

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی آموزشی معلمان شهر اردبیل (یک مطالعه روانشناختی)

فاطمه اسماعیلی لمجیری^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی آموزشی معلمان شهر اردبیل بود. این پژوهش از نظر روش کاربردی و ترکیبی بود. روش نمونه گیری هدفمند و در دسترس بود. جامعه آماری شامل اساتید و معلمان، مدیران و معاونان مدارس شهرستان اردبیل بود. پس از اجرای مصاحبه و انجام تحلیل، در مرحله کیفی؛ ۳ عامل کلی (فردی، سازمانی و محیطی) عوامل اصلی توانمندسازی آموزشی معلمان تعیین شدند. همچنین به منظور حصول اطمینان از نتایج بدست آمده، در مرحله کمی پرسشنامه‌ای بر اساس یافته‌های مرحله کیفی، حاوی ۶۷ سؤال با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ تهیه و از میان جامعه آماری ۱۰۵۳ نفره معلمان زن، ۲۸۲ نفر از آن‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای، توزیع گردید. براساس داده‌های بدست آمده، این مرحله نیز دانش فنی و توانمند سازی روانی بیشترین تأثیر و عوامل اجتماعی کمترین تأثیر را بر توانمند سازی آموزشی معلمان داشته است. بنابراین مدیران باید به منظور توانمندسازی آموزشی معلمان، عوامل شناسایی شده را مورد توجه قرار دهند.

واژگان کلیدی

توانمند سازی، آموزش، معلمان، زنان، اردبیل

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

(shaghaesmaeili411378@gmail.com)

مقدمه

باتوجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری و تغییرات سریع کل جهان سازمان‌ها، خصوصاً سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سیستم باز و به جهت تعامل دائمی با محیط و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به این تغییرات‌اند. در نظر ژاپنی‌ها پیشرفت هر نظام به اندازه شایستگی معلمان آن است. از این رو، می‌توان گفت معلمان بعنوان عضو سرآمد نظام آموزشی در فرایند تعلیم و تربیت و معمار اصلی نظام آموزشی، باید مانند سایر گروه‌های حرفه‌ای با این واقعیت رو به رو شوند که آموزش‌های اولیه آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود و باید آنان در سراسر عمر خود دانش خود را روزآمد کنند (کشمیری، ۱۳۹۸).

معلمان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف حرفه‌ای خود برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، فرآیند توانمندسازی است. توانمندسازی یکی از مفاهیمی است که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده است و فصل مشترک کلیه تعاریف مطرح شده در زمینه واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است (امامقلی زاده و همکاران، ۱۳۸۸). توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. توانمندسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد انجامیده و یک راهبرد جهت توسعه و شکوفایی سازمانی خواهد بود. باید توجه داشت توانمندسازی فرایندی است شامل دو مرحله:

(۱) فرآیند تقویت عزت نفس اعضای سازمان، از طریق شناسایی و معرفی شرایط و عواملی که احساس عدم برخورداری از قدرت را در افراد موجب شده است.

(۲) تلاش در جهت رفع شرایط و عوامل یاد شده با کمک اقدامات رسمی در سازمان. توانمندسازی معلمان در سازمان‌های آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمانها برخوردار است، زیرا از طرفی آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه‌ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است؛ ماهیت فعالیتها و هدفهای آن بالابردن روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالابردن سطح آگاهی‌های عمومی، تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی توسعه، سعادت و رشد می‌باشد (سیتون^۱، ۲۰۱۸). و از طرف دیگر براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نظام تعلیم و تربیت نهادی اجتماعی، فرهنگی و سازمان یافته است که مسئولیت آماده سازی دانش آموزان برای رسیدن به حیات طیبه در همه ابعاد را برعهده دارد.

به جهت تغییرات دائم جامعه از نظر علم و تکنولوژی، دیگر مؤلفه‌های گذشته برای آموزش دانش آموزان کفایت نمی‌کند و باید این تغییرات و تحولات در نوع و چگونگی آموزش مورد توجه قرار گرفته و در برنامه‌های آموزشی ارتقای توانمندی‌های معلمان به عنوان عنصر اساسی تعلیم و تربیت مدنظر قرار بگیرد.

همچنین باید اشاره گردد معلمان بطورکلی نیاز به تسلط و داشتن مهارتهایی چون:

- آموزش شیوه‌های نوین تدریس و مدیریت کلاس و تعامل با فراگیران
- آموزش انواع ارزشیابی‌ها و میزان تناسب آنها با کلاس و مخاطبان

• آموزش فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و تسلط بر بکارگیری آن در فرآیند آموزش خصوصاً در آموزش‌های مجازی

• آموزش روش‌های پژوهش و انجام و کاربرد نتایج آن‌ها

• چگونگی آموزش مهارت‌های اساسی زندگی

• برقراری ارتباطات صحیح و مؤثر با همکاران، دانش آموزان و اولیای ایشان در جهت پیشبرد اهداف سازمانی، داشته و بنابراین بهترین معلمان کسانی هستند که اوقات خود را صرف یادگیری کرده و مهارت‌های خود را دائماً بهبود می‌بخشند. البته تأکید بر این است که این آموزش و توانمندی در آن، باید یک فرایند مستمر و همیشگی مورد نظر واقع شود که هرگز بعد از دانشگاه یا هر مقطع خاصی متوقف نخواهد شد و با توجه به تحولات دائمی علم و فناوری‌ها و نحوه زندگی در جوامع بطور دائمی مورد نیاز خواهد بود.

