه استان کهگیلویه و بویر احمد بوده که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۳۶۰ انتخاب شدند با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به شکل متناسب استفاده شده است و داده‌های تحقیق با روش کمی و تحلیل و بررسی شده و نتایج آن استخراج گردید. ابزار گردآوری اطلاعات یک پرسشنامه مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی و اثربخشی و سودآوری است که با کمک اساتید راهنما و مشاور و استفاده از منابع مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که: بین اثربخشی آموزشی با بومی بومی سازی داد که بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین یافته‌های دیگر این مطالعه نشان می‌دهد که بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی رابطه مثبتی با میزان کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط استان دارد.

واژگان کلیدی: آموزش، اثربخشی، بومی سازی، کارآفرین.

مقدمه

آموزش ابزاری است در دست معلم برای کمک به دانش آموزان و دانشجویان به منظور یادگیری بهتر و بیشتر از این دو هدف معلم، مدرسه و یا هر نظام آموزشی آسان ساختن یادگیری در یادگیرندگان است، آن ها تلاش می کنند تا شرایط و امکاناتی را فراهم آورند که به کمک آنها فرایند یادگیری بهتر جریان یابد، اما در نهایت اینکه خود یادگیرنده است که یاد می گیرد، بدین معنا که آموزش تنها شرایط بیرونی را طوری ترتیب می دهد که یادگیری را به عنوان یک فرایند درونی تسهیل کند همچنین آموزش قادر نیست یادگیری ایجاد کند بلکه تنها می تواند مسیر رسیدن به یادگیری را هموار نماید (رضازاده، ۱۳۹۲). منظور از آموزش، فعالیتی است که در خدمت پرورش و کارآموزی است، آموزش ابزار پرورش و کارآموزی است، همچنین آموزش فراهم کردن فرصت هایی است برای اینکه دانش آموزان یاد بگیرند (خلعتبری و همکاران، ۱۳۹۰). آموزش به فعالیت های حرفه ای گفته می شود که با هدف آسان ساختن یادگیری از سوی معلم طرح ریزی می شود و بین معلم و یک یا چند یادگیرنده به صوت کنش متقابل جریان می یابد.

اثربخشی، عبارت از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده است. به بیان دیگر، اثربخشی نشان می دهد که چه میزان از تلاش های انجام شده با نتایج مورد نظر مطابقت دارد، از طرفی آموزش و پرورش منحصر به افراد، زمان، مکان، و عمل خاصی نیست بلکه باید به صورت مداوم و مستمر صورت پذیرد، آموزش و پرورش در واقع به فعلیت رساندن استعداد های دانش آموزان و فراگیران است به طوری که دانش آموزان با کشف استعدادهای نهفته خویش که آنها را در جریان آموزش و به کمک متریبان تربیت کشف می کنند آشنا شوند و در بزرگسالی شغل و حرفه ای را انتخاب کنند،

بومی سازی یکی از گفتمان هایی است که در عرصه پارادایم های جدید توسعه مطرح و مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. این یک واقعیت انکار ناپذیر است که کشورهای جهان سوم برای رسیدن به توسعه، کشورهای پیشتر توسعه یافته را به عنوان الگو مورد توجه قرار می دهند و هدف نهایی در بیشتر این گروه از کشورها، پیوستن به کشورهای توسعه یافته و همانند شدن با آنها می باشد. در این روند دگرگونی جامعه از سنتی به مدرن، برخوردها و انگارهای متفاوتی وجود دارد که در جامعه ایرانی و تجربه یک صدساله گذار می توان آن را به روشنی تشخیص داد (جمعه پور، ۱۳۹۳).

اهمیت و ضرورت پژوهش

عصر کنونی آموزش به عنوان اصلیتترین و مهمترین عامل توسعه و پیشرفت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی به شمار میرود و بهترین راه برای نیل به اهداف توسعه انتخاب شیوه های صحیح و اصولی آموزش با استفاده از کلیه امکانات میباشد و همچنین با توجه به اینکه دانش آموزان به عنوان مهمترین و اصلیتترین عامل در جهت توسعه جامعه می باشد. و با توجه به سرعت پیشرفت علوم در دوران کنونی لزوم آموزش و بازآموزی دانش آموزان در هر زمان و مکان مورد توجه مدیران و برنامه ریزان اجتماعی و آموزشی قرار گرفته است. یکی از مهمترین وظایف تربیت کمک به پیدایش تغییرات مطلوب در فرد است بنابراین کار تربیت به مراتب وسیع تر از آموزش است همچنین آموزش و پرورش شخص را در رسیدن به هدف های خاص و به فعالیت ها و حتی افکار و عواطف او جهت می دهد یا «شدن» شخص را شکل می بخشد، تربیت مستلزم انجام دادن عمل تربیتی روی شخصی است که باید تربیت شد (شعاری نژاد، ۱۳۸۸).

