پژوهش در ورزش تربیتی دوره ۸، شماره ۱۸، بهار ۱۳۹۹. صص ۱۱۲-۹۱

مقالهٔ پژوهشی

طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران

حوریه شاهزاده تیمورلو[۱]، عباس خدایاری[۲]، مهوش نوربخش[۳]، ابراهیم علیدوست قهفرخی[۴]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی کرج (نویسندهٔ مسئول)
۳. استاد دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۴. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۲۵

چکیده

هدف این تحقیق، طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران بود. این تحقیق آمیخته اکتشافی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعهٔ آماری بخش کیفی صاحب‌نظران (خبرگان) دانشگاهی و اجرایی وزارت آموزش و پرورش بودند که در زمینه مدیریت ورزش، درس تربیت‌بدنی و توانمندسازی، تخصص و اطلاعات منحصر به فرد داشتند. ۱۵ نفر ازمتخصصان با ویژگی‌های یادشده، به روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای انتخاب شدند و با مصاحبه، نظرات آنان جهت طراحی الگو اخذ شد. جامعهٔ آماری بخش کمّی، تعداد ۳۰۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بودند که به صورت خوشه‌ای نسبی از مناطق مختلف انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه و پرسش نامه استفاده شد. روایی صوری آن توسط اساتید مدیریت ورزشی و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأیید شد. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار اس.پی.اس.اس ۲۴ و پی.ال.اس انجام شد. نتایج نشان داد عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان شامل ابعاد زمینه‌ای (فناوری و ارتباطات، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی)، سازمانی (اهداف و راهبرد، منابع و تجهیزات و نظارت و ارزیابی) و فردی با مؤلفه‌های (روان‌شناختی، حرفه‌ای و اعتقادی - اخلاقی) هستند. از مؤلفه‌های بعد زمینه‌ای، فناوری و ارتباطات از مؤلفه‌های بعد سازمانی، منابع و تجهیزات و از بعد فردی، مؤلفه حرفه‌ای بیشترین تأثیر را برتوانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی داشتند. شفاف نمودن انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شخصیت و شغل آنان، ایجاد زمینهٔ استفاده از فناوری‌های نوین از پیشنهادات پژوهش است.

واژگان کلیدی: تربیت‌بدنی، توانمندسازی، چشم‌انداز ۱۴۰۴ ، معلمان

1. Email: shahzadehh@gmail.com
2. Email: khodayariabas@yahoo.com
3. Email: mahvashnoorbakhsh@yahoo.com
4. Email: e.alidoust@ut.ac.ir

مقدمه

توانایی یک سازمان برای رقابت در محیط جهانی بستگی به داشتن کارکنانی مؤثر، سیستم‌های یادگیری فراملی، معیارهای بهینه اندازه‌گیری و ارزیابی، سیستم‌های پاداش مؤثر و اثربخشی سازمان دارد. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی، تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از راههای گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اِعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان پذیر نخواهد بود (طالبیان و وفایی،۲۰۰۹، ۱۶). توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و صلاحیت‌های افراد است. توانمندسازی با تغییر در افکار و باورهای کارکنان شروع می‌شود. بدین معنی که آنها باید به این باور برسند که توانایی و صلاحیت لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیزی دارند و احساس کنند آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها دارند، احساس کنند اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (میر سپاسی،۲۰۱۴، ۲۵۳).

چالش‌های رهبری، فرهنگ و مسائل اقتصادی از یک سو، عناصر توسعه راهبردی منابع انسانی ازجمله: یادگیری سازمانی، نوآوری، توسعه کارکنان و کامیابی مشتری از سوی دیگر، سازمان‌ها را مجبور به جهت‌گیری راهبردی توانمندسازی کارکنان کرده است (رابینز[1]،۲۰۰۲،۴۲۰). توانمندسازی توسط محققان زیادی مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته و الگوها و مدل‌های مختلفی برای تواناسازی ارائه شده است. بر اساس الگوی ملهم[2]چهار عامل، ارتباط مستقیم و تأثیرگذاری بر توانمندسازی کارکنان دارند که در محیط رقابتی بایستی به آن توجه خاص کرد. در این الگو عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان عبارتند از: دانش و مهارت، اعتماد، ارتباطات و انگیزه‌ها (ملهم،۲۰۰۴، ۷۲).

بر اساس بررسی‌های به عمل آمده توسط رابینز و همکاران (۲۰۰۲، ۴۱۹) ارائه چارچوبی منسجم برای روشن کردن نقش متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی مهم است. در این مدل ادراک کارکنان، فرصت برای نفوذ بر نتایج کاری و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری تأثیر گذارند. مهمترین گام در فرایند توانمندسازی کارکنان، فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای ممارست افراد با میزانی از اختیارات، قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود آورد. هابز و مورلند[3](۲۰۰۹، ۵) دو الگو برای توانمندسازی معلمان در

1. Robbins
2. Melhem
3. Hobbs& Moreland

نظر می گیرند: در الگوی اول، دو فرایند توانمندسازی به طور همزمان در نظر گرفته شده است که شامل فرایند توانمندسازی افراد (خود اثربخشی و وضعیت) و فرایند توانمندسازی سازمان (قدرت، تأثیر و تصمیم‌گیری) و در الگوی دوم، توانمندسازی در سه مرحلهٔ آغازین، فزاینده و پشتیبانی‌کننده در نظر گرفته شده است.

توانمندسازی معلمان توسط شرت، گرین و ملوین[1](۱۹۹۴، ۳۹) به عنوان فرایندی تعریف شده است که به وسیلهٔ آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت‌های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه‌ای خود را ارتقأ می‌دهند، مسایل و مشکلات را حل می‌کنند و در قبال کارها مسئولیت‌پذیر می شوند. سومش[2](۲۰۰۵) معتقد است که مربیان توانمند عملکرد آموزشی و تعهد شغلی بالاتر، روابط بین فردی خوب و تعهد سازمانی بالاتری دارند. بر اساس نظر مائورف[3](۱۹۹۸،۴۷۴) توانمندسازی مربیان موقعیت و جایگاه شغلی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. دانش حرفه‌ای آنها را افزایش می‌دهد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم‌گیری آسان می‌کند. معلمان به واسطهٔ دانش و تخصص خود دارای قدرت نهفته هستند و توانمندسازی، در واقع آزادسازی این قدرت است که مزایایی چون بهبود و افزایش احساس تعهد و تعلق به مدرسه را در معلمان به وجود می‌آورد .

وال[4](۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان مطالعهٔ اکتشافی توانمندسازی معلمان و آموزش‌های فنی در کنتاکی انجام داده است. در این تحقیق ابعاد مورد ارزیابی شامل تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال و احساس مؤثر بودن بود. نتایج تحقیق ارتباط معناداری را بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای، اختیار تصمیم‌گیری، خودکارآمدی و احساس مؤثر بودن نشان داد. همچنین معلمان، بودجه و عدم پشتیبانی اداری را موثر بر توانمندی خود بیان کرده‌اند. مازیو و اسکویک[5](۲۰۱۷) نتیجه گرفتند عضویت در گروه‌های مدرسه تأثیر محدودی بر توانمندسازی معلمان دارد اما دسترسی به اطلاعات و جنسیت گروه‌های مدرسه‌ای منابع اصلی توانمندسازی معلمان هستند. کلین[6](۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان توانمندسازی معلمان، یادگیری سازمانی افقی و عمودی و تحرک موقعیتی در مدرسه انجام دادند. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می‌کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان است.

