

تحلیل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از نظر میزان اهمیت به یادگیری سازمانی

پونه پیروانی نیا^{۱*}، پگاه پیروانی نیا^۲
اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، شیراز، ایران

Evaluating Contents of Document of Fundamental Reforms in Education, Focusing on Organizational Learning

Pooneh Peyravani Nia^{1*}, Pegah Peyravani Nia²
Fars Ministry of Education, Shiraz, Iran

Abstract

Introduction: The education system is one of the most significant and comprehensive systems of every society affecting both the mission and vision of that society. By considering this fact that development is based on education of qualified and competent workforce, the necessity of education becomes obvious. In the document of fundamental reform, teachers are considered to have the most effective role and because of constant changes in pedagogy, the acquisition of the new skills by teachers and managers and in-service training for them to get up-to-date is indispensable. Regarding the significance and role of this document in the policy of education, the purpose of this study is to investigate how much organizational education is valued in this document.

Materials and methods: This study is quantitative and qualitative analysis of the contents of document of fundamental reforms in education based on five organizational learning elements (experimentation, risk taking, interaction with external environment, dialogue and cooperative decision making), using Chiva's (2007) measurement scale. The analysis was based on content analysis and Shanon entropy.

Results: The results of this study revealed that decision making and interaction with the external environment had been focused more on and dialogue, experimentation and risk taking had received the least attention, respectively.

Conclusion: It seems that achieving the goals of the document calls for due attention to all organizational learning elements.

Keywords

Education, Association Learning, Document of Fundamental Transformations in Education, In-Service Training

چکیده

مقدمه: نظام آموزش و پرورش از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت تعیین می‌کند. ضرورت آموزش نیروی انسانی هنگامی آشکار می‌شود که به این حقیقت توجه داشته باشیم که توسعه مستلزم پرورش نیروی انسانی کیفی و با صلاحیت می‌باشد. در سند تحول بنیادین، معلم به عنوان موثرترین عنصر یاد شده است. با در نظر گرفتن تغییرات در تعلیم و تربیت، فراگیری مهارت‌های جدید برای کارکنان و مدیران و آموزش‌های ضمن خدمت جهت به‌روز نمودن آگاهی‌های افراد ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نقش سند تحول بنیادین در سیاست‌های آموزش و پرورش، این تحقیق به‌منظور تعیین میزان اهمیت دادن به یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق شامل تحلیل کمی و کیفی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس پنج مؤلفه یادگیری سازمانی (تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی) مطابق با مقیاس چپوا می‌باشد. در این بررسی، از روش تحلیل محتوا و آنتروپی شانون برای بررسی سند استفاده شده است.

^{۱*} نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد زیست، مربی، آموزش و پرورش استان فارس. تمامی درخواست‌ها به نشانی "ppeyravani@yahoo.com" ارسال شود.

^۲ کارشناسی ارشد ریاضی، مربی.

نتایج: با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که بیش‌ترین توجه به مؤلفه‌های تصمیم‌گیری و تعامل با محیط بیرونی شده است و به مؤلفه‌های گفت و گو و تجربه‌اندوزی و آزمایش به ترتیب کم‌ترین توجه شده است.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد که برای دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین، لازم است تا در همه زمینه‌های یادگیری سازمانی فرهنگیان تجدید نظری کلی در سیاست‌های اجرایی آموزش و پرورش انجام شود.

واژگان کلیدی

آموزش، یادگیری سازمانی، سند تحول بنیادین، آموزش ضمن خدمت

مقدمه

نظام آموزش و پرورش از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت تعیین می‌کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع، درست طراحی شود، در درازمدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثربخشی نزدیک می‌شود. مدرسه بهترین سرمایه مولد را که کودکان و نوجوانان می‌باشند را در اختیار دارد. بنابراین لازم است که معلمان مدرسه بدانند که چه می‌کنند و چه باید بکنند [۱].

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلف از جمله داشتن کارمندی توانمند، خلاق، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیش‌تر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. توانمندسازی کارکنان یک ضرورت است. مبنای رویکرد توانمندسازی این است که کارکنان سازمان‌ها از مهارت و ظرفیت بالایی برخوردار باشند و موفقیت سازمان‌ها در گرو آن است که از طریق حمایت، آموزش، ارائه بازخورد، مربی‌گری تفویض اختیار، تیم‌سازی و مشارکت، این مهارت و ظرفیت را مورد استفاده قرار داده و از قوه به فعل در آورند.