برنامه های آموزش و توسعه برای کمک به افراد، گروهها و تمام سازمان به منظور کارایی بیشتر طراحی شده است. ضرورت آموزش از آنجا ناشی میشود که مشاغل و سازمانها همیشه در حال تغییر هستند. آموزش و توسعه معمولاً با افرادی که تازه به سازمان پیوسته اند شروع میشود و طی دوره اشتغال آنها ادامه مییابد. به برنامه های آموزش و توسعه در مقیاس گسترده، توسعه سازمانی نیز میگویند. هدف توسعه سازمانی دگرگونسازی محیط درونی سازمان به منظور یاری به افراد در ایفای نقش خود به گونهای اثربخش است (ادبی، ۱۳۸۳).

هدف اصلی: بررسی اثربخشی سوادآموزی در بهبود کسب و کار

سوالات تحقیق

۱. وضعیت آموزشی و مدارس استان کهگیلویه و بویر احمد چگونه است؟
۲. شاخص های بومی سازی آموزشی مدارس استان کهگیلویه و بویر احمد کدامند؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

آموزش

آموزش در واقع فراگیری تجربه ای است که در آن به دنبال یک تغییر نسبتاً پایدار در فردی هستند که می- خواهد توانائی خودش را در جهت اجرای وظایف یک شغل بهبود بخشد. آموزش می تواند شامل تغییر در مهارتها، دانش، نگرشها با رفتار اجتماعی فرد شود.

رایلگوت و شلمن ۲۰۰۹، هر چیزی را که هدفمندانه به منظور تسهیل یادگیری صورت می گیرد، آموزش می دانند و همچنین دوباو، آموزش را مرتب کردن و منظم کردن دقیق محیط یادگیری به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر در وضیت های مشخص تعریف کرده است (رضازاده، ۱۳۹۲).

فرایند آموزش از فعالیت های ضروری و پیگیر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر محیط و ابزاری است که بوسیله فنون و روشهای مختلف، کمک شایانی در ایجاد توسعه پایدار می نماید، ایجاد یک جامعه پویا تا اندازه زیادی به کمک آموزش امکان پذیر است، همچنین چیرگی روز افزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته ها و پژوهش برای یافتن تکنیک ها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال پیشرفت، مسئله آموزش را بیش از پیش مهم و مؤثر نموده است (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

تعاریف آموزش

فرایندی است از یادگیری که هدفش دادن معرفت و مهارت هایی به مردم است به طوری که بتوانند از زندگی رضایت بخشی برخوردار باشند. به نظر خانم مونته سوری، این مربی دانشمند، هدف آموزش و تربیت، یعنی کودک فرصت داده شود که خود، معلم خویش باشد و بقدر امکان از تدریس مستقیم به او خود داری می شود، دانش آموزان مونته سوری یاد می گیرند که چگونه با دیگران زندگی و همکاری کنند (جعفرزاده، ۱۳۹۳).

انواع آموزش

آموزش را با توجه به کاربرد و حیطه فعالیت آن می توان به انواع مختلف تقسیم بندی کرد که البته این تقسیم بندی ها بیشتر به منظور تسهیل امر یادگیری صورت می گیرد که در ادامه به ارائه تعریف و توضیح درباره آن ها خواهیم پرداخت.

آموزش رسمی

آموزش رسمی یا مدرسه ای شامل آن قسمت از نظام آموزشی است که از کودکتان آغاز می شود و تا آموزش عالی ادامه می یابد، این نوع آموزش سازمان یافته است و دارای ساختاری مشخص است و از سلسله مراتب منظمی پیروی می کند. (طباطبایی، ۱۳۷۸).

آموزش غیررسمی

آموزش غیر رسمی هر گونه فعالیت سازمان یافته و منظمی است که در خارج از چهارچوب نظام رسمی صورت می گیرد و هدف آن فراهم آوردن انواع برگزیده ای از آموختنی ها برای گروه های خاصی از جمعیت خردسالان گرفته تا بزرگسالان است. (رشیدپور، ۱۳۷۹). بدین ترتیب از تعریف فوق چنین استنباط می گردد که آموزش غیررسمی نیز دارای محتوا، روش و اهداف خاص خود است اما از آن جهت که اولاً به وسیله نهادهای شناخته شده تربیتی مانند مدارس، دانشگاه ها و غیره انجام نمی پذیرد و یا تحت کنترل نهاد مسئول تعلیم و تربیت مانند وزارت آموزش و پرورش قرار ندارد از این نظر غیر رسمی تلقی می شود. آموزش غیر رسمی در مقابل آموزش رسمی، دارای مفهوم وسیع تری بوده و اثربخشی آن در افکار، اندیشه ها و رفتارهای افراد اجتماع بیشتر از آموزش رسمی می باشد، و هر نوع آموزشی را که شخص در رابطه نیازهای خود از هر سازمان و نهادی (البته غیر از نهادهای رسمی تعلیم و تربیت) دریافت می کند، شامل می شود. با توجه به توضیحات و تعاریف فوق ویژگی های آموزش غیر رسمی را می توان چنین خلاصه کرد:

هدفهای آن فوری و عملی هستند .
خارج از چهارچوب مدرسه و در هر موقعیت و زمینه مساعدی می توان انجام گیرد .
ساختار و سازماندهی آن ساده می باشد و اصولاً محدودیت نظام آموزش رسمی را ندارد.
کارکنان و یادگیرندگان در اجرای این نوع آموزش مشارکت داوطلبانه دارند.