---

1. Short & Green & Melvin
2. Somech
3. Mearoof
4. Wall
5. Masue, Askvik
6. Klein

فریبر[1] و همکاران در بررسی چگونگی دستیابی به ساختارهای توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه به وسیله اعتماد به مدیر و هیئت مدیره مدرسه نشان دادند کارکنان آموزشی که احساس می‌کنند برخی تأثیرات را می‌توانند بر محل کارشان اعمال کنند و به ساختارهای توانمندسازی (قدرت، منابع، فرصت‌ها، حمایت و اطلاعات) دسترسی دارند، موقعیت بهتری برای اعتماد به سرپرست دارند. ابراهیمی (۲۰۱۴) در تدوین الگوی توانمندسازی مشاوران بر مبنای آسیب شناسی فعالیت آنها در مدارس و ارزیابی اثر بخش آن سه دسته از عوامل شامل عوامل درون فردی، عوامل محیطی و عوامل سازمانی را شناسایی کرد. صفری (۲۰۰۸) تحقیقی با عنوان ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی مدارس متوسطه ایران انجام داد و نتایج پژوهش نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی و تعهد سازمانی معلمان دارد.

با توجه به نتایج تحقیقات مختلف در زمینه توانمندسازی به ویژه توانمندسازی معلمان، می‌توان دریافت که عواملی مانند مسئولیت‌پذیری، ارتقأ و رشد حرفه‌ای، قدرت تصمیم‌گیری، جوّ مدرسه، خودکارآمدی، تعهد، منابع، آموزش، اهداف و ارزیابی عملکرد، رضایت و انگیزه از عوامل تأثیرگذار بر توانمندی معلمان می باشند. بدون تردید علاوه بر موارد مذکور، عوامل دیگری نیز بر توانمندی معلمان موثر خواهد بود که طراحی الگوی توانمندسازی به شناسایی آنها کمک خواهد کرد. از سویی توسعه و گسترش آموزش و پرورش نیازمند جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی پرتوان و شایسته است و معلمان جزء سرمایه انسانی سازنده آن سازمان هستندکه برخورداری آنان از صلاحیت‌های لازم به منظور تربیت نسل آینده مبتنی بر چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور جمهوری اسلامی ایران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. زیرا نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سایر سازمان‌ها توسط این وزارتخانه تربیت می‌شوند. جامعهٔ ایرانی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴برای منابع انسانی، چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت:

- برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فن آوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایهٔ اجتماعی در تولید ملی.
- برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع متناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب.
- فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مومن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیهٔ تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن (سند چشم‌انداز ۱۴۰۴).

1. Freire

سند چشم‌انداز به عنوان یک سند بالا دستی لازم الاجرا است. برای تحقق ویژگی‌های مورد نظر در افق چشم‌انداز و افزایش سهم کشور در تولیدات علمی جهان و پیام‌ها و ارزش‌های انقلاب اسلامی در سطح بین‌الملل، بیش از هر چیز برنامه‌ریزی صحیح و گسترده و تقویت کامل نیروهای انسانی مؤثر ضروری می‌باشد. به منظور تحقق اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران سیاست‌های کلی نظام آموزش و پرورش کشور، ارتقأ جایگاه آموزش و پرورش از نظر شاخص‌های کمی و کیفی در سطح منطقه و جهان است که برای تحقق آن یکی از مؤثرترین راه‌ها، توانمندسازی منابع انسانی به‌ویژه معلمان است. در این راستا سند تحول آموزش و پرورش یک برنامه مهم در سطح ملی است. در این سند معلم به عنوان موثرترین عنصر یاد شده که در برنامه‌های تحولی ابتدا باید معلمی متحول تربیت کنیم و سپس دانش‌آموز متحول. همچنین در این سند معلمان باید شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی متناسب با مبانی و اهداف سند چشم‌انداز را دارا باشند. در همین راستا ارتقأ کیفیت نظام تربیت معلم، افزایش توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای با آموزش‌های ضمن خدمت، برنامه‌ریزی برای روز آمد کردن اطلاعات تخصصی ، بهینه سازی فضا و تجهیزات مدارس ، ارتقای نقش و اختیارات مدرسه و تأمین نیروی انسانی توانمند مد نظر بوده است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰). در حال حاضر اقدامات مهمی در حوزه آموزش و پرورش و همچنین ضرورت تقدم اولویت های تربیتی بر اولویت‌های آموزشی در حال انجام است؛ از جمله ایجاد دانشگاه ویژه فرهنگیان، انعطاف‌پذیری به سمت برنامهٔ درسی متناسب با پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های موجود در هر استان و استانداردسازی اماکن و تجهیزات ورزشی مدارس، تغییر از روش‌های سنتی آموزش در مدارس و استفاده از فناوری‌های نوین، استفاده از ظرفیت علمی، فکری و اجتماعی معلمان در تصمیم‌گیری‌های درون مدرسه و توسعه فعالیت‌های فوق برنامه و مکمل درس تربیت‌بدنی در دستور کار قرار گرفته است (برنامه‌ها و فعالیت‌های معاونت تربیت‌بدنی و سلامت،۲۰۱۵ ، ۹۶) .

امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیدهٔ عام اجتماعی، جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می‌رود و توانمند سازی کارکنان، کارآمد کردن نظام آموزشی کشور برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز از الزامات اساسی و مهم در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز می‌باشد . در این زمینه معلمان به خاطر، پرورش آینده‌سازان کشور از اولویت برخوردارند. توانمندسازی معلمان در محیط‌های آموزشی باعث می‌شود معلمان صلاحیت خویش را توسعه دهند تا از طریق رشد خود، بتوانند مشکلاتشان را رفع نمایند. از سویی تحقق اهداف متعالی نیازمند تحول در شیوه‌ها و محتوی آموزشی به‌روز، مسأله محور و خلاقیت‌پرور، تدریس موفق درس تربیت‌بدنی توسط معلمان می‌باشد که بدون شک توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر بسزایی در تحقق این اهداف خواهد داشت.

با نگاهی دقیق بر وضعیت ورزش و تربیت‌بدنی در مدارس کشور، مشاهده می‌شود که علی‌رغم طراحی، اجرا و پیاده سازی برنامه‌های متعدد از سوی وزارت آموزش و پرورش در زمینه تربیت‌بدنی و ورزش، خلأها و کمبودهای مختلفی در ارتباط با معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد؛ به طوری که بی‌میلی و بی‌علاقگی گاه به دلیل عدم وجود امکانات و تجهیزات ورزشی لازم و گاه به دلیل کمبود تعهد و وظیفه شناسی معلمان تربیت‌بدنی نسبت به شغل و حرفه خود و شاگردان به‌وجود آمده است. به همین دلیل تمرکز بر رفتارهای معلمان تربیت‌بدنی به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل شناخت این‌گونه مسائل در خور توجه است. به نظر می‌رسد رویکردهای اخیر اصلاحات آموزشی بیشتر بر بازسازی ساختاری مدارس و تغییرات اداری، تخصیص منابع مالی و مادی و چگونگی تأمین آنها تأکید دارند.کانون اصلی انتقال قدرت و حق تصمیم‌گیری در سطح مدارس فراتر از اقدامات ذکر شده است که مهمترین آن توانا‌سازی، قدرت‌سپاری به مدیران و معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری به عنوان برنامه‌ریزان و مجریان مدارس است (عبدالهی و اشرفی،۲۰۱۲، ۹۵). توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند یکی از اقدامات اساسی برای رفع مشکلات و کمبودهای تربیت‌بدنی آموزش و پرورش باشد. زیرا توانمندسازی معلمان به ایجاد ادراک مثبت آنها از قدرت استقلال و کنترل بر کارشان برمی‌گردد و این حس، قدرت خودتعیینی، خودارزشی و اعتقاد به خودکارآمدی را تقویت می‌کند.