فرایند یادگیری، آموزش و تعلیم و تربیت خود نیازمند تعامل چندگانه میان معلم با دانش آموزان و در عین حال دانش آموزان با یکدیگر می‌باشد و نقش معلم در آن تنها یاددهی نیست بلکه ایجاد موقعیت برای یادگیری و آموزش است و این بزرگترین اشتباه تعلیم و تربیت است که معلم را یاددهنده و دانش آموز را یادگیرنده می‌داند، در حالی که معلم زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا هم فراگیر خود در فرایند یادگیری درگیر شده و مباحث را از نزدیک لمس و بیاموزد؛ و هم از این طریق معلم مهارت و تجربه خود را مورد تحلیل قرار داده و آن را اصلاح و ارتقا دهد. یکی از اصول هفتگانه آموزش و پرورش، اصل فعالیت است. طبق این اصل فراگیر باید در جریان یادگیری، فعال باشد و خودش با هدایت و همراهی معلم به فراگیری بپردازد. مطلب درسی وقتی برای شاگرد به صورت مسأله یا مشکل در آمد و خود او سعی کرد آن را حل کند و مطالعات و تحقیقات، آزمایش‌ها و بحث‌های لازم را انجام داد، آنگاه می‌توان گفت که در جریان یادگیری نقش مؤثری داشته و در واقع، مطلب مورد بحث را کاملاً آموخته است. یادگیری زمانی تحقق می‌یابد که دانش آموز خود تجربه کند و تأثیر آن در افکار، تمایلات و اعمال او ظاهر شود (بهرامی و همکاران، ۲۰۰۷). اما تا زمانی که معلم هنوز در زمینه روش تدریس و طراحی آموزش مبتنی بر این اصل مشکل داشته و همچنان محتوا را به روش چند دهه گذشته می‌آموزد، چه انتظاری می‌توان از اثربخشی یادگیری داشت؟ جان دیوئی، فیلسوف و دانشمند آمریکایی تأکید بسیاری بر تجربه فراگیرنده دارد. او در کتاب تجربه و آموزش و پرورش می‌گوید: دانش آموز موجودی فعال و کنشگر است که در محیط خود دخالت می‌کند. دانش آموز از طریق فعالیت‌های خود می‌آموزد و ذهن خود را از طریق رفتاری که در آن مشارکت دارد می‌سازد. دیوئی بهترین روش آموزشی را که در آن شاگردان به کسب درست مطالب نائل می‌شوند، حل مسأله می‌داند (تقریبی و همکاران، ۱۳۸۹) و این‌ها از جمله مواردی هستند که نیاز معلمان را به آموزش مهارت‌های چگونگی پژوهش و انگیزش فراگیر و فعال کردن او در گروه و جامعه پذیری و تعاملات صحیح و بسیاری آموزش‌های دیگر وامیدارد. اما معلمی که هنوز در زمینه تعامل، ارتباطات، تکنولوژی، روانشناسی رشد دانش آموز، انگیزش و عموماً آموزش صحیح، توانمند نشده است چگونه خواهد توانست فراگیری با رشد همه جانبه مطابق با سند تحول بنیادین تربیت نماید؟

ژاپنی‌ها همچنین بر این عقیده‌اند دانش آموزانی که تحت آموزش معلمان باکیفیت مناسب تدریس قرار دارند در مقایسه با آنهایی که با معلمانی که تدریس مناسبی ندارند، آموزش می‌بینند، پیشرفت تحصیلی بیشتری دارند. آن‌ها پیشنهاد کرده‌اند که سیاست‌های اتخاذ شده باید تأکید بر توانمندسازی آموزشی معلمان از طریق دادن گواهی نامه، پرداخت

دستمزد براساس توسعه حرفه‌ای آنان باشد که این عوامل بر کیفیت و توانمندی ایشان تأثیر بسزایی خواهد داشت. اما مطالعات صورت گرفته در کشور ما نشان می‌دهد که در حال حاضر نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد چارچوبی مناسب برای توانمندسازی آموزشی کارکنان خویش می‌باشد. (سند و منشور اصلاح نظام آموزش و پرورش کشور، ۱۳۸۹).

مدرسه از جمله سازمان‌هایی است که در آن دانش آموزان در پی راه‌های جدید و به روز برای رسیدن به مسائل و اندیشه‌ها و پتانسیل‌ها و مجهولات ذهنی خود و کنار آمدن با آنها هستند، که در این میان تنها نیروی کار آمد و کمک کننده، معلمان می‌باشند. (مصدق راد و سعادت، ۱۳۹۴). آن هم معلمی که از قابلیت‌های لازم متناسب با حرفه‌ی معلمی برخوردار باشد. البته با بهره‌مندی از امکانات خود مدرسه از جمله گروه‌های آموزشی و شورای معلمان نیز می‌توان تا حدودی زمینه‌ای را برای ارتقای مهارت‌های آموزشی معلمان و مدیریت دانش و انتقال دانش و تجربیات در بین کادر آموزشی مدرسه فراهم کرد ولی نظام آموزشی حاکم و شیوه‌های تعلیم و تربیت کنونی به دلیل محتوا محوری با ارائه محتواهای سنگین تجویزی و دستوری، مانع آموزش چندگانه به دانش آموز شده است. زیرا که معلم در آن سعی دارد براساس دستورالعمل و زمان بندی مشخص، کتاب درسی را برای دانش آموزان تدریس کند و دیگر زمانی برای آموزش‌های چندگانه، تنوع در شیوه‌های تدریس و مهارت‌های زندگی کردن، نه گفتن، حل مسئله و ... که در زندگی و آینده یک فرد مورد نیاز است، وجود ندارد. بنابر آنچه گفته شد یک معلم در مرحله اول نیاز دارد، فراگیر خود را با تمام ویژگی‌های حال و نیازهای آینده‌اش بشناسد و باور داشته باشد روش آموزش به دانش آموزی که ما با او سروکار داریم در مقایسه با دانش آموزان ۱۰ سال و حتی پنج سال گذشته کاملاً تفاوت دارد و مهمتر از همه به تکنولوژی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نوین و استفاده در آموزش و ایجاد فضاهای جدید یادگیری مانند فضاهای مجازی با توجه به وضعیت پیش آمده در طی سال‌های اخیر به جهت ویروس کووید ۱۹ تسلط داشته و در راستای ارتقای مهارت در آن احساس مسئولیت بیشتری نمایند. از طرف دیگر بیشتر مطالعات انجام گرفته به اهمیت توانمندسازی معلمان اشاره داشته‌اند و بر آن نیز اولویت‌هایی را گزارش کرده‌اند به طوری که خمیری و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه خود با موضوع "طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل" ضمن تأکید بر توسعه حرفه‌ای معلمان دریافته‌اند مهمترین مولفه‌های توانمندسازی معلمان به ترتیب اولویت آموزش شغلی، غنی سازی شغل، سبک مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، انگیزه‌های فردی، نگرش شغلی بودند. همچنین زاهد بابلان و همکاران در سال ۱۳۹۸ در تحقیقی با عنوان "نقش مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی معلمان در پیش بینی تغییر سازمانی مدارس ابتدایی شهرستان لنگرود" گزارش کردند که رابطه مثبت و معناداری بین توانمندسازی روانشناختی معلمان و ابعاد آن با تغییر سازمانی وجود دارد. که از میان ابعاد توانمندسازی روانشناختی، ابعاد معنی داری در شغل، داشتن حق انتخاب، مؤثر بودن و مشارکت با دیگران به گونه‌ی معناداری، توانایی پیشینی تغییر سازمانی را دارد و ۶۶ درصد از واریانس مرتبط به تغییر سازمانی در سایه تغییر در ابعاد توانمندسازی روانشناختی معلمان میباشد. همچنین از میان پنج بعد توانمندسازی روانشناختی، بعد مشارکت با دیگران سهم بیشتری در پیش بینی تغییر سازمانی دارد. از طرف دیگر نصری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام)" ضمن بیان اینکه بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه کشور سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان اصلی‌ترین دالان مهارت آموزی نیروی کار و ارائه دهنده آموزش‌های غیر رسمی در زمینه افزایش