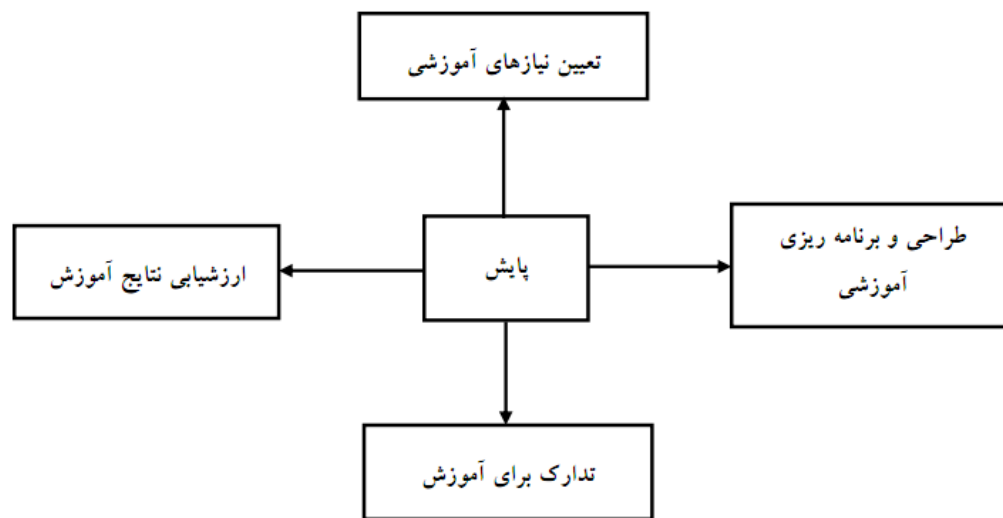
آموزش مستمر ضمنی

در این نوع آموزش که به آن آموزش غیر کالسی هم می توان گفت؛ روندی است در تمام عمر که طی آن همه افراد نگرشها، ارزشها، مهارتها و آگاهیهای از تجارب روزمره و منابع و تأثیرات محیط خویش کسب می کنند، این محیط شامل خانواده و همسایه ها، محل کار، وسایل ارتباط جمعی، بازار کتابخانه و غیره خواهد بود (رهبر و رحیمیان، ۱۳۸۵).

آموزش مداوم

آموزش مداوم می تواند به اشخاص اجازه تکمیل یک سطح از آموزش رسمی را بدهد و یا اینکه آگاهی های علمی و کاربردی نوینی را در زمینه های کاری ویژه به آنان ارائه دهد و منجر به صلاحیت های حرفه ای در افراد گردد. از این رو می توان گفت که از لحاظ مفهومی

آموزش مداوم تمام اشکال مختلف آموزش و پرورش نظیر آموزش مجدد فارغ التحصیلان دانشگاهها، آموزش مدیران، کارشناسان و کارکنان سطوح مختلف سازمانها را شامل می شود (جعفرزاده، ۱۳۹۳).



نمودار ۱-۲ فرایند سیستمی آموزش ISO 10015 - Guidelines for Training

مفهوم اثربخشی آموزش

مفهوم اثربخشی را ابتدا دراکر در دهه ۱۹۵۰ به صورت علمی مطرح کرد (گرجی، ۱۳۸۷). سپس، اندیشمندان علوم انسانی در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ سعی نمودند تا با جامع نگری، معیار و تعریف مناسبی برای این مفهوم ارائه دهند و در این راستا توانستند به سوی کسب توافق بر روی اثربخشی و ارائه تعریفی مشترک برای آن، گام بردارند (انصاف، ۱۳۸۷). دراکر معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و نیل به اهداف. از نظر او سازمانی اثربخش است که به اهداف یا نتایج خود نایل آید (گرجی، ۱۳۸۷: ۳). هوی و میسکل نیز که از صاحب نظران این حوزه میباشند، معتقد هستند اثربخشی عبارت است از درجه همخوانی نتایج بدست آمده از عملکرد سازمان با نتایج مورد نظر سازمان (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