با توجه به نقش و جایگاه معلمان تربیت‌بدنی در صحنه تعلیم و تربیت، ضروری است که بیش از هر عامل دیگری، به رشد، توسعه و توانمندی خود معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شود. و برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های معلمان تربیت‌بدنی باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها را ارتقأ دهیم. این امر حاصل نمی‌گردد مگر آنکه پرورش و توانمند کردن معلمان به صورت برنامه‌ریزی شده و نظامند مورد توجه قرار گیرد. بر همین اساس فرایند توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی بایستی از الگویی جامع و نظام‌مند جهت رسیدن به چشم‌انداز افق ۱۴۰۴پیروی کند. به این ترتیب مقولهٔ توسعه توانمندی‌ها و شایستگی معلمان تربیت‌بدنی به عنوان یک موضوع کلیدی در آموزش و پرورش، با افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ اهمیت اساسی دارد و از جملهٔ ضروری‌ترین اقداماتی است که در سازمان و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است. از آنجا که توانمندسازی معلمان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنها شود، پژوهشگر تلاش دارد در این پژوهش الگوی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی را طراحی کند و به سؤالات زیر پاسخ دهد: مؤلفه‌های اصلی و اساسی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی کدام‌اند؟ روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

هدف اصلی تحقیق "طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴" بوده است که با روش آمیخته، در دو مرحلهٔ کیفی و کمی اجرا شد. در مرحلهٔ کیفی آن از اساتید و صاحب‌نظران کشور، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل احصأ گردید. سپس مدل به دست آمده، به صورت پایلوت در بین معلمان تربیت‌بدنی آذربایجان شرقی توزیع و برازش آن بررسی گردید. به این صورت که بعد از تحلیل محتوا، با اشباع نظری مصاحبه به عمل آمد و بعد از رسیدن به الگو با روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه میزان اعتبار یا روایی الگو اندازه‌گیری شد.

جامعه و نمونهٔ آماری پژوهش حاضر از دو بخش تشکیل می‌شد. جامعهٔ آماری بخش کیفی شامل صاحب‌نظران (خبرگان)، اساتید دانشگاهی کل کشور و مدیران اجرایی وزارت آموزش و پرورش بود که در زمینهٔ مدیریت ورزش و معلمان تربیت‌بدنی و توانمندسازی دارای تخصص و اطلاعات منحصر به فرد بودند. از بین متخصصان با ویژگی‌های یاد شده ۱۵ نفر با روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای انتخاب و با ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته نظرات آنان جهت طراحی الگو با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ اخذ شد. جامعهٔ آماری بخش کمّی تحقیق معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۳۲۰ نفر بودند.آنها به صورت خوشه‌ای نسبی از مناطق مختلف استان به تعداد۳۰۰ نفر انتخاب و با ابزار پرسش‌نامه حاوی ۹۳ گویه (در سه بعد فردی، سازمانی و زمینه‌ای) روی طیف ۱ تا ۵ لیکرت، نظرات آنها راجع به الگوی طراحی شده گرفته شد. از طریق حضور محقق در نواحی، مناطق و محل خدمت همکاران پرسش‌نامه محقق‌ساخته به معلمان تربیت‌بدنی ارائه شد و نظرات آنها راجع به الگوی طراحی شده اخذ گردید. جدول (۱) شاخص‌های روایی، پایایی را برای متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ می‌باشند. شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه استفاده می‌شوند تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۷ بود و نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری دارند.

جدول۱- شاخص‌های روایی، پایایی

متغیر	روایی	پایایی ترکیبی	آلفا کرونباخ
بعد فردی	۰/۶۵۰	۰/۷۸۸	۰/۸۲۲
روان‌شناختی	۰/۵۹۹	۰/۷۳۶	۰/۷۷۶
اعتقادی و اخلاقی	۰/۵۲۰	۰/۹۰۹	۰/۸۹۱
حرفه‌ای	۰/۵۳۷	۰/۷۷۵	۰/۷۷۲
بعد زمینه‌ای	۰/۶۲۵	۰/۹۰۳	۰/۸۸۳
عوامل اقتصادی	۰/۶۰۰	۰/۸۵۷	۰/۷۷۹
عوامل فرهنگی	۰/۵۷۶	۰/۸۴۱	۰/۷۴۵
فناوری ارتباطات	۰/۵۸۷	۰/۸۷۶	۰/۸۲۵
بعد سازمانی	۰/۶۶۵	۰/۷۷۲	۰/۸۱۶
آموزش و یادگیری	۰/۶۱۸	۰/۸۸۹	۰/۸۴۴
چشم‌انداز، اهداف و راهبرد	۰/۶۱۳	۰/۸۸۷	۰/۸۴۰
منابع و تجهیزات	۰/۵۲۷	۰/۸۴۷	۰/۷۸۱
ساختار سازمانی	۰/۵۵۸	۰/۸۰۷	۰/۷۰۲
نظارت و ارزیابی	۰/۵۹۸	۰/۸۸۱	۰/۸۳۱
نظام پاداش	۰/۶۵۸	۰/۸۸۵	۰/۸۲۷
توانمند سازی	۰/۶۳۱	۰/۷۶۵	۰/۸۵۱

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی مثل جداول، نمودارهای فراوانی و استنباطی تحلیل عاملی اکتشافی و روشPLS[1] استفاده شده است.

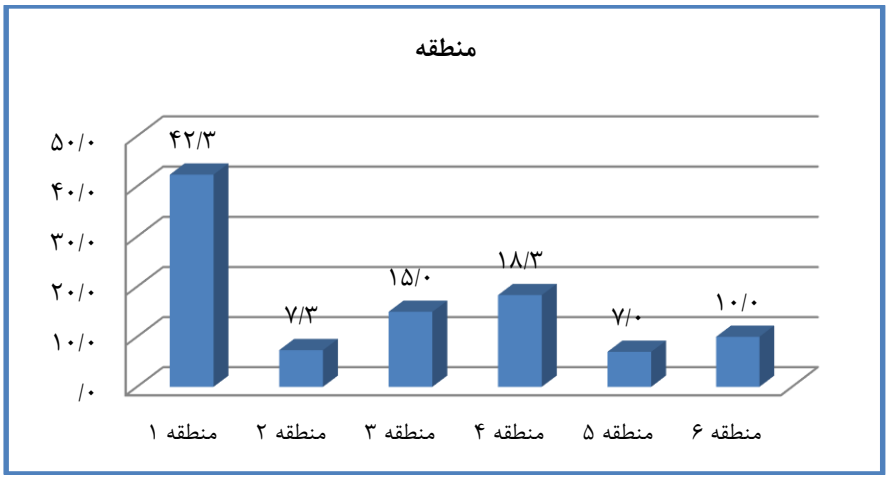
یافته‌ها و نتایج تحقیق

در این بخش ابتدا در سطح توصیفی به توصیف و تلخیص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه که شامل جنسیت، سن، سابقهٔ خدمت، میزان تحصیلات و مناطق خدمتی پرداخته می‌شود و در جدول (۲) به طور کامل آمده است. سپس یافته‌های استنباطی تحقیق آورده شده است.