مهارت و دانش مطابق با فناوری روز در کشور شناخته شده است، بدین جهت اثربخش کردن هرچه بیشتر فعالیت‌های آموزشی نیازمند شناخت و توجه ویژه به توانمندسازی نیروی انسانی موجود در حوزه‌های ستادی و کادر آموزشی خود می‌باشد، نشان داد که متغیر محیط کاری بیشترین تأثیر مثبت و مستقیم بر روی توانمندسازی کارکنان داشت و به طور غیر مستقیم و منفی از طریق بهینه سازی فرایندها اطلاعات دانش و مهارت شغلی و مشخص بودن اهداف و مسئولیت‌ها بر روی توانمندسازی تأثیر گذاشته است. همچنین شاهزاده و همکاران (۱۳۹۷)، در مطالعه خود با عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی"، نشان داد ارتباط معنادار و مثبتی بین عوامل فردی شامل عوامل روانشناختی، حرفه‌ای و اعتقادی اخلاقی، عوامل سازمانی شامل امکانات و تجهیزات، چشم انداز، اهداف و راهبرد، نظارت و ارزیابی و عوامل زمینه‌ای شامل عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و فناوری و ارتباطات با توانمندسازی معلمان تربیت بدنی وجود دارد.

با توجه به آنچه اشاره شد، امروزه موفقیت نظام آموزشی به معلمان توانمند بستگی دارد تا بتوانند به اهداف خود جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. در این راستا، عوامل بسیاری بر توانمندی معلمان تأثیر می‌گذارد که توانا کردن آنان از طریق شناسایی عوامل و پی‌ریزی برنامه‌های مؤثر حاصل خواهد شد. از این‌رو، حرکت به سمت ارتقای توانمندی و برخورداری از معلمان توانمند از وظایف اصلی آموزش و پرورش است. اما با توجه به این که تاکنون پژوهشی جامع در رابطه با شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی معلمان زن شهر اردبیل صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی معلمان زن شهر اردبیل کدامند؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر، تحقیق توصیفی-تحلیلی است که برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، روش آمیخته یعنی دارای دو مرحله کیفی و کمی و از لحاظ هدف، کاربردی محسوب می‌شود. در مرحله کیفی مطالعه مصاحبه شونده‌گان به روش نمونه گیری هدفمند ملاک مدار انتخاب شدند. بطوری که تعداد ۲۶ نفر از معلمان سرآمد دوسال اخیر، مدیران و معاونین مدارس، کارشناسان و صاحب نظران که بطور کلی سابقه تدریس در کلاسهای درس و حتی گاهی سابقه اعزام به مدارس خارج از کشور را داشتند و می‌توانستند در شناخت مؤلفه‌های اصلی این عوامل یاری گر باشند، انتخاب شدند. تمامی مصاحبه‌های شفاهی، در حین جمع آوری، مورد نگارش دقیق قرار گرفت و جهت تعیین مؤلفه‌های اصلی و فرعی، مجدداً بررسی و بازنگری قرار گرفت. بعد از مصاحبه بیست و ششم به اشباع نظری حاصل شد یعنی به عبارت دیگر، کلیه مقوله‌های اصلی و بیشتر مقوله‌های فرعی تکراری شدند. مقصود از اشباع نظری این بود که آن را مرحله‌ای می‌دانستیم که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیایند، مقوله گستره مناسبی یافته و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده است (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵). با این وجود ۳ مصاحبه کتبی دیگر جهت حصول اطمینان کامل جمع آوری و بررسی شد. با توجه به معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر (۲۰۰۰) برای حصول اطمینان از روایی مرحله کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش اقدامات بازبینی توسط اعضا، بررسی همکار و مشارکتی بودن پژوهش انجام شد. داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند تحلیل محتوای عرفی از طریق نرم افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ حاصل گردید.

در مرحله کمی نیز جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزشی (مدیران، معاونان، آموزگاران و کادر اداری) زن مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک شهر اردبیل که بالغ بر ۱۰۵۳ نفر هستند، بود که بر اساس جدول مورگان برای این جامعه آماری، تعداد ۲۸۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد آزمون پرسشنامه قرار گرفت. پرسشنامه ۶۷ سوالی بر مبنای تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از دستورالعمل طراحی پرسشنامه در پژوهش‌های زمینه‌یابی توسط محقق طراحی شد. به منظور تناسب هرچه بیشتر گویه‌ها با یافته‌های مرحله کیفی و درک بهتر آنها توسط شرکت کنندگان اکثر گویه‌ها به صورت مستقیم از متن مصاحبه‌های پیاده شده استخراج شدند. برای تحلیل کمی داده‌ها نیز از آزمون آماری فریدمن در نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد از طریق آزمون فریدمن مؤلفه‌های بدست آمده رتبه بندی و مورد تحلیل قرار گیرد. همچنین برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه اساتید دانشگاه و چند نفر از معلمان نمونه شهر اردبیل پرسشنامه را بررسی کردند. فرم ارزیابی روایی محتوا برای آنها تهیه شد و پرسشنامه بر مبنای پیشنهادهاى آنها بازنگری گردید. آزمون مقدماتی پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از معلمان شهر اردبیل انجام شد. در آزمون مقدماتی، شرکت کنندگان ضمن پاسخ به سؤالات، فرم ارزیابی پرسشنامه را تکمیل و بازخوردهای خود نسبت به کیفیت پرسشنامه را ارائه دادند. با توجه به بازخوردهای شرکت کنندگان پرسشنامه پس از اجرای مقدماتی بازنگری و شرکت کنندگان بعدی نسخه اصلاح شده پرسشنامه را تکمیل کردند. به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه و همسانی درونی سؤال‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه مقدماتی (۳۰ نفر) محاسبه شد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد.

نتایج و بحث

نتایج بخش کیفی

نتایج مطالعه حاضر نشان داد مقوله‌های مطالعه شامل ۳ مقوله عوامل فردی، سازمانی و محیطی بودند که شامل ۱۵ مفاهیم و ۱۶۴ کدهای باز بودند. بنابراین همه صاحب‌نظران شرکت‌کننده در پژوهش که خود نیز دارای تجربه مدیریتی و معلمی بودند، به اتفاق معتقد بودند که عوامل فردی، سازمانی و محیطی در افزایش توانمندسازی معلمان نقش اساسی دارد (جدول ۱).