جرج براون در کتابی تحت عنوان «آموزش مؤثر در آموزش عالی» می نویسد: آموزش مؤثر باید نظام دار و برانگیزاننده باشد و بتواند بین مواد مطرح شده در درس چالش ایجاد کند، آموزش مؤثر همچنین باید با ارزش ها و اصول اخلاقی نیز متناسب باشد، او آموزش را فراهم آوردن فرصت هایی برای یادگیری فراگیران تعریف کرده و به مدرسان توصیه میکند: هدف شما در آموزش باید رشد دانش، مهارت ها، درک عمیق، توانایی حل مسأله، تغییر در ادراک، نگرش ها و ارزشها و رفتار فراگیران باشد، و از آنجایی که آموزش فعالیتی عمدی است که با یادگیری سر و کار دارد باید همواره از این جهت هم مورد بررسی قرار گیرد که آیا مطالب ارائه شده قابل درک هستند و فراگیران می توانند آنها را بفهمند؟ آموزشی را می توانیم مؤثر بدانیم که در آن تربیت مؤثر انجام گیرد و منظور از تربیت مؤثر، تربیتی است که محصلانش را شهروندانی مؤثر، نه تنها مصرف کننده بار آورد به طوری که بتوانند خود را عملاً مسئول خویش و امور کشورشان و در حد گسترده، مسئول جامعه بشری بدانند که دنیای امروز دنیای باز و بدون دیوار مرز است (پیتر وست وود، ۱۳۹۲). به نظر براون، اثربخشی، بهترین عامل ارزیابی اهداف آموزشی محسوب می شود. کمک به رشد و تکامل ذهن و خود همه محصلان و فراهم آوردن زمینه وموقعیت مناسب برای خود شکوفایی ایشان، این سیستم فکری انسان «خوب» بودن را بر انسان با معلومات ترجیح می دهد بنابراین، آموزش بایستی انسانیت را بر نیرومند بودن مقدم بداند و برای رشد و گسترش آن در همه محصلان برنامه ریزی و تلاش کند (شعاری نژاد، ۱۳۸۳).

پژوهش های بسیاری نشان داده که آموزشهای زمانی اثربخش میباشد و منجر به کارائی میگردد که "آموزش مناسب" در "زمان مناسب" و "مکان مناسب" انجام گیرد. در راستای اثربخشی آموزش تحقیقات زیادی انجام گرفته بدین معنا که آیا دورههای ضمن خدمت کارائی و اثربخشی لازم را دارد؟ یا ندارد و دلیل عدم کارائی آن چیست؟ در تحقیقی که انجام گرفته نشان داده شده که دانشگاه وظیفه آموزش خود را به نحو مطلوب انجام داده ولی آنچه باعث عدم کارائی دورهها گردیده نداشتن شناخت کافی سازمانها نسبت به نیاز آموزش مدیران خود است و این نتایج در میان مدیران عالی و میانی ملموس تر میباشد در تحقیق فوق دلیل عدم کارائی دورههای آموزش این چنین ذکر شده است:

برای تعیین اثربخشی آموزشی نیاز به رعایت موارد ذیل است:

تعیین متغیرهای عمده‌ای که بر فرایند یادگیری تاثیر میگذارد .
به حداکثر رساندن منابع قابل دسترس برای ملاحظات آموزشی .

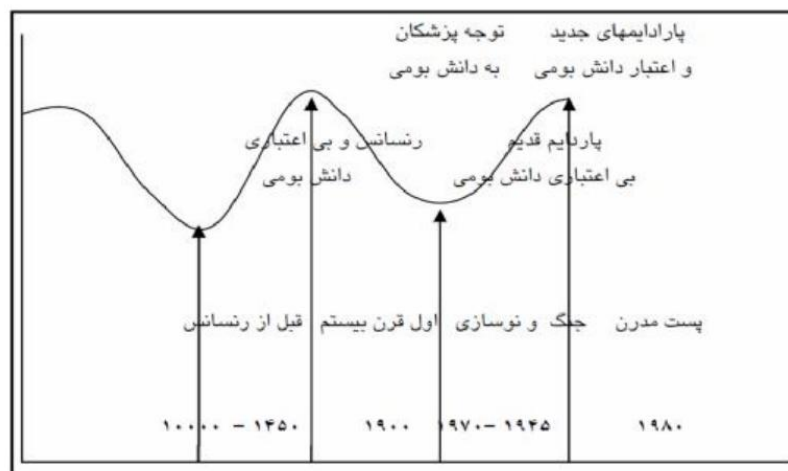
برای تعیین متغیرهای موثر بر فرایند یادگیری مدل‌های تحقیق پیش رونده و مستمر مناسب هستند. از آنجا که تعیین دقیق متغیرهای موثر بر اثربخشی آموزشی بسیار مشکل است و ممکن است بسیاری از متغیرهای اثرات را به حداقل برسانند و نتایج را متفاوت از آنچه هست تفسیر کنند، علاوه بر آن مقدار واریانس که به هر یک از متغیرها نسبت داده میشود معمولاً کوچک است. بایستی برای بررسی چگونگی اثربخشی آموزشی به متغیرهای موثر بر نظام آموزش سازمان پرداخته شود. به این منظور تکنیک‌های وجود آمده اند که با روش تحقیق میدانی بررسی میشود. (مثل تحقیقات کیفی و آموزشی) قابل دسترس نیز میباشد. تکنیک‌های مذکور محققین را قادر میسازد که طرح‌های ارزیابی مناسب را برای تعیین عناصر اساسی اثربخشی آموزشی توسعه دهند. بکارگیری مستمر این تکنیک‌ها اعتبار و ثبات تحقیقات ارزیابی آموزشی را افزایش میدهد تعمیم یافته‌های تحقیق به شرایط آموزشی مختلف (به نقل از پورصادق، ۱۳۸۲).