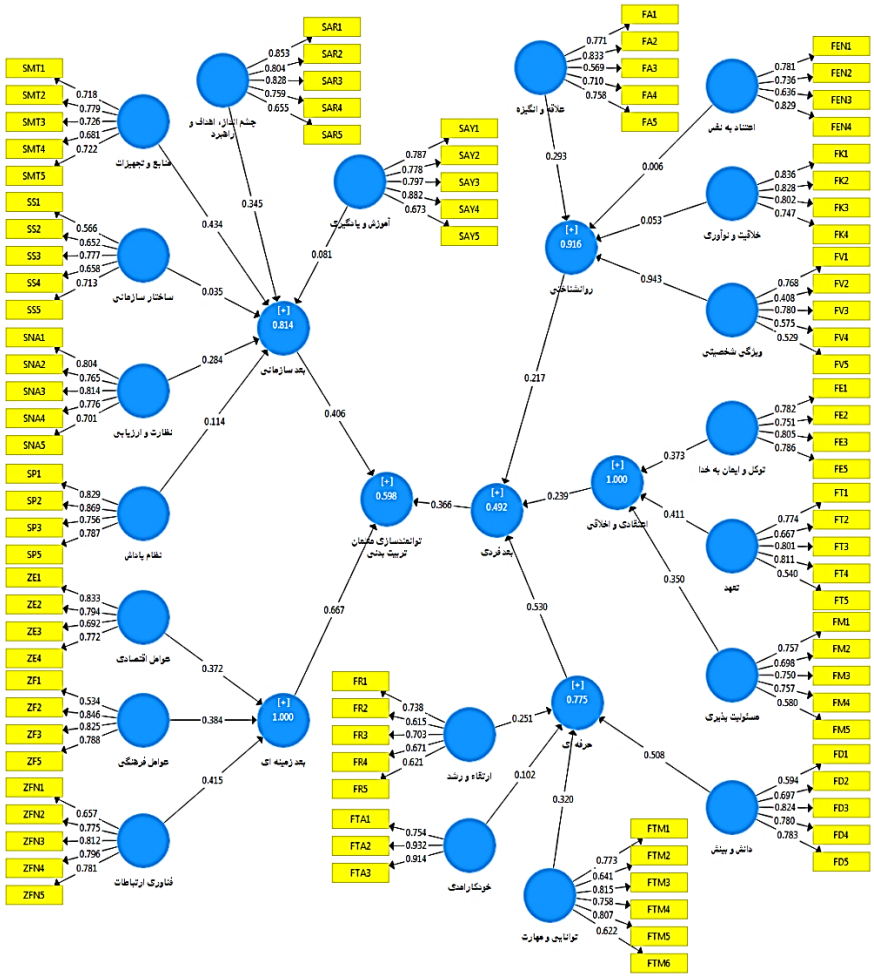
1. Partial Least Squares

جدول۲- یافته‌های جمعیت‌شناختی

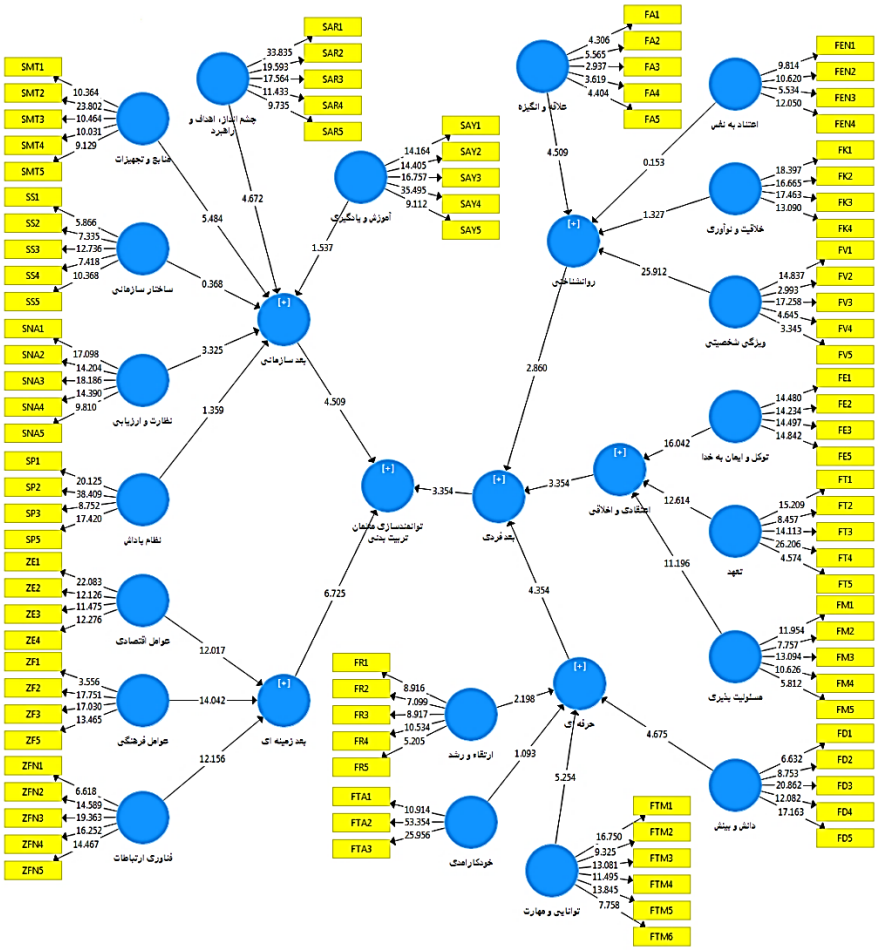
عوامل جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۳۰	۴۳/۰
	زن	۱۷۰	۵۷/۰
سن	۲۰-۳۰	۶۰	۲۰/۰
	۳۱-۴۰	۱۷۲	۵۷/۳
	۴۱-۵۰	۵۵	۱۸/۳
	بیشتر از ۵۰	۱۳	۳/۴
سابقهٔ خدمت	تا ۵ سال	۸	۲/۷
	۵-۱۰	۷۵	۲۵/۰
	۱۱-۱۵	۷۵	۲۵/۰
	۱۶-۲۰	۶۶	۲۲/۰
	۲۱-۲۵	۶۰	۲۰/۰
	بالای ۲۵ سال	۱۶	۵/۳
میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۵۲	۵۰/۷
	کارشناسی ارشد	۱۳۹	۴۶/۳
	دکتری	۹	۳/۰



شکل۱- نمودار ستونی مربوط به فراوانی منطقه پاسخ دهندگان



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب مسیر



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (تی)

بر اساس شکل (۲) تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر شده‌اند. هم‌چنین مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ است (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است). لذا می‌توان همسویی سؤالات پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری متغیر ها را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج فوق نشان می‌دهد آنچه با سؤالات پرسش‌نامه قصد سنجش آنها را داشته‌ایم توسط این ابزار محقق شده است. لذا روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است.