جدول ۱. عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان

Table 1. Factors influencing teacher empowerment

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
عوامل فردی	توانمندی روانی	حفظ روحیه کارمندان توسعه مهارت‌های تعلق و همبستگی سازمانی احساس شایستگی در انجام دادن وظایف محوله علاقه و پشتکار به شغل معلمی خوش رو بودن و سعه صدر داشتن ارتباط مستقیم و مؤثر با مخاطبان ویژگی‌های شخصی معلم مثل علاقه و انگیزه و صبر داشتن علاقه و پشتکار تلاش در کسب اطلاعات جدید

کدهای باز	مفاهیم	مقوله
<p>صبوری و اخلاق نیک کاری داستن مهارت انضباطی داستن مهارت سازمان دهی و آماده سازی برای اجرای برنامه آموزشی تأثیرمیزان تحصیلات والدین تأثیر سلامت جسمی و روحی دانش آموزان علاقه مند کردن معلمان به یادگیری درست و عمیق علاقه مند کردن دانش آموزان به یادگیری درست و عمیق ایجاد رضایت شغلی و آرامش خاطر ایجاد اعتماد به نفس، علاقه به کار ایجاد انگیزه برای شغل معلمی شناخت و قدردانی از ابتکارات معلمان مستعد داستن انگیزه و علاقه به فرآیند یاددهی و یادگیری ایجاد عزت نفس برای معلمان صبور بودن و داشتن مدیریت بحران تقویت روحیه انتقاد پذیری احساس مؤثر بودن احساس معنادار بودن داستن حس اعتماد</p>		
<p>استفاده از تجارب و راهنمایی های همکاران شرکت در دوره های آموزشی تخصصی استفاده از تجربیات کاری قبلی شرکت در کارگاه های آموزشی و دوره های ضمن خدمت مطالعه دائم در مورد دروس تخصصی انجام پژوهش های شغلی و اجرای طرح هایی از قبیل درس پژوهی و اقدام پژوهی یادگیری مهارت های رایانه ای برای افزایش اطلاعات علمی اینترنتی آشنایی با روش تدریس های جدید آموزش مطالب کاربردی و عملی برای استفاده در زندگی (یادگیری مهارت های زندگی) ارتقای دانش تخصصی از طریق مطالعه مقالات علمی تدریس اصولی محتوای آموزشی و متناسب سازی با دانش آموزان کلاس مطالعه و بروز کردن اطلاعات درسی و غیر درسی افزایش توان مدیریت کلاس از طریق مطالعه بروز کردن روش های تدریس داستن تحصیلات مرتبط و تسلط بر مدیریت کلاس</p>	<p>دانش فنی</p>	

کدهای باز	مفاهیم	مقوله
<p>داشتن تجربه‌ی آموزشی در مدارس با سطوح مختلف</p> <p>داشتن اطلاعات در زمینه روانشناسی کودک</p> <p>برنامه ریزی درسی بر پایه آمیزه‌ای از تنوع و هدف</p> <p>ارائه دستور العمل‌های شفاف به دانش آموزان در مورد فعالیت‌های درسی</p> <p>هدایت و نظارت بر یادگیری و فعالیت‌های دانش آموزان</p> <p>به کارگیری ابزارهای آموزشی و منابع یادگیری و تدریس</p> <p>به روز کردن علم و دانش</p> <p>شناخت روان شناسانه دانش آموزان، و نحوه‌ی برخورد با آنها</p> <p>برگزاری دوره‌های تخصصی آموزشی در راستای روشهای نوین تدریس</p> <p>تسلط بر ارزشیابی‌های نوین و مبتنی بر تفاوتهای فردی دانش آموزان</p> <p>ابزار و امکانات بروز مطابق با روش‌های آموزشی نوین</p> <p>داشتن پیش مطالعه کافی در مورد موضوعات تدریس</p> <p>دسترسی به وسایل کمک آموزشی مناسب</p> <p>تخصص در پایه و مقطع تحصیلی</p> <p>تسلط بر مطالب آموزشی و مطالعه</p> <p>شناخت استعدادها و دانش آموزان و ویژگی‌های شخصیتی آنان</p> <p>توسعه دانش تخصصی و تربیتی</p> <p>آگاهی از توانایی‌ها و ناتوانایی‌های شناختی حرفه خود</p> <p>مهارت در طراحی آموزشی</p> <p>مهارت مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها</p> <p>داشتن مهارت تدریس مشارکتی</p> <p>آشنایی با مسئله‌یابی و مسئله‌شناسی پژوهشی</p> <p>توانایی اجرای پژوهش‌های حرفه‌ای معلم محور</p> <p>آمادگی برای راهنمایی تحقیقات دانش آموزی</p> <p>افزایش توانایی ایده پردازی در حوزه آموزش</p> <p>ارائه راهکارهای خلاقانه آموزشی و تربیتی</p> <p>تقویت آموزشهای مبتنی بر کارآفرینی</p> <p>مشارکت دهی دانش آموزان در تدریس از طریق کنفرانس دانش آموزی</p>		
<p>برقراری رابطه درست و عاطفی با مدرسه، والدین و دانش آموزان</p> <p>موفقیت در شناخت احساسات و عواطف دانش آموزان</p> <p>داشتن مهارت ارتباطی قوی و فن بیان عالی</p> <p>ارتباط مستمر و صحیح با اولیای دانش آموز و ارائه گزارش واقعی به ایشان</p> <p>برگزاری جلسات دیدار با اولیا بصورت مستمر جهت رفع مشکلات موجود</p>	<p>مهارت ارتباطی</p>	

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
		تسلط بر مهارت‌های ارتباطی
	اخلاق حرفه‌ای	توکل به خدا عشق به شغل معلمی ایمان به خدا احساس مسئولیت اجتماعی داشتن وجدان کاری تقویت روحیه نشاط و خود باوری تقویت روحیه ایثار و سختکوشی ایفای درست نقش تربیت دینی در دانش آموزان انعطاف پذیری در رفتار و کردار برخورداری از سلامت اخلاقی، جسمی، ذهنی و اخلاقی و انضباط حرفه‌ای وفاداری و نظم پذیری تعهد به نظام تعلیم و تربیت تعهد به قوانین آموزشی و حرفه معلمی صداقت محوری و عدالت محوری در رفتار آمادگی لازم برای پاسخگویی
	ایجاد تسهیلات پژوهشی	حمایت از پژوهشگران علمی در حوزه‌های آموزشی اعطای تسهیلات مالی ویژه به پژوهشگران برگزاری همایش‌های علمی در مدارس و آموزش و پرورش برگزاری کنفرانس‌های علمی مرتبط در مدارس تجلیل سالانه از پژوهشگران در حوزه آموزش و پرورش
عوامل سازمانی	تجهیزات و امکانات	در دسترس بودن امکانات آموزشی و پژوهشی ایجاد محیط غنی از امکانات آموزشی طبق استانداردهای بین‌المللی دسترسی به امکانات بازی‌های هیجان انگیز و آموزش در مدارس دسترسی به انیمیشن‌های جذاب آموزشی دسترسی به تجهیزات آموزشی پیشرفته مثل کامپیوتر. لب تاب وجود اینترنت پر وژکتور و وسایل آموزشی مورد نیاز مدرسه وجود زیرساخت‌های مورد نیاز تدریس فعال و اثربخش
	سبک رهبری	استفاده از سبک رهبری اخلاقی و تحول‌گرا در مدارس