اندرسون اثربخشی را دستیابی به اهداف خاص تعریف میکند خواه این اهداف توسط خود معلمان، خواه توسط دیگران (مسئولان آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشند. در این زمینه ایشان تأکید میکنند افرادی که به دنبال بررسی در مورد افزایش اثربخشی معلمان و عوامل مؤثر بر اثربخشی هستند، باید اهداف مورد نظر معلمان را با دقت بشناسند و خود معلمان نیز باید از این اهداف آگاه باشند و معلم اثربخش معلمی است که دانش و مهارت‌های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشد و بتواند آنها را در زمان مناسب و به شیوه مطلوب به کار گیرد و اهدافی که مستقیم یا غیرمستقیم با یادگیری دانش‌آموزان مرتبط است را برآورده سازد. همچنین ایشان بر این باور است که شاخص‌های اثربخشی آموزشی نیز بایستی هماهنگ با اهداف نظام آموزش و پرورش باشد. کریمز نیز به عنوان یکی از نظریه‌پردازان این حوزه مشخصات مدارس اثربخش را در چهار بخش اصلی دسته‌بندی مینماید که تعامل عوامل چهارگانه موجب اثربخشی سازمانی مدارس میگردد که هر کدام از عوامل یاد شده بر اساس ملاک‌هایی مانند زمان، فرصت‌ها، کمیته‌ها و کیفیت مورد شناسایی قرار میگیرند :

۱. سطح محتوا: شامل حمایت‌های مالی مدارس، نظام‌های آموزشی، نظام‌های حمایتی، برنامه و سیاست‌های آموزشی، برنامه ریزی‌های درسی کلان کشور .
۲. سطح مدرسه: شامل قوانین و مقررات مربوط به کلاس درس، نظام‌های ارزیابی مدرسه، قواعد و شرح وظایف مربوط به مدیر و دبیران، فرهنگ مدرسه، قوانین و مقررات برای استفاده از زمان، برنامه‌ها و فعالیتهای روزانه مدرسه، شیوه‌ها و روش‌های مربوط به آموزش دبیران برای فعالیتهای آموزشی .
۳. سطح کلاس درس: شامل هماهنگی میان اهداف و محتوا، ساختار محتوای آموزشی، هماهنگی و انسجام لازم میان منابع درسی، توانایی گروه‌بندی، تأکید بر یادگیری، ارتقای یادگیری مشارکتی و توجه به چگونگی رفتار دبیران در کلاس درس.
۴. سطح دانش آموزان: شامل فرصت‌ها و زمان لازم برای انجام وظایف، انگیزش سابقه و زمینه‌های اجتماعی و فرصت‌های لازم برای یادگیری (کریمز به نقل از حسنی و، سامری، ۱۳۸۹)

جنبه‌های اثربخشی آموزش

۱. جنبه‌هایی که باعث می شود آموزشی که از سوی معلم به دانش آموزان ارائه شود به صورت مسمرتر انجام پذیرد عبارتند از:
دانش آموزان خود را بیشتر بشناسید.
۲. در ابتدا معلم بایستی شناخت خوبی از استعدادها و تجارب گذشته و نیازهای دانش آموزان داشته باشد (محمدی، ۱۳۷۸)
۳. معلم در جریان آموزش خود باید به نیازهای دانش آموزان خود توجه کند، شناسایی دانش آموزان و آگاهی از توانایی‌ها و استعداد‌های آنان، معلم را در جریان تدریس هدایت می کند. (پیتر وست وود، ۱۳۹۲)
۴. معلم به تفاوت های فردی دانش آموزان، توجه داشته باشد یعنی معلم به نیازهای تک تک دانش آموزان توجه کند به برخی از دانش آموزان نظارت بیشتری داشته باشد و به دانش آموزان مختلف به شیوه های مختلف پاداش دهد. (پیتر وست وود، ۱۳۹۲).



شکل ۱-۲

تاریخچه دانش بومی

تاریخ دانش بومی همزمان با آغاز تمدن بشری است و این دانش قبل از دوره رنسانس مورد توجه جامعه علمی قرار گرفته بود، اما گسترش آن به‌ویژه پژوهش‌های بین‌المللی در زمینه دانش بومی به اوایل قرن بیستم بازمی‌گردد (شکل ۱-۲) از پیشگامان تحقیقات علمی دانش بومی، می‌توان پزشکان و گیاهپزشکان مشهوری چون ویلیام آ. آلبریچ، آلبرت هوارد، اف.اچ. کینگ، وستن آ.پرای جی.تی. رنج و رابرت مک‌گریسون را نام برد. آنان باور داشتند که گسترش سریع بیماری‌های قلبی و ریوی، شیوع امراض و آفات گوناگون دامی و کشاورزی در جوامع غربی ناشی از گسترش مواد شیمیایی نوپای آن زمان بوده است. بنابراین آنها از طریق پژوهش‌های تطبیقی به راه و روش تغذیه و زراعت قبایله‌های بومی جهان توجه کردند و نتایج مشاهدات خود را در کتابها و مقالات متعدد منتشر کردند (۱۳۸۴).