جدول ۳- ضرایب مسیر، آماره‌ی تی و ضریب تعیین (متغیر وابسته: توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی)

متغیر مستقل	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری	ضریب تعیین چندگانه
بعد فردی	۰/۳۶۶	۳/۳۵۴	۰/۰۰۱	۰/۵۹۸
بعد سازمانی	۰/۴۰۶	۴/۵۰۹	۰/۰۰۱	
بعد زمینه‌ای	۰/۶۶۷	۶/۷۲۵	۰/۰۰۱	

با توجه به ضریب مسیر و همچنین مقدار آماره تی جدول (۳) می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد، هر سه بعد فردی، سازمانی و زمینه‌ای بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

مقدار ضریب تعیین چندگانه برابر ۰/۵۹۸ شده است. بر این اساس ابعاد فردی، سازمانی و وظیفه‌ای روی هم رفته توانسته‌اند ۵۹ درصد از تغییرات توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۴-نتایج معیارقدرت پیش بین سازه های درون‌زا

ابعاد و مؤلفه‌ها	معیار پیش بین
بعد فردی	۰/۳۶۰
مؤلفه اعتقادی و اخلاقی	۰/۴۰۶
مؤلفه حرفه‌ای	۰/۳۶۴
مؤلفه روان‌شناختی	۰/۴۰۶
بعد سازمانی	۰/۳۳۲
بعد زمینه‌ای	۰/۴۰۴
توانمندسازی	۰/۵۷۲

معیارقدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. با توجه به جدول (۴) مقادیر آن بیشتر از ۰/۳۵ است و قدرت پیش‌بین مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای و برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود.

جدول ۵- نتایج [1]معیار افزونگی متغیرهای درون‌زا

ابعاد و مؤلفه‌ها	ضریب تعیین چندگانه	میزان اشتراک	معیار افزونگی
بعد فردی	۰/۴۹۲	۰/۵۹۹	۰/۲۹۴
اعتقادی و اخلاقی	۱/۰۰۰	۰/۵۶۶	۰/۵۶۶
روان‌شناختی	۰/۹۱۶	۰/۷۱۱	۰/۶۵۱
حرفه‌ای	۰/۷۷۵	۰/۵۴۰	۰/۴۱۸
بعد سازمانی	۰/۸۱۴	۰/۵۲۱	۰/۴۲۴
بعد زمینه‌ای	۱/۰۰۰	۰/۶۴۳	۰/۶۴۳
توانمندسازی	۰/۵۹۸	۰/۵۹۸	۰/۳۵۷
مقدار کل افزونگی			۰/۴۷۹

شاخص معیار افزونگی، شاخص معیار سنجش کیفیت مدل ساختاری برای هر متغیر درون‌زا با توجه به مدل اندازه‌گیری آن است. با توجه به مقادیر آن در جدول (۵)کیفیت مدل تأیید می‌شود.

جدول ۶- نتایج معیار نیکویی برازش

نیکویی برازش	ضریب تعیین چندگانه	مقادیر اشتراکی
۰/۶۹۰	۰/۷۹۹	۰/۵۹۶

توسط معیارنیکویی برازش می‌توان پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نمود. با توجه به جدول (۶) مقدار معیار نیکویی برازش بیشتر از ۰/۳۶ (مقدار قوی) است و برازش کلی الگو مورد تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد ابعاد زمینه‌ای، سازمانی و فردی به ترتیب در توانمندسازی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارند. به این ابعاد در تحقیقات سایرین همچون حسن آبادی (۲۰۱۳)، ابراهیمی (۲۰۱۴)، هابز و مورلند (۲۰۰۹)، رابینز، کرینو و فرندال[2](۲۰۰۲) اشاره شده است. از نظر اولویت‌بندی ابعاد نتایج تحقیق با تحقیقات رابینز، کرینو و فردنال (۲۰۰۲)، لاوراک[3](۲۰۰۳) و

1. Redundancy
2. Robbins, Crino & Fredendall
3. Laverack

بختیاری (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد و با تحقیق بریجز[1](۲۰۰۳) و حسن آبادی (۲۰۱۳) که در اولویت اول، بعد فردی بود و راندلوپ، که بعد سازمانی در اولین اولویت بوده، ناهمخوان است. علل این ناهمخوانی می‌تواند دلایلی مانند تفاوت در ابزار اندازه‌گیری (گویه‌ها و شاخص‌ها)، ماهیت نمونه‌ها (مدرک، جنسیت و تعداد) و محل دو تحقیق (سازمان‌ها وکشورهای متفاوت) باشد.

با توجه به نتایج پژوهش عوامل فرهنگی، فناوری ارتباطات، عوامل اقتصادی بربعد زمینه‌ای توانمندسازی تأثیر مثبت و معناداری دارند. در تحقیق حسن آبادی (۲۰۱۳) نیز بر عوامل فرهنگی تأکید شده است. ملهم (۲۰۰۴)، مازیو و اسکویک (۲۰۱۷) و حسن آبادی (۲۰۱۳) در الگوهای توانمندسازی خود بر مؤلفه فناوری و ارتباطات تأکید کرده‌اند. ارتباطات و تعامل درون و برون سازمانی در برنامه‌های توسعه و سیاست‌های کلی نظام اداری مد نظر قرار گرفته و توانایی تولید علم و فناوری از اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ است. توانمند سازی و تحول آفرینی به عنوان یکی از اهداف مهم است که سبب افزایش کارایی و بهره‌وری نظام آموزش و پرورش خواهد بود و در برنامهٔ پنجم توسعه نیز بر توسعهٔ فناوری‌های نوین تأکید شده است. در برنامهٔ پنجم توسعه نیز بر توسعه فناوری‌های نوین تأکید شده است. بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین در نظام تعلیم و تربیت رسمی از اهداف سند تحول بنیادین است. توسعهٔ ضریب نفوذ شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات (اینترانت) در مدارس، با اولویت پرکردن شکاف دیجیتالی بین مناطق آموزشی و ایجاد ساز و کار مناسب برای بهره‌برداری بهینه و هوشمندانه، توسط مربیان از راهکارهای آن می‌باشد. یکی از ابعاد سند چشم‌انداز بعد فرهنگی است که در آن هم بر توانا بودن در تولید علم و فناوری نوین در سطح منطقه و جهان تأکید شده است. از ابعاد دیگر چشم‌انداز بعد اقتصادی است که برخورداری از رفاه، ارتقأ نسبی سطح درآمد و توزیع مناسب امکانات از مؤلفه های تأثیر گذار آن است که در بعد زمینه‌ای این تحقیق عوامل فرهنگی و اقتصادی مد نظر بوده است.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد چشم‌انداز، اهداف و راهبرد، منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی بر بعد سازمانی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارند. این مؤلفه‌ها توانسته‌اند ۸۱ درصد از تغییرات بعد سازمانی را پیش‌بینی کنند؛ که با تحقیقات حسن آبادی (۲۰۱۳)، رمزدن[2] (۱۹۹۷) هم‌خوان است. وقتی هدف‌های رفتاری ویژه‌ای مشخص شود که به هدایت رفتار افراد حین انجام وظایف کمک کند، چشم‌انداز روشنی از آینده برای آنها فراهم می شود و کمک میکند تا کارکنان چگونگی رسیدن به آینده را به روشنی دریابند درنتیجه توانمندی نیز افزایش می‌یابد.