کدهای باز	مفاهیم	مقوله
<p>استفاده از سبک رهبری مشارکتی و مشارکت معلمان در تصمیم گیری‌ها</p> <p>استفاده از سبک رهبری خدمتگزار در اداره مدارس</p> <p>وجود مدیریت مشارکتی در امر تصمیم گیری</p> <p>وجود رهبر پاسخگو و مسئولیت پذیر</p> <p>وجود رهبر خیرخواه در سیستم مدرسه</p> <p>وجود رهبر فرزانه مسلط به علم رهبری در مدارس</p> <p>وجود رهبری الهام بخش در مدارس</p>		
<p>انتخاب معلم از فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان</p> <p>بهسازی منابع انسانی و مدیریت</p> <p>بهسازی ساختار فیزیکی</p> <p>استفاده از مدیریت دانایی محور در طراحی شغل</p>	طراحی شغل	
<p>ساختار مطلوب نظام پرداخت با توجه به مدرک علمی</p> <p>ایجاد امنیت و مزایای شغلی</p> <p>اغزای مالی معلمان</p> <p>تقویت نظام پاداش دهی و رشد آفرین</p> <p>تأمین نیازهای اولیه معلمان جهت آسودگی خاطر</p> <p>دادن پاداش ارتقا به معلمان بر مبنای شایسته سالاری</p>	سیستم پاداش	
<p>مشارکت در تصمیم گیری سازمانی</p> <p>مشارکت فعال در برنامه ریزی آموزشی مدارس</p> <p>داشتن نگرش دوستانه با دانش آموزان و ایجاد چنین محیطی</p> <p>انجام کارگروهی توسط معلمان و دانش آموزان</p> <p>تشوق کار گروهی در مدارس</p> <p>وجود ارتباطات مؤثر و انعطاف پذیر در برابر مواجهه با مشکلات</p>	تیم سازی در مدارس	
<p>برگزاری کارگاه‌های آموزشی مؤثر</p> <p>افزایش سواد رسانه‌ای و دیجیتالی معلمان</p> <p>افزایش مهارت‌های حرفه‌ای معلمان</p> <p>کاربردی کردن آموزش‌های و دوره‌های کارورزی</p> <p>ارتقای کیفیت آموزش در کلاس‌های چندپایه با حضور راهبران آموزشی و تربیتی</p> <p>تشکیل شورای راهبری کیفیت بخشی به آموزش در کلاس‌های روستایی</p> <p>آموزش معلمان جدیدالورود، حق التدریس و سرباز معلم</p> <p>اجرای جشنواره خلاقیت مدیران مدرسه‌ها</p> <p>اجرای جشنواره‌های علمی و الگوهای تدریس برتر</p> <p>برگزاری مسابقات علمی، فرهنگی، مهارتی معلمان و مدیران در راستای توسعه فرصت‌های</p>	عوامل آموزشی	

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
		یادگیری تقویت دوره‌های آموزشی سنجش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران، معلمان و معاونان آموزشی افزایش تحلیل محتوای کتاب‌های درسی افزایش مهارت بهره‌گیری از بازی‌های الکترونیکی و هوشمند آموزشی
	فرهنگ سازمانی	حمایت مدیر از معلمان تسهیم اطلاعات در بین همکاران تفویض اختیار به همکاران شفاف سازی اهداف برای معلمان وجود فرهنگ کمک و تشویق یکدیگر برای پیشرفت کاری وجود فرهنگ شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در مدارس فرهنگ تلاش برای شناسایی و رفع نیازهای منطقی کادر آموزشی تقویت فرایندها و اقدامات انگیزشی معلمان تشویق معلمان راهنما در انتقال تجارب خود به دیگر معلمان توسعه محیط‌های آموزش کارورزی تقویت فرهنگ سازمانی پاسخگو محور تقویت روحیه اعتماد سازی
	عوامل اقتصادی	بودجه دولت و سرانه مدرسه تأمین نیازهای اولیه معلمان رفع دغدغه‌های مالی معلمان اختصاص پاداش ویژه برای عملکرد تأثیر گذار معلمان
عوامل محیطی	اجتماعی فرهنگی	ارتقاء ارزش و جایگاه وزارت آموزش و پرورش نسبت به سایر وزارت خانه‌ها انجام تعهدات مقامات ارشد آموزش و پرورش به قول‌هایشان تقویت روحیه اعتماد سازی اجتماعی برگزاری کلاسهای آموزشی مکمل برای آموزش خانواده‌ها در جهت ارتقای نظام تعلیم و تربیت استفاده از مدیران باتجربه و نمونه در بازنگری تحولات تربیتی و فرهنگی مدارس

نتایج بخش کمی

از ۲۸۲ نفر آزمودنی (کادر آموزشی و کادر اجرایی)، ۹ نفر (معادل ۳ درصد) آن‌ها دارای مدرک دکتری، ۹۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (معادل ۳۲ درصد)، ۱۶۵ نفر (معادل ۵۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۷ نفر (معادل ۶ درصد)، نفر دارای مدرک کاردانی بوده‌اند؛ که بیشترین کادر آموزشی و کادر اجرایی با مدرک لیسانس است. همچنین سابقه کاری کادر آموزشی و کادر اداری در سه طبقه کمتر از ۱۰-۱ سال، ۲۰-۱۰ سال و ۲۰ سال بالاتر تقسیم

بندی و مورد مطالعه قرار گرفتند. از ۲۸۲ نفر پاسخگو، سابقه کاری ۷۹ نفر آن‌ها بین ۱ تا ۱۰ سال، ۹۷ نفر سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۰۶ نفر سابقه بالاتر از ۲۰ سال بود که با توجه به اطلاعات، بیشتر کادر آموزشی و کادر اجرایی (قریب به ۳۸٪) سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال داشتند. پست سازمانی مشارکت کنندگان نیز در چهار طبقه معلم، معاون مدرسه، مدیر مدرسه و کادر اداری تقسیم بندی و مورد مطالعه قرار گرفتند. از ۲۸۲ نفر پاسخگو، ۸ نفر کادر اداری، ۱۸۱ نفر معلم، ۵۲ نفر معاون و ۴۱ نفر مدیر تشکیل داده بود که با توجه به اطلاعات، معلمان بیشترین فراوانی را داشتند. همچنین وضعیت استخدامی جامعه نمونه به دو طبقه رسمی و غیر رسمی تقسیم بندی و مورد مطالعه قرار گرفت. از ۲۸۲ نفر پاسخگو ۲۳۷ نفر استخدام رسمی و ۴۵ نفر استخدام غیر رسمی یا قراردادی بودند که با توجه به اطلاعات، بیشتر وضعیت استخدامی کادر آموزشی و اجرایی مربوط به استخدام رسمی می‌باشد. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه تحقیق در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه تحقیق