پیشینه داخلی پژوهش

ادری و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی ماهیت و الگوهای عملی بومی‌سازی برنامه‌های درسی و تبیین ربط و نسبت این رویکرد با نظریه‌های بومی‌سازی علوم و پدیده جهانی شدن پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد بومی‌سازی یکی از مهمترین لوازم در عصر جهانی شدن و رویکردی مهم برای احیای تفکر اسلامی در نظام علمی فرهنگی جهان است. اگرچه هر نظام آموزشی طبق آرمان‌ها و اهداف جامعه و با توجه به میزان اهمیتی که برای دانش ملی و دانش جهانی قایل است، راهکارها و فرصت‌های خاصی در ارتباط با رویکرد بومی‌سازی علوم دارد، اما نظام‌هایی که دور از هرگونه افراط و تفریط در این زمینه قدم برداشته‌اند، توانسته‌اند نسبت به فرصت‌ها و چالش‌های پیش‌رو، تصمیمات موثرتری داشته باشند و در بحث تولید علم و تحقق رسالت‌های آموزش عالی، اثربخش‌تر عمل کنند.

نادری و اصفهانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان بررسی روند بومی‌سازی برنامه درسی دانشگاه‌ها بیان داشتند که در سال‌های اخیر نظریه بومی‌سازی، خواهان اشاعه، انطباق و رشد پارادایم دانش، فناوری، هنجارهای رفتاری و سرمایه‌های فرهنگی و ارزش‌های محلی خاص در موقعیت خاص است، می‌توان گفت پاسخی در برابر پدیده جهانی شدن است. هدف مطالعه حاضر نیز، بررسی ماهیت و الگوهای عملی بومی‌سازی برنامه‌های درسی و تبیین و نسبت این رویکرد با نظریه‌های بومی‌سازی علوم و پدیده جهانی شدن است.

شریفی نسب (۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان، ضرورت و تئوری‌های بومی‌سازی برنامه درسی پرداخت پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی و تحلیلی است که در آن با بهره‌گیری از نظریات متخصصان حوزه علوم تربیتی و جامعه‌شناسی و فلسفه در مرحله اول به توضیح مفهوم بومی‌شناسی و جهانی شدن پرداخته شده و سپس ضرورت‌های بومی‌سازی و تیوری‌های چندگانه بومی‌سازی مورد بررسی و نقد قرار گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد بومی‌سازی یکی از مهم‌ترین لوازم در عصر جهانی شدن و رویکردی مهم برای احیای تفکر اسلامی در نظام علمی فرهنگی جهان است. اگرچه هر نظام آموزشی طبق آرمان‌ها و اهداف جامعه و با توجه به میزان اهمیتی که برای دانش ملی و دانش جهانی قایل است، راهکارها و فرصت‌های خاصی در ارتباط با رویکرد بومی‌سازی علوم دارد، اما نظام‌هایی که دور از هرگونه افراط و تفریط در این زمینه قدم برداشته‌اند، توانسته‌اند نسبت به فرصت‌ها و چالش‌های پیش‌رو، تصمیمات موثرتری داشته باشند و در بحث تولید علم و تحقق رسالت‌های آموزش عالی، اثربخش‌تر عمل کنند.

پیشینه خارجی پژوهش

هاردی (۲۰۱۵) به پژوهشی تحت عنوان اصلاح برنامه درسی به عنوان یک تضاد: تجزیه و تحلیل سیاست‌های برنامه درسی در کوئینزلند استرالیا پرداخت. نتایج بیانگر آن بود که سیاست‌های منطقه ای تاثیر بسزایی بر تدریس معلمان دارد. اگر این سیاستها استقلال مدرسه را کم کند تاثیر آن منفی خواهد بود

استیکیت و همکاران (۲۰۱۴) به تحقیقی با عنوان آموزش بین الملل بهداشتی در استرالیا: سه پروژه تحقیقاتی که اطلاعات مربوط به تجدید برنامه و برنامه درسی را اعلام می کنند خروجی این تحقیق یک نتیجه مهم و چارچوب تجدید برنامه درسی بود که برای بررسی مفاهیم یافته‌های این تحقیق در رشته پرستاری استرالیا مورد استفاده قرار گرفت. همچنین مشخص شد در حالی که این یافته‌ها مربوط به همه حرفه‌های بهداشتی است، پرستاری به خوبی می تواند نقش اصلی را در ایجاد IPE به عنوان یک عنصر اصلی در آموزش حرفه ای بهداشت و درمان داشته باشد.