1. Bridges
2. Ramsden

(عبدالهی و حیدری، ۲۰۰۹، ۱۱۲). جهت نیل به هدف، بایستی از وسایل و روش‌های مناسب استفاده شود، با وسایل و روش‌های نامناسب نمی‌توان به اهداف دست یافت. استفاده از وسایل و امکانات مناسب منجر به توانمندی افراد در رسیدن به هدف می‌شود. ساختن فرآیند طراحی، تدوین و تأمین فضا، تجهیزات و امکانات از راهبردهای تأکید شده سند تحول بنیادین آموزش و پرورش می‌باشند که راهکارش اهتمام به طراحی و ساخت و تجهیز مناسب فضای ورزشی در تمام مدارس به عنوان محیط تعلیم و تربیت است. ممکن است همه امکانات و وسایل در اختیار معلمان تربیت‌بدنی وجود داشته باشد. اما آیا از این امکانات استفاده مفید می‌شود؟ یا بدون استفاده رها شده‌اند؟ لذا وجود یک ساز و کار دقیق برای نظارت بر کار معلمان مهم است. ایجاد ساز و کارهای قانونی و ساختار مناسب برای سنجش و ارزشیابی عملکرد از راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است و تقویت و کارآمد کردن نظام بازرسی و نظارت از اهداف چشم‌انداز است. نظارت و طراحی نظام ارزیابی و به کارگیری نتایج آن نقش زیادی در توانمندی معلمان دارد معیارهایی که برای ارزیابی عملکرد انتخاب می‌شوند تأثیر عمده بر آنچه معلمان انجام می‌دهند خواهد داشت.

نتایج تحقیق در مورد نظام پاداش نشان می‌دهد که نظام پاداش بر بعد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. نتایج با تحقیق عبدالهی و حیدری (۱۳۸۸) در بررسی عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم که رابطه معناداری بین پاداش و توانمندسازی مشاهده نکردند هم‌خوانی دارد. رمزدن (۱۹۹۷) قدرشناسی و پاداش دادن به موفقیت را زمینه ساز تعهد و در نتیجه توانمندسازی هیئت علمی می‌داند (عبدالهی و حیدری،۱۱۸،۲۰۰۹). با توجه به نتیجه شاید به‌توان چنین تفسیر کرد که معلمان تربیت‌بدنی برای اهداف شغلی خود ارزش قائلند و در مورد فعالیت و آموزش‌هایی که انجام می‌دهند از نیروی روحی و روانی خود استفاده می‌کنند و احساس هدفمندی دارد و تنها دستیابی به حقوق و مزایا برای آنها مهم نیست؛ بلکه آرمان‌های بنیادی‌تر و انسانی‌تر برای آنها وجود دارد که با فعالیت آنان پیوند دارد و آنها را ترغیب به فعالیت بدون در نظر گرفتن پاداش می‌سازد.

یافته‌ها نشان می دهد ساختار سازمانی بر بعد سازمانی تأثیر معناداری ندارد که با نتایج تحقیقات رابینز و همکاران (۲۰۰۲)، بختیاری (۲۰۰۹) و حسن آبادی (۲۰۱۳) هم‌خوانی ندارد. شاید به‌توان چنین تفسیر کرد که آموزش و پرورش ایران با تمرکز بر قدرت و اختیار در سطوح بالای مدیریت، ساختار اداری وسیع، برنامه‌های شدیداً متمرکز، قوانین دست و پاگیر و دیوان سالارانه موجب ناکارآمدی، فقدان پویایی و انعطاف ناپذیری برنامه‌ها و اداره مدارس و کلاس‌ها شده است (سلیمی،۲۰۰۳، ۷۶). در حال حاضر در بخش تربیت‌بدنی، نیروهایی که در رده‌های بالاتر سازمانی قرار دارند، تصمیمات مربوط به شغل و اهداف تربیت‌بدنی را می‌گیرند و از طریق بخشنامه‌ها، قوانین و مقررات را به معلمان تربیت‌بدنی ابلاغ می‌کنند. معلمان نتوانسته‌اند از اختیارات لازم برای تصمیم‌گیری

برخوردار باشند و تمرکززدایی در قدرت و تصمیمات صورت نگرفته است. همچنین از نظر ارتقای شغلی قوانین و مقررات مشخصی برای ارتقای معلمان تربیت‌بدنی وجود ندارد و انتخاب مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش بدون در نظر گرفتن شایستگی‌های آنان انجام می‌گیرد. حتی در برخی موارد این انتخاب‌ها، از افراد غیر تخصصی تربیت‌بدنی است. باید نگرش مدیران آموزش و پرورش، به معلمان تغییر یابد به طوری که اختیارات لازم را برای تصمیم‌گیری، آموزش و تدریس به معلمان بدهند که این امر می‌تواند سبب افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری معلمان تربیت‌بدنی شود.

همچنین آموزش و یادگیری بر بعد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. از نظر توماس و ولتهوس[1](۱۹۹۰) آموزش باعث رشد حرفه‌ای کارکنان می‌گردد و از این طریق بر توانمندسازی تأثیر دارد. آموزش معلمان برای استفاده از روش‌های تدریس و تکنولوژی های جدید و استفاده از منابع می‌تواند بر توانمندسازی تأثیر مستقیم داشته باشد (رحمانی،۲۰۱۳به نقل از ماهاراگاما[2]۲۰۰۷) . با توجه به این‌که در حال حاضر آموزش‌های ضمن خدمت معلمان تربیت‌بدنی به صورت تخصصی برگزار نمی‌شود و تأثیر چندانی بر افزایش سطح دانش تخصصی افراد ندارد، چنین نتیجه‌ای منطقی به نظر می‌رسد.

نتایج نشان می‌دهد مؤلفه روان‌شناختی، اعتقادی ـ اخلاقی و حرفه‌ای بر بعد فردی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارند و این سه مؤلفه توانسته‌اند ۴۹ درصد از تغییرات بعد فردی را پیش‌بینی کنند که با تحقیقات اسپریتزر[3](۱۹۹۵)، شرت و همکاران (۱۹۹۴)، سومش (۲۰۰۵)، بختیاری (۲۰۰۹) هم‌خوان است. راهکار ۳ـ۲ سند تحول بنیادین بر تقویت شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای معلمان تأکید کرده است. متغیرهای مستقل علاقه، انگیزه و ویژگی‌های شخصیتی بر متغیر وابسته مؤلفه روان‌شناختی بعد فردی تأثیر مثبت و معناداری دارند که با تحقیق رابینز (۲۰۰۲) و راهکار ۳ـ۱۲ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که ایجاد سازوکارهای قانونی برای افزایش انگیزه معلمان و مربیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی است هم‌خوان است. اما تأثیر معناداری بین اعتماد به نفس و خلاقیت و نوآوری معلمان تربیت‌بدنی با مؤلفه روان‌شناختی بعد فردی مشاهده نشد؛ در حالی که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر خلاقیت و نوآوری و نظریه‌پردازی در نظام تعلیم و تربیت رسمی تأکید شده است و بر همین اساس راهکار ۵ـ ۱۸ سند تحول، استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی و حمایت مادی و معنوی از مربیان و دانش آموزان خلاق و نوآور و کارآفرین می‌باشد.