Table 2. Demographic information of the statical samples

درصد	فراوانی	متغیر	
۵۹	۱۶۵	کارشناسی (بیشترین)	مدرک تحصیلی
۳	۹	دکتری (کمترین)	
۲۷	۷۹	۲۰ سال بالاتر (بیشترین)	سابقه کاری
۳۸	۱۰۶	۱-۱۰ سال (کمترین)	
۶۴	۱۸۱	معلم (بیشترین)	پست سازمانی
۳	۸	کادر اداری (کمترین)	
۸۴	۲۳۷	رسمی (بیشترین)	وضعیت استخدامی
۱۶	۴۵	قراردادی (کمترین)	

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. با توجه به این که ارقام چولگی و کشیدگی بایستی بین ۲- تا ۲+ باشد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد ارقام قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها کمتر از مقادیر معنادار است. بنابراین پیش فرض نرمال بودن تک متغیری برقرار و بین کلیه عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد. در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند.

جدول ۳. وضعیت نرمال بودن متغیرها

Table 3. Normality status of variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
توانمندی روانی	۲۱/۷۵	۴/۳۲	۰/۴۴۷	۰/۵۰۶
دانش فنی	۳۰/۲۱	۴/۲۵	۰/۹۴۹	۰/۸۴۷
مهارت‌های ارتباطی	۱۲/۲۴	۲/۲۴	۰/۵۸۱	۰/۲۶۱
اخلاق حرفه‌ای	۱۶/۲۱	۳/۰۶	۰/۵۲۹	۰/۲۸۳
ایجاد تسهیلات پژوهشی	۱۶/۲۱	۳/۱۰	۰/۶۸۰	۰/۲۷۶
تجهیزات و امکانات	۱۵/۸۷	۲/۸۷	۰/۵۷۱	۰/۰۲۶
سبک رهبری	۱۱/۴۵	۳/۳۶	۰/۵۳۱	۰/۶۳۳

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
طراحی شغل	۱۱/۶۷	۲/۳۱	۰/۵۳۸	۰/۰۶۰
سیستم پاداش	۱۱/۶۱	۲/۲۷	۰/۴۹۸	۰/۳۰۴
تیم سازی	۹/۲۰	۲/۰۸	۰/۵۶۳	۰/۳۷۲
عوامل آموزشی	۱۳/۲۵	۳/۲۲	۰/۵۶۳	۰/۸۲۳
عوامل اقتصادی	۹/۸۴	۱/۸۶	۰/۱۴۲	۰/۳۸۲
عوامل اجتماعی فرهنگی	۳/۴۸	۰/۸۳	۰/۰۴۶	۰/۳۸۱

با توجه به جدول ۴ و سطح معناداری، از آنجا که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($P=۰/۰۰۱$) می توان نتیجه گرفت بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد (جدول ۴ نتایج تحلیل آزمون فریدمن را نشان می دهد).

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن برای کلیه عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی

Table 4. Friedman test results for all factors influencing educational empowerment

شاخص های آماری	تعداد	کای دو	درجه آزادی	عدد معناداری
مقادیر محاسبه شده	۲۸۲	۲۷۷۷,۶۰۷	۱۲	۰/۰۰۰

همچنین به منظور اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی نتیجه آزمون فریدمن نشان داد که دانش فنی و توانمندی روانی بیشترین تأثیر و عوامل اجتماعی کمترین تأثیر را بر توانمندسازی آموزشی معلمان دارد (جدول ۵).

جدول ۵. الویت بندی کلیه عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی

Table 5. Prioritization of all factors influencing educational empowerment

عوامل مؤثر بر توانمندسازی آموزشی	میانگین رتبه
دانش فنی	۱۲/۹۴
توانمندسازی روانی	۱۱/۵۷
ایجاد تسهیلات	۹/۸۸
اخلاق حرفه ای	۹/۶۲
امکانات	۹/۳۷
عوامل آموزشی	۶/۷۸
مهارت های ارتباطی	۶/۱۳
طراحی شغل	۵/۵۵
سیستم پاداش	۵/۵۳
سبک رهبری	۵/۱۳
عوامل اقتصادی	۴/۰۲
تیم سازی	۳/۶۸
عوامل اجتماعی	۱/۰۱

بحث

بر اساس نتایج مطالعه حاضر سه عامل فردی، سازمانی و محیطی به عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان شهر اردبیل شناسایی شد.

الف) عوامل فردی: یکی از عوامل تأثیرگذار بر توانمند سازی معلمان عوامل فردی می‌باشد که به معلمان با توسعه آن می‌توانند بدون نیاز به کنترل و حضور مستقیم مدیران فعالیت کنند و برای مشکلات خود راه حل بیابند. توسعه مهارت‌های فردی موجب می‌شود تا معلمان در مقابل تصمیم‌هایشان مسئول و پاسخگو باشند. عوامل فردی خود طبق مصاحبه صورت گرفته شامل چهار دسته توانمندی روانی، دانش فنی، مهارت‌های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، این عامل با چهار زیرمؤلفه خود مهمترین عامل توانمندی معلمان می‌باشد. شاهزاده و همکاران (۱۳۹۷) نیز در یافته‌های پژوهش خود با عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی" آورده‌اند که ارتباط معنادار و مثبتی بین عوامل فردی شامل عوامل روانشناختی، حرفه‌ای و اعتقادی اخلاقی، عوامل سازمانی و عوامل زمینه‌ای باتوانمندسازی معلمان تربیت بدنی وجود دارد. این نتایج تا حدود زیادی با نتایج پژوهش‌های خمیری و همکاران (۱۴۰۱) و فضلی و همکاران (۱۴۰۱)، زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۸) نصری و همکاران (۲۰۱۸)، سوتیکو و همکاران (۲۰۱۵)، تورنبرگ و مونگا (۲۰۱۱)، مطابقت دارد.