احمر (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که نوآوری‌های تکنولوژیکی را می توان به روش های مختلفی برای ارتقای قابلیت یادگیری جهانی مورد استفاده قرار داد. برنامه درسی تحت عنوان "مطالعات جهانی" که به تازگی توسط برنامه های آنلاین پشتیبانی شده است، ضرورت های یادگیری میان رشته ای، بین فرهنگی و بین پارادایمگرا را مورد توجه قرار می دهد. تاریخ و پیدایش چنین برنامه درسی نوآورانه در یک سازمان ملی قرار دارد که تمرکز بر مطالعات توسعه است. به عنوان هسته بین رشته ای، سخنرانی جدید در بنیادهای مطالعات جهانی در سال ۲۰۱۰/۲۰۱۱ انجام شده است که دربرگیرنده تدریس گروه و دیدگاه های بین رشته ای است. پلت فرم وب به دانش آموزان اجازه می دهد تا نظرات حرفه ای خود را ارائه دهند و آنها را در یک نظر سنجی مورد بحث قرار دهند. گفتگو و گفتمان با تغییر مکرر نقش هایی که توسط زمینه های بین المللی و بین فرهنگی دانشجویان شرکت کننده غنی شده است، افزایش می یابد. فرهنگ های درک به عنوان یک پیش نیاز برای حرفه های آینده در همکاری های توسعه، دیپلماسی و سازمان های فراملیتی تولید و گسترش می یابد.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و جامعه آماری مورد مطالعه از روش نمونه گیری طبقه ای به شکل متناسب استفاده شده است و داده های تحقیق با روش کیفی و تحلیل و نپتفسی ی شده و نتایج آن استخراج گردید ابزار گردآوری اطلاعات یک پرسشنامه مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی و اثربخشی و سودآوری است که با کمک اساتید راهنما و مشاور و استفاده از منابع مورد استفاده در ادبیات موضوع آورده شده است. ابتدا متغیرها به صورت عملیاتی تعریف شده اند و در ادامه سئوالات از آنها استخراج گردیدند که در مراحل بعدی روایی و پایایی این سئوالات مورد بررسی قرار گرفته است.

اعتبار و پایایی پژوهش

جدول ۳-۱- جدول الفای کرونباخ هر یک از متغیرهای تحقیق به تفکیک

نام شاخص	مقدار آلفا
اثر بخشی	۰/۸۹
بومی سازی آموزش	۰/۸۲

فرضیه اصلی اول: بین اثر بخشی آموزشی با بومی سازی آموزش در سازمان آموزش پرورش رابطه معنی داری وجود دارد
نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین مدیریت مشارکتی با میزان کارآفرینی سازمانی شرکت های تولیدی کوچک و متوسط استان کهگیلویه و بویراحمد، در سطح معنی داری (Sig) ۰,۰۰۱، به میزان (۰/۷۰۷) $r=$ رابطه وجود دارد نوع همبستگی بین دو متغیر مثبت و مستقیم بوده است. لذا می توان نتیجه گرفت که هر چه شیوه مدیریت بیشتر به سبک مشارکتی باشد به همان اندازه کارآفرینی سازمانی، در شرکت های تولیدی کوچک و متوسط استان کهگیلویه و بویراحمد بیشتر می شود. نوع همبستگی بین دو متغیر مستقیم و مثبت بوده، یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح بسیار قوی قرار دارد (۰/۷۰۷) $r=$

این یافته تحقیق با نتایج پژوهش با نتایج تحقیق هیرش چوپانی (۱۳۸۹) نسرین رضایی (۱۳۹۲) اسماعیل پور حیدری و فاطمه زهرا ضیایی (۱۳۹۵) همسو و هم راستا می باشد. که نشان دادند، بین مدیریت مشارکتی با کار آفرینی سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط رابطه معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

آموزش به طور کلی، دارای دو مفهوم عام و خاص می باشد. در مفهوم عام، شامل هر نوع انتقال مفاهیم و تأثیرگذاری در ذهن فراگیر، به منظور ایجاد یادگیری در وی می باشد، خواه این تأثیرگذاری در قالب رسمی و از پیش طرح ریزی شده باشد. همانند آنچه در مراکز آموزشی، و به ویژه در کلاس درس انجام می گیرد و خواه به صورت خود به خودی و بدون طراحی و برنامه ریزی قبلی باشد. همانند تأثیری که از برنامه های آموزشی تلویزیونی و یا مطالعه کتاب و مجله و مانند اینها ناشی می شود. «آموزش» در مفهوم خاص خود، در قالب و شرایط ویژه ای صورت می گیرد که عبارت است از: «فعالیت هایی که با هدف آسان ساختن یادگیری از سوی آموزگار یا معلم طرح ریزی می شود و بین آموزگار و یک یا چند یادگیرنده به صورت کنش متقابل جریان می یابد.» به عبارت دیگر، «فعالیتی است که معلم و شاگرد با هم در کلاس درس انجام می دهند.» یافته های این مطالعه نشان می دهد که مدیریت مشارکتی رابطه مثبتی با میزان کارآفرینی سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط استان دارد،