---

1. Thomas & Velthouse
2 .Maharagama
3. Spreitzer

یافته‌ها نشان می‌دهد متغیرهای مستقل توکل و ایمان به خدا، تعهد و مسئولیت‌پذیری بر متغیر وابسته مؤلفه اعتقادی- اخلاقی بعد فردی تأثیر مثبت و معناداری دارند که با تحقیقات باروچ[1](۱۹۹۸)، ابراهیمی (۲۰۱۴) و صفری (۲۰۰۸) و راهکار ۴ـ۲ سند تحول بنیادین که بر تقویت ایمان، بصیرت دینی و باور به ارزش‌های انقلاب اسلامی تأکید داشته، هم‌خوان است. در سند چشم‌انداز۱۴۰۴ نیز بر جامعه‌ای ایثارگر و مومن و متعهد و متکی بر اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیر و تأثیرگذار تأکید شده است که در بعد فردی این پژوهش ویژگی‌های مذکور آمده است. از نظر دین مبین اسلام برای توانمندسازی کارکنان، علاوه بر جنبه های سازمانی و ساختاری باید به عوامل درونی انسان، ابعاد معرفتی، نگرشی و رفتاری و مسائل ارزشی و اخلاقی توجه شود که همه این موارد را می‌توان در آیات قرآن مجید و احادیث و روایات مشاهده نمود. همچنین متغیرهای مستقل دانش و بینش، توانایی و مهارت و ارتقأ (رشد) بر متغیر وابسته مؤلفه حرفه‌ای بعد فردی تأثیر مثبت و معناداری دارند. اساس توانمندسازی رسیدن فرد به شایستگی‌های دانشی، بینش و مهارتی شغلی است که در راهکار ۳ـ ۲۲ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، برطراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی- حرفه ای برای منابع انسانی تأکید شده است. برخورداری از دانش پیشرفته و توانایی تولید از اهداف چشم‌انداز است و قابلیت‌ها، توانایی‌های فردی برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و دانش و نگرش و تجربه در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده مورد توجه قرار گرفته است که می‌توان به تحقیقات توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰)، ملهم (۲۰۰۴) و سومش (۲۰۰۵) اشاره کرد.

در بین شاخص‌ها، معیارهای تناسب راهبردها و اهداف تربیت‌بدنی در آموزش و پرورش، جایگاه مناسب درس تربیت‌بدنی در مدارس، حمایت‌های مالی مناسب از ایده های معلمان تربیت‌بدنی، اجرای هدفمند برنامه درس تربیت‌بدنی با استفاده از طرح درس و شاخص اطمینان به مفید بودن خود در انجام وظایف شغلی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی دارند. محققانی همچون ، رمزدن (۱۹۹۷)، حسن آبادی (۲۰۱۳) بر مؤلفه تناسب چشم‌انداز، اهداف و راهبرد تأکید داشته‌اند. نتایج تحقیقات حسن آبادی (۲۰۱۳)، برندک (۲۰۰۹) بر موضوع جایگاه مناسب و ارزشی تأکید داشته‌اند. تحقیق وال[2](۲۰۱۲) بر شاخص حمایت مالی از معلمان تأکید داشت و معتقد بود بودجه‌های دولتی بر توانمندسازی معلمان تأثیر مثبت دارد (وال، ۲۰۱۲،۸۹).

راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌ریزی، به دلیل جهت‌دهی به فعالیت‌ها از ارکان مهم سازمان‌ها هستند. توانمندسازی نیازمند آن است که کارکنان با یک هدف روشن هدایت شوند، بدانند سازمان کجا می‌رود؟ و آنها چگونه می‌توانند در آن سهیم باشند؟ (وال،۲۰۱۲، ۲۰). در برنامه‌ریزی درسی آموزش

1. Baruch
2. Wall

و پرورش، معلمان باید با خلاقیت خود، از امکانات موجود استفاده کنند و برنامه‌ریزی های لازم را انجام دهند. اهمیت دادن به ایده‌ها سبب خلاقیت و نوآوری معلم در کلاس درس و قدرت تصمیم‌گیری صحیح او می‌شود، اجرای ایده ها باعث توانمندی خواهد شد. پس قابل قبول است که بیشترین تأثیر را داشته باشد. البته نارضایتی ناشی از شرایط مالی می‌تواند سبب کاهش نوآوری و خلاقیت شود .

توجه به عوامل فرهنگی از جمله اهمیت درس تربیت‌بدنی در مدارس می‌تواند بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر بگذارد. در مدارس کشور، توجه به سطح علمی دانش‌آموزان اهمیت بیشتری دارد تلاش‌های زیادی جهت افزایش توان علمی معلمان برای دروس تئوری صورت گرفته است، اما با وجود اهمیت ورزش در بین عموم جامعه، نقش معلمان و درس تربیت بدنی اغلب از طرف اولیا و همکاران نادیده انگاشته می‌شود و یکی از مهمترین دغدغه‌های امروز زنگ‌های ورزش، جدی گرفته نشدن این درس است. باید وزارت آموزش و پرورش برای اصلاح تفکر اولیأ و معلمان و مربیان در زمینه تربیت‌بدنی وارد عمل شود و راهکارهایی برای این موضوع بیاندیشد. بنا به نظر باروچ (۱۹۹۸) ارزش‌ها و نگرش‌ها، اعتقادات بر توانمندسازی تأثیر دارند. هابز و مورلند بیان کردند معلم توانمند باور دارد که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام موفقیت آمیز وظایف را دارد و می‌تواند در یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان موثر باشد (هابز و مورلند، ۲۰۰۹، ۷). در واقع احساس مفید بودن ویژگی است که فرد آن را منشأ اثر در جهت دستیابی به اهداف وظیفه‌ای تلقی می‌کند، به عبارت دیگر فرد باید به این باور برسد که با انجام دادن وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده داشته باشد (کلر و دانسیتو[1]،۱۹۹۵، ۱۲۸).

سند چشم‌انداز جهت‌گیری خرد و کلان کشور را درعرصه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، امنیتی و دفاعی در بر می‌گیرد و نه فقط به پیش‌بینی آینده، بلکه به خلق آینده‌ای مطلوب و مناسب می‌نگرد. این سند به عنوان نقطه عطفی در راهبردها و سازماندهی حرکت کلی کشور ، افق پیش روی همه قوا، دستگاه‌ها، نهادها و مردم را در سال‌های آینده به تصویر می‌کشد. اهداف نهایی سند چشم انداز رسیدن به توسعه است به همین منظور و با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود فرایند توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی در آموزش و پرورش کشور با توجه به ابعاد فردی، سازمانی و زمینه‌ای نظامند شود. مسئولین آموزش و پرورش به منظور افزایش احساس توانمندی معلمان می‌توانند در فرایند جذب نیرو با کسب اطمینان از تناسب بین شخصیت و مشاغل، ویژگی‌ها، ارزش‌ها، باورها و رفتارهای داوطلبان و تقویت بیش از پیش آنها اهتمام ورزیده و از نظر سازمانی و زمینه‌ای شرایطی را ایجاد کنند که معلمان تربیت‌بدنی به‌توانند به نحو مطلوبی کارشان را انجام دهند. با توجه به اهمیت بعد زمینه‌ای و فناوری ارتباطات، ارتباطات و فناوری‌های رایانه‌ای در مدارس توسعه یافته و هزینه‌های

1. Keller& Dansereau

دستیابی به اطلاعات نادر و پر هزینهٔ مورد نیاز معلمان، کاهش یابد. اطلاعات مفید آموزشی از طریق مجلات معتبر آموزشی در اختیار معلمان تربیت‌بدنی قرار گیرد. از نظرات و پیشنهادات معلمان تربیت بدنی در تصمیم‌گیری‌های کلان مربوط به تربیت‌بدنی مدارس استفاده شود. برای مدیران و معلمان دیگر آموزش‌های ضمن خدمت برگزار شده و جایگاه تربیت‌بدنی و ورزش به آنها آموزش داده شود. کارگروه‌های همگن از معلمان تربیت‌بدنی در سطح مدارس همجوار برای تبادل تجربیات و انتقال دانش تشکیل شود. جلسات آموزشی با خانواده‌ها برگزارشده و اهمیت و جایگاه تربیت‌بدنی در مدارس یادآوری شود. برای ابداع، نوآوری و خلاقیت در معلمان تربیت‌بدنی باید زمینه‌های مناسب فراهم شود و مدیران مدارس آنها را در عملی کردن ایده‌ها و راه‌حل‌هایشان آزاد بگذارند. همچنین، با ارتقأ سطح معیشت معلمان تربیت‌بدنی و فراهم ساختن بسترهای لازم در این خصوص، می‌توان باعث افزایش عزت معلمان و در نتیجه افزایش توانمندی آنان شد. وزارت آموزش و پرورش با روشن و شفاف نمودن انتظارات از معلمان تربیت‌بدنی به رفتار معلمان تربیت‌بدنی جهت دهد و در تدوین برنامه‌ها از نظرات معلمان تربیت‌بدنی استفاده نماید و از ابلاغ بخشنامه‌هایی که قابلیت اجرایی ندارند پرهیز نماید.