درک اهمیت و ضرورت آموزش نیروی انسانی هنگامی آشکار می‌شود که به این حقیقت توجه داشته باشیم که تحقق توسعه مستلزم پرورش نیروی انسانی کیفی و با صلاحیت می‌باشد و توسعه بدون داشتن انسان‌های توسعه‌یافته امری غیر ممکن است. به همین دلیل بررسی اجمالی وضعیت کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد که کشورهای صنعتی و فراصنعتی، آموزش و پرورش نیروی انسانی را سرلوحه اقدامات زیر بنایی خود قرار داده‌اند و این مهم را بر یک فلسفه اساسی توسعه و پرورش منابع انسانی بنیان نهاده‌اند.

ابطحی بیان می‌کند که آموزش کارکنان، کلیه کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. بدیهی است که افراد هر چقدر از دانش و آموزش بهتر در مورد کار خود برخوردار باشند، فرایند یادگیری آن‌ها بهتر است و به ارائه اندیشه‌ها و نظریات مفیدتری برای بهبود کار می‌پردازند.

رویکرد سازمان به‌عنوان یک نظام یادگیرنده در اوایل قرن بیستم مطرح شد. Taylor معتقد است وقتی واقعیت‌های مدیریتی، برای یک مدیر بیان و سنجیده شوند، وی به‌راحتی می‌تواند آموخته‌های خود را به دیگران منتقل نموده و در نتیجه کارایی سازمان را افزایش دهد. Treslan به نقل از Senge تعریفی مفهومی از سازمان یادگیرنده به‌عنوان یک محیط ارائه می‌دهد که در آن افراد برای به‌وجود آمدن نتایجی که صادقانه به آن میل دارند استعدادشان را به‌طور مداوم توسعه می‌دهند، الگوهای جدید و توسعه‌یافته تفکر، پرورش یافته است، آرمان‌های گروهی مجموعه‌ای آزاد است و افراد به‌طور مداوم یاد می‌گیرند که چگونه به یکدیگر یاد بدهند [۲].

تحقیقی با عنوان "امکان‌سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی در وزارت آموزش و پرورش کشور" توسط نصیری و فتحی و اجارگاه انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مراکز آموزش ضمن خدمت وزارت آموزش و پرورش از زیر ساخت فناوری و مخابراتی قوی برخوردار نیست. برقراری نظام آموزش ضمن خدمت مجازی مستلزم تغییر نگرشی و ارزشی در نظام آموزش و پرورش و بیش از همه مدیران است و زمینه‌های پیاده‌سازی نظام آموزش ضمن خدمت مجازی برای مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش کشور در دوره‌های کوتاه‌مدت، در دروس تخصصی، و با رویکرد زنده است. به طور کلی، از دیدگاه کارشناسان آموزش ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش کشورمان امکانات یا منابع انسانی مورد نیاز برای استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی

وجود دارد [۳]. صدی طباطبایی پژوهشی با عنوان "امکان‌سنجی کاربرد آموزش از دور برای مدیران کانون‌های فرهنگی-هنری" انجام داد. یافته‌ها نشان دادند که اکثر مدیران، شیوه آموزش غیر حضوری را ترجیح می‌دهند [۴]. جمشیدیان و رضایی با پژوهشی تحت عنوان "آموزش ضمن خدمت و کارایی نیروی انسانی" نشان دادند که آموزش ضمن خدمت، عامل افزایش کارایی، مهارت و رضایت شغلی کارکنان بوده است [۵]. Lopez نیز در پژوهش خود به این موضوع پرداخته است که مدیریت سرمایه انسانی همواره محققان دلسوز را به خود جلب کرده است. مدیران زمان زیادی را صرف یافتن بهترین راه برای سرمایه انسانی به پول کرده‌اند. در عصر دانش امروزی، شناختن و شناسایی بردارها و چهارچوب‌های سرمایه‌های فکری مرتبط با فرآوری سازمانی لازم و ضروری است [۶]. Talot و همکاران در تحقیقی در فرانسه نشان دادند که در فاصله سال‌های ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۲ به دلیل افزایش کارکنان آموزش‌دیده در حوزه صنعت، بهره‌وری افزایش یافته است. یعنی با افزایش یک درصدی کارکنان آموزش‌دیده بهره‌وری دو درصد افزایش یافته است [۷].