منابع و مراجع

- [۱] آصفی، احمد علی (۱۳۸۷): بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران
- [۲] احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۳): کارآفرینی، تهران: انتشارات پردیس.
- [۳] احمد پور داریانی، محمود و عزیزی، محمد (۱۳۸۳): کار آفرینی، تهران: موسسه فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم.
- [۴] احمد پور داریانی، محمود (۱۳۷۸ و ۱۳۸۴): کار آفرینی، تعاریف، نظریات، الگو ها، تهران: انتشارات پردیس.
- [۵] احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۱): کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی است، ماهنامه تخصصی بازاریابی، شماره بیست دوم دیماه
- [۶] اسکندانی، حمید (۱۳۷۹): ویژگیهای کار آفرین و کارآفرینان ایرانی، ماهنامه صنعت و مطبوعات، شماره ۳۰.
- [۷] اعرابی، سید محمد (۱۳۸۲): تبیین عوامل توفیق کارآفرینان و ارایه الگوی مناسب از علل توفیق کارآفرینان در بازار ایران، مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان، تهران: سیمای فرهنگ.
- [۸] افجه‌ای و ناصحی‌فر، وحید (۱۳۸۲): «مدیریت مشارکتی»: مفاهیم و نکات کاربردی، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۴۷ و ۴۸، اسفند ماه ۱۳۸۱ و فروردین ۱۳۸۲، صص ۶-۱۰
- [۹] الوانی، سید مهدی و ریاحی، بهروز (۱۳۸۲): نظریه نوین مدیریت کیفیت جامعه در بخش دولتی ایران، تحول اداری، شماره ۴۱ و ۴۲، صص ۲۴-۴۶
- [۱۰] الیاسی، قنبر (۱۳۸۴): سبک کارآفرینی، ظرفیت محیط و عملکرد سازمان‌ها، فصل نامه فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۱۰۵-۱۴۱.
- [۱۱] برومند، مسعود (۱۳۸۰): مدل صنعت توسعه یافته، تهران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
- [۱۲] برومند، نادر (۱۳۸۳): گام به گام به سوی مدیریت مشارکت جو با نگرش کاربردی، تهران: نشر ارکان.
- [۱۳] پلونکت، لورن و فورنیه، رابرت (۱۳۸۰): مدیریت مشارکتی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- [۱۴] پورحسین، مهران؛ بهشاد، بیژن و حسین حجازی (۱۳۸۳): مشارکت کارکنان در مدیریت مشارکتی، نهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق، اردیبهشت نهم و دهم اردیبهشت، دانشگاه زنجان
- [۱۵] تاج الدین، مهدی (۱۳۸۴): رابطه بین کارآفرینی شرکتی، بازار گرایی، انعطاف پذیری سازمانی، رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- [۱۶] تسلیمی، سعید و همکاران (۱۳۸۵): بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، فصل‌نامه فرهنگ مدیریت، سال چهاردهم، شماره چهاردهم، صص ۲۷ الی ۵۶
- [۱۷] تقی زاده، هوشنگ و همکاران (۱۳۸۶): سنجش میزان کارآفرینی سازمانی، مطالعه موردی، فصل‌نامه علوم مدیریت، سال اول، شماره ۳، صص ۱۵۵ الی ۱۸۰.
- [۱۸] حبیب نیا، رضا (۱۳۸۲): بررسی عوامل موثر بر مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها و ارائه الگویی مناسب با توجه به سیستم مدیریت مشارکتی مخابرات قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- [۱۹] حبیبی، لیلی (۱۳۸۳): بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین مدیریت مشارکتی (با تاکید بر سیستم پیشنهادها) و اثر بخشی کارکنان در حوزه ستادی سازمان بازرسی و نظارت بر قیمت و توزیع کالا و خدمات از تابستان ۱۳۸۲ تا تابستان ۱۳۸۳، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
- [۲۰] حسن زاده، رمضان و همکاران (۱۳۸۴): اثر مدیریت مشارکتی بر بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها، فصلنامه علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره اول، شماره اول، زمستان ۱۳۸۴، صص ۶۳-۷۳.
- [۲۱] حق شناس، اصغر و همکاران (۱۳۸۶): الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت، سال دوم، شماره ۸، صص ۳۱-۷۳
- [۲۲] حضوری، محمد جواد (۱۳۸۵): بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه راه کارهای استقرار نظام پیشنهاد، پیک نور، سال ششم، شماره اول، بهار ۱۳۸۷، صص ۱۴-۲۴.
- [۲۳] خلیل‌پور، سید علی (۱۳۸۴): مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها)، نشریه کنترلر، شماره ۱۹، صص ۱۱۴-۱۰۳.
- [۲۴] خوی نژاد، غلامرضا (۱۳۸۰): روشهای پژوهش در علوم تربیتی، تهران، انتشارات سمت.

- [۲۵] خنیفر و وکیلی (۱۳۸۷): رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکتهای اقتصادی کوچک و متوسط، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، زمستان ۱۳۸۷، صص ۳۵ - ۵۵.
- [۲۶] دلاور، علی (۱۳۸۰): روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- [۲۷] دهقان نجم، منصور (۱۳۸۸): مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری‌های سازمانی، ماه نامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، شماره ۱۰، صص ۴۷ الی ۵۲