منابع

1. Abdollahi, B., & Ashrafi, S. (2012). Investigating the relationship between organizational conditions and managerial strategies with the empowerment of schools. Educational New Thoughts, 8(2), 91-114. (Persian)
2. Abdollahi, B., & Heydari, S. (2009). Factors related to the empowerment of faculty members: A Case Study Teacher Training University of Tehran. Journal of Higher Education in Iran, 1. (Persian)
3. Baruch, Y. (1998). Applying empowerment: organizational model. Career Development International.
4. Department, P. a. H. M. o. E. (2015). Programs and activities of the deputy of physical education and health. Retrieved from https://medu.ir/fa/news/item/88381?ocode=100010876. (Persian)
5. Ebrahimi , L. (2014). Develop And Evaluate the Effectiveness of empowerment model based Pathology counselors activity in schools Doctoral dissertation, Allameh Tabataba'i University, Tehran. (Persian)
6. Freire, C., & Fernandes, A. (2016). Search for trustful leadership in secondary schools: Is empowerment the solution? Educational Management Administration & Leadership, 44(6), 892-916.
7. Hobbs, M., & Moreland, A. (2009). Growth of empowerment in career science teachers: Implications for professional development. Paper presented at the International Conference of the Association for Science Teacher Education (ASTE) in Hartford, CT on January.
8. Keller, T., & Dansereau, F. (1995). Leadership and empowerment: A social exchange perspective. Human Relations, 48(2), 127-146.

9. Klein, J. (2016). Teacher empowerment, horizontal and vertical organisational learning, and positional mobility in schools. European Journal of Teacher Education, 39(2), 238-252. doi:10.1080/02619768.2015.1119118
10. Laverack, G. (2003). Building capable communities: experiences in a rural Fijian context. Health promotion international, 18(2), 99-106.
11. Maeroff, G. I. (1988). A Blueprint for Empowering Teachers. Phi Delta Kappan, 69(7), 472-477.
12. Masue, O. S., & Askvik, S. (2017). Are School Committees a Source of Empowerment? Insights from Tanzania. International Journal of Public Administration, 40(9), 780-791. doi:10.1080/01900692.2016.1201839
13. Melhem, Y. (2004). The antecedents of customer-contact employees' empowerment. Employee relations, 26(1), 72-93.
14. Mirsepasi, N. (2005). Strategic human resource management and labor relations. Tehran, Mir, 251-252 . (Persian)
15. Rahmani, N. (2013). Teachers Empowering (Vol. 1). Tehran: Imam Sadegh University. (Persian)
16. Ramsden, P. (1997). The context of learning in academic departments. The experience of learning, 2, 198-216.
17. Revolution, S. C. f. C. (2011). Fundamental Transformation Document of Education Islamic Republic Of Iran: Ministry of Education. (Persian)
18. Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. Human resource management review, 12(3), 419-443.
19. Safari , S. (2008). Psychological empowerment, organizational commitment and organizational citizenship behavior of Iran's physical education teachers in secondary schools. Doctoral dissertation, Tarbiat Moalem University, Tehran. (Persian)
20. Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools. Journal of Educational Administration.
21. Somech, A. (2005). Teachers' Personal and Team Empowerment and Their Relations to Organizational Outcomes: Contradictory or Compatible Constructs? Educational Administration Quarterly, 41(2), 237-266. doi:doi:10.1177/0013161X04269592
22. Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. American journal of community psychology, 23(5), 601-629.
23. Talebian , A., & Vafayi, F. (2009). Comprehensive model of empowering human resources. Tadbir Magazine, 20(203), 16 . (Persian)
24. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. Academy of management review, 15(4), 666-681.
25. Wall, L. A. (2012). An Exploratory Study of Teacher Empowermentand Technical Education in Kentucky. Doctoral dissertation, Western Kentucky University, Bowling Green, Kentucky.

ارجاع‌دهی

شاهزاده‌تیمورلو حوریه، خدایاری عباس، نوربخش مهوش، علیدوست‌قهفرخی ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۱۸): ۹۱-۱۱۲. شناسهٔ دیجیتال: 10.22089/res.2017.4387.1322

Shahzadehh H, Khodayari A, Noorbaksh M, Alidoust Gahfarokhi E. (2020). Developing an Empowerment Mdel of Physical Education Teachers with Emphasis of I.R Iran's 1404 Vision Document. *Research on Educational Sport*, 8(18): 91-112. (Persian). DOI: 10.22089/res.2017.4387.1322

Developing an Empowerment Mdel of Physical Education Teachers with Emphasis of I.R Iran's 1404 Vision Document

H. Shahzadehh[1], A. Khodayari [2], M. Noorbaksh[3], E. Alidoust Gahfarokhi [4]

1. PhD student in Sport Management Faculty of Physical Education, Islamic Azad University of Karaj
2. Associate Professor of Physical Education Faculty, Islamic Azad University of Karaj (Corresponding Author)
3. Professor of Physical Education Faculty, Islamic Azad University of Karaj
4. Associate Professor of Physical Education Faculty, Tehran University

Received: 2017/06/23 **Accepted: 2017/10/17**

Abstract

This article aimed to design an empowerment model of physical education teachers with emphasis of 1404 I.R. Iran Vision document. The research was mixed method and in terms of objective was an applied one. The statistical population was academic experts and executive personnels of the Ministry of Education that they had special expertise and information in the field of sport management, physical education and teachers' empowerment. In Qualitative phase, 15 people were selected among the experts with these characteristics by continuum sampling method and the model was design based on their interviews. The statistical population of research in Quantitative phase, were 300 physical education teachers from East Azerbaijan province were selected by relative clustering sampling methods. Data were collected by interviews and questionnaires. The face validity was confirmed by the professors of sports management. The factor analysis was employed to validate the construct validity. The reliability was reported 0.85 by Cronbach's Alpha. The data were analyzed by SPSS24 and PLS. The results showed that the factors affecting the teacher empowerment were background (IT, Cultural Factors, and Economic Factors); organizational (Goals and Strategies, Resources and Equipment, and Monitoring and Evaluation) and Individual (Psychological, Professional Ideological and Moral). Among the background components, IT, the organizational components, Resources and Equipment and the individual components, Professional dimension effect on the empowerment of physical education teachers, Clarifying the expectations from the teachers, making sure of their personality -profession compatibility and providing fields for using new technologies are proposals of this research.

Keywords: Physical Education, Empowerment, Iran 1404 Vision, Teachers.

1. Email: shahzadehh@gmail.com
2. Email: khodayariabas@yahoo.com
3. Email: mahvashnoorbakhsh@yahoo.com
4. Email: e.alidoust@ut.ac.ir