ب) عوامل سازمانی: دومین عامل تأثیرگذار بر توانمند سازی معلمان شهر اردبیل عامل سازمانی می‌باشد که خود شامل هشت دسته، ایجاد تسهیلات پژوهشی، تجهیزات و امکانات، سبک رهبری، طراحی شغل، سیستم پاداش، تیم سازی در مدارس، عوامل آموزشی و فرهنگ سازی می‌باشد. عامل سازمانی هم در گزارش مطالعه جمالی و همکاران (۱۳۹۲) با موضوع "شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان" شامل ۱۳ مؤلفه که مهمترین آنها ساختار نظام پرداخت و پاداش، حمایت سازمانی، ارزیابی عملکرد و بازخورد و آموزش کارکنان بوده‌اند، تبیین و از سوی دیگر در مطالعه "طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل" خمیری و همکاران (۱۴۰۱) نیز ضمن تأکید بر آموزش شغلی، غنی سازی شغل، سبک مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، انگیزه‌های فردی، نگرش شغلی مهمترین مؤلفه‌های توانمندسازی معلمان کاملاً اثبات شده است. این یافته نیز با مطالعات تیندوین (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۲۱)، خمیری و همکاران (۱۴۰۱) و فضلی و همکاران (۱۴۰۱) به دلیل اتکا به ویژگی‌های فردی و سازمانی تا حدودی همسو می‌باشد.

ج) عوامل محیطی: سومین عامل مؤثر بر توانمند سازی عامل محیطی می‌باشد که خود از دو دسته عوامل اقتصادی و اجتماعی-فرهنگی تشکیل شده است. بودجه دولت و سرانه مدرسه، تأمین نیازهای اولیه معلمان، رفع دغدغه‌های مالی معلمان و... مربوط به عامل اقتصادی و ارتقاء ارزش و جایگاه وزارت آموزش و پرورش نسبت به سایر وزارت خانه‌ها، انجام تعهدات مقامات ارشد آموزش و پرورش به قول‌هایشان، تقویت روحیه اعتماد سازی اجتماعی، برگزاری کلاس-های آموزشی مکمل برای آموزش خانواده‌ها در جهت ارتقای نظام تعلیم و تربیت و... مربوط به عامل اجتماعی-فرهنگی می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت؛ عواملی چون افزایش بودجه و سرانه و حقوق و مزایا، ارائه تسهیلات و خدمات رفاهی و رفع دغدغه و انجام تعهدات مسئولین راهکارهای موثری برای توانمندسازی معلمان می‌باشند. در تایید این عامل، نصری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام)" ضمن بیان اینکه بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه کشور سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان اصلی‌ترین دالان مهارت آموزی نیروی کار و ارائه دهنده آموزش‌های غیر رسمی در زمینه افزایش مهارت و دانش مطابق با فناوری روز در کشور شناخته شده است، بدین جهت اثربخش کردن هرچه بیشتر فعالیت‌های آموزشی نیازمند شناخت و توجه ویژه به توانمند سازی نیروی انسانی

موجود در حوزه‌های ستادی و کادر آموزشی خود می‌باشد، نشان داد که عوامل محیطی بویژه محیط کاری بیشترین تأثیر مثبت و مستقیم بر روی توانمندسازی کارکنان داشت و به طور غیر مستقیم و منفی از طریق بهینه سازی فرایندها اطلاعات دانش و مهارت شغلی و مشخص بودن اهداف و مسئولیت‌ها بر روی توانمندسازی تأثیر گذاشته است. علاوه بر این، یافته‌های مربوط به این عامل با یافته‌های مطالعات موجانی (۱۳۹۶)، حمیدی و سعادت (۱۳۹۶)، توفالو و مینز (۲۰۰۷) مطابقت دارد.

همچنین نتایج اولویت بندی عوامل توانمندسازی آموزشی معلمان مطالعه حاضر نشان داد که دانش فنی با میانگین ۱۲/۹۴ و توانمندی روانی با ۱۱/۵۷ بیشترین و عوامل اجتماعی با میانگین رتبه ۱/۰۱ کمترین تأثیر را بر توانمندسازی آموزشی دارد. عامل اساسی دانش فنی در تشریح مدل توانمندسازی فاکس بدین صورت تأکید شده است که کارکنان باید به عنوان یک کارآموز دانش و مهارت های لازم برای انجام کار را آموزش ببینند و تا زمانی که دانش لازم را نداشته باشند یک شاگرد محسوب می شوند و پس از یادگیری دانش و توانایی های لازم به عنوان فردی متخصص نگریسته شده و در صورت ادامه یادگیری تبدیل به یک فرد حرفه ای می گردند؛ و از سوی دیگر در مطالعه توماس در مورد توانمندی روانی آمده است که شایستگی به مهارت ها، دانش، توانایی ها و سایر توانمندی ها که لازم است کارکنان از آن برخوردار باشند تا با اعتماد کامل کاری را انجام دهند، اشاره می کند. و در آخر، با معنا بودن کار بسیار مهم و حیاتی می باشد. این بعد از مدل اشاره به میزان برخورداری یک شغل از ارزش و ارتباط آن با ایده ها، باور ها و استانداردهای شخصی دارد. هرچه یک شغل یا حرفه و فعالیت با نظام ارزشی شخص سازگار تر باشد، فرد با ایمان و اعتماد بیشتری کار را انجام می دهد. لذا می توان گفت بدون معنادار بودن ایجاد احساس توانمندی غیر ممکن است. یافته‌های سؤال آخر نیز با یافته‌های جمالی و همکاران (۱۳۹۲)، زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۸)، بختیاری و فرجاد (۱۳۹۸)، پانایوتولس و همکاران (۲۰۱۹)، سوتیکو و همکاران (۲۰۱۵)، نصری و همکاران (۲۰۱۸)، موحدی و همکاران (۲۰۱۷)، میرمحمدی و همکاران (۲۰۱۷)، معمارزاده و همکاران (۲۰۱۰)، بیبی (۲۰۱۷)، فاندینو (۲۰۱۰)، تیندوین (۲۰۱۹) مطابقت دارد.

با توجه به اینکه در این پژوهش عوامل توانمندسازی آموزشی معلمان بررسی شده است به علاقه مندان پژوهش توصیه می‌شود تا موانع توانمندسازی آموزشی معلمان را بررسی کنند. از طرف دیگر با توجه به اهمیت پژوهش در بین معلمان پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی عوامل و موانع مربوط به توانمندسازی پژوهشی معلمان را مورد بررسی قرار گیرد. همچنین به منظور تکمیل نتایج مطالعه حاضر و اثرگذاری نتایج از جنسیت‌های متفاوت پیشنهاد می‌شود عوامل توانمندسازی آموزشی معلمان مرد اردبیل نیز بررسی شود.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد عامل فردی بخصوص دانش فنی و توانمندسازی روانی مهمترین عامل بر توانمندسازی آموزشی معلمان زن اردبیل بوده است. فراهم نمودن ادامه تحصیلات مرتبط با شغل و ارتقای مهارت مدیریت کلاس، تجربه‌ی آموزشی در مدارس با سطوح مختلف، افزایش دانش روانشناسی کودک و مدرسه، کسب مهارت در برنامه ریزی درسی، تأمین و به کارگیری ابزارهای آموزشی مناسب، صبور بودن و تقویت روحیه انتقاد پذیری، داشتن حس اعتماد به نفس و... می‌تواند در توانمندسازی آن‌ها نقش موثر داشته باشد.

منابع

- امامقلی زاده، سعید، برقی، سیدرضا، و زارعی متین، حسن. (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران.
- بختیار، لطفعلی. و فرجاد، رجب. (۲۰۱۹). تدوین الگوی توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. ۲۱(۳)، ۱-۳۰.
- بهرامی، آرش. یادگارزاده، غلامرضا، پرند، کورش. (۲۰۰۷). تعیین خط مشی‌ها و عوامل اثرگذار در ارزشیابی درونی گروه‌های آموزشی رویکردی براساس پویایی سیستم. ۱۳(۲)، ۴۹-۷۷.
- تقریبی، زهرا. فخاریان، اسماعیل. میرحسینی، فخرالسادات. رسولی نژاد، سیداصغر. اکبری، حسین. و عاملی، حسین. (۱۳۸۹) بررسی شاخصهای افت تحصیلی عوامل مرتبط با آن در دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی کاشان.
- جمالی، آذر. ایران نژاد، پریرسا. و جهانیان، رمضان. (۱۳۹۲) تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی شغلی دبیران شهرستان بوشهر.
- حمیدی، فریده. و سعادت، ربابه. (۱۳۹۶). تأثیر کارکردهای رهبری مدیران بر توانمندسازی معلمان.
- خمیری، حبیب، فریبرز، الهام، ناصری، نازی السادات. (۱۴۰۱). طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران.
- زاهد بابلان. عادل. معینی کیا، مهدی. و ابراهیمی، سعید. (۲۰۱۹). نقش مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی معلمان در پیش بینی تغییرسازمانی مدارس ابتدایی شهرستان لنگرود.
- شاهزاده، حوریه و خدایاری، عباس و علیدوست قهفرخی، ابراهیم و نوربخش، مهوش، ۱۳۹۷، شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران
- فضلی، ناهید. خلخال، زعلی. نادری، نادر. سلیمانپور، جواد (۱۴۰۱). مدل سازی رهبری برنامه درسی برای مدیران مدارس ایران. دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن.
- کشمیری، فاطمه. (۱۳۹۸). دوره‌های توانمندسازی بر اساس رویکرد یادگیری مبتنی بر پروژه: راهکاری برای تحقق دانش پژوهی آموزشی در دانشگاههای علوم پزشکی.
- مصدق راد، علی محمد. و سعادت، مریم. (۱۳۹۴). رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان در بیمارستانهای شهر قزوین.
- معمارزاده، غلامرضا. طاهرپور، حبیب الله. مرادی، محمدرضا. (۲۰۱۰). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در شرکت مجتمع گازپارس جنوبی. ۲۳(۱)، ۲۵-۴۸.
- موجانی، سیدعلیرضا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان در مدارس. همایش ملی آسیب شناسی نظام آموزشی کشور
- موحدی، رضا. سیار، لیلا. زلیخایی. و معتقد، مهسا. (۲۰۱۷). شناسایی نیازهای آموزشی مدرسان مرکز علمی-کاربردی تعاون شهرستان همدان. ۹(۳۶)، ۱۱۵-۱۴۲.

میرمحمدی، سیدمحمد. حسین پور، داود. و قاسمی، حمیدرضا. (۲۰۱۷). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه تهران. ۲۵(۸۳)، ۹۳-۱۱۴.

نصری، رضا. رستم نیا، امین. نژادمرادی، همایون. و جمشیدی، فریبا. (۲۰۱۸). بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام)

Baby, K. T. (2017). Empowering Teachers and Learners through Action Research.

Fandiño, Y. J. (2010). Research as a means of empowering teachers in the 21st century. *Educación y educadores*, 13(1), 109-124.

Lee, Y., Kim, S. J. T. J. o. C., & Education, M. (2021). The Effects of Principals' Emotional Leadership and Teachers' Empowerment on Organizational Effectiveness: Focused on Institutions in Korean Early Childhood Education. 12(13), 6136-6140.

Panagiotopoulos, G., Panagiotis, K., & Karanikola, Z. (2019). Professional development and empowerment of primary school teachers. *European Journal of Training and Development*, 6(4), 9-19.

Seaton, F. S. J. E. P. i. P. (2018). Empowering teachers to implement a growth mindset. 34(1), 41-57.

Suteeku, S., Siribanpitak, P., & Siripirom, W. (2015). MANAGEMENT STRATEGIES TO ENHANCE TEACHER EMPOWERMENT IN ELEMENTARY SCHOOLS. *Scholar: Human Sciences*, 7(1).

Thomas, S. (2017). Teacher empowerment: A focused ethnographic study in Brunei Darussalam. *Qualitative Report*, 22(1).

Thornburg, D. G., & Mungai, A. (2011). Teacher empowerment and school reform. *Journal of ethnographic & qualitative research*, 5(4).

Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.

Tófalo, M. G. E. Y., & Menis, M. M. A. EFL Teachers' Professional Development Opportunities: Action

Identification and Ranking of Effective Factors in the Educational Empowerment of Teachers in Ardabil city (A psychological study)

Fatemeh Esmaeili Lemjiri ^{*1}

Abstract

The aim of this study was to Identification and Ranking of Effective Factors in the Educational Empowerment of Teachers in Ardabil city. This research was applied and mixed in terms of method. The sampling method was purposive and convenience. The statistical population included professors and teachers, managers and deputies of the schools in Ardabil city. Following the interview and data analysis at the qualitative phase, three general factors (i.e., individual, organizational, and environmental) were identified as the main empowerment factors and three general categories (i.e., individual, organizational, and environmental) as the effective factors in the teachers' empowerment. To make sure of the results, a 67-item questionnaire with a Cronbach's alpha-based 0.84% index of reliability was developed for the quantitative phase and distributed among strata-randomly selected sample of 282 teachers out of total population of 1053. The quantitative data, similarly, revealed that the technical knowledge and psychological empowerment have had the highest, while the social factors the lowest effects on the empowerment. Therefore, managers should pay attention to the identified factors in order to empower teachers

Keywords

Empowerment, Educational, teachers, women, Ardabil city

¹ Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.