Chiva و همکاران یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرایندی که سازمان به‌وسیله آن یاد می‌گیرد، تعریف نموده‌اند و آن را عامل اصلی مواجه شدن با تغییرات محیطی در نظر می‌گیرند [۸]. Lopez و همکاران یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرایند مداومی تعریف می‌کنند که در آن دانش تک تک کارکنان تبدیل به دانش سازمانی می‌شوند (به نقل از Chiva) [۸]. Chen پا را از این هم فراتر می‌گذارد و اذعان می‌دارد که یادگیری سازمانی علاوه بر دگرگونی و تبدیل دانش، انطباق سازمان با محیط درونی و بیرونی در عین حفظ مزیت رقابت پایدار را نیز در بر می‌گیرد (به نقل از Chiva) [۸].

مطالعه هر پدیده سازمانی شامل روش‌ها و ابزارهای مختلف اندازه‌گیری می‌شود. تا کنون دو رویکرد اساسی در رابطه با تدوین یک مقیاس یادگیری سازمانی معرفی شده است. اولین رویکرد، در جستجوی حضور توانمندسازها و تأمین‌کنندگان یادگیری در سازمان از طریق پرسشنامه می‌باشد و دومین رویکرد، نتایج یادگیری را در سازمان جستجو می‌کند. مقیاس‌های متعلق به طبقه رویکرد اول، تسهیل‌کننده‌های اصلی یادگیری سازمانی را شناسایی و قابلیت سازمان برای یادگیری یا برای تدارک یک محیط یادگیری را اندازه‌گیری می‌کنند. این توانمندسازها ممکن است فرایندها و ساختارهای رسمی یا غیررسمی برای کسب، تسهیم و کاربست دانش یا ظرفیت تولید و تمهید ایده‌های مؤثر باشند. مقیاس‌های متعلق به رویکرد دوم تلاش می‌کنند تا تعیین نمایند که آیا فرایند یادگیری سازمانی ایجاد شده است یا خیر [۸].

کاربرد مفاهیم یادگیری سازمانی جهت توضیح پدیده‌های مختلف سازمانی همچون عملکرد، رشد مهمی در این زمینه به شمار می‌آید. بنابراین کماکان مقیاس‌هایی وجود دارند که مربوط به جنبه‌های گوناگونی همچون یادگیری برای عملکرد سازمانی هستند. یکی از بهترین ابزارهای سنجش یادگیری سازمانی که هم به دلیل کم بودن تعداد گویه‌ها و هم زمان کوتاه پاسخ‌دهی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است، مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی Chiva و همکاران می‌باشد. این مقیاس دارای ۱۴ گویه است و به طور مشخص وزن توانمندی سازمانی برای یادگیری سازمانی هستند، با یک رویکرد جامع از دو رویکرد فوق استخراج شده است و بر طبق ادعای سازندگان آن، توان تفکیک سازمان‌های مختلف از یکدیگر و همچنین بخش‌های مختلف را دارا می‌باشد. به علاوه آن‌ها می‌پنداشته‌اند که مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی برای استفاده در سازمان‌هایی که دارای متخصصین حرفه‌ای هستند، مناسب و از شاخه روان‌سنجی مطلوبی برخوردار است [۸].

پنج عامل به‌دست آمده در مقیاس Chiva و همکاران شامل تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی می‌باشد. تجربه‌اندوزی و آزمایش عواملی همچون حمایت از ایده‌های جدید، آموزش مداوم یا کارکنان در صدد یادگیری را شامل می‌گردد. در گفت و گو، ارتباطات، تنوع، کار تیمی یا تشریک مساعی و در تصمیم‌گیری، تفویض حقوق و اختیارات، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر یا دانش سازمانی در نظر گرفته می‌شود. ریسک‌پذیری به ابهام و عدم اطمینان و تعامل با محیط بیرونی نیز به میزان ارتباط با محیط خارجی اشاره دارد. Chiva و همکاران معتقدند که چندین عامل در هر پنج بعد اساسی به‌طور ضمنی وجود دارند. این عوامل شامل تعهد به یادگیری و رهبری یا یادگیری درگیرانه و پیچیده، به عنوان یک عنصر اساسی در استراتژی می‌باشد. اگر چه مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی Chiva و همکاران یک ابزار عینی است، اما مطالعات Gatignon و همکاران حاکی از آن است که همبستگی بالایی بین اندازه‌گیری‌های عینی با ادراکی وجود دارد (به نقل از Chiva) [۸].

در سند تحول بنیادین، معلم به عنوان موثرترین عنصر یاد شده است. در برنامه‌های تحولی ابتدا باید معلمی متحول تربیت کنیم و سپس دانش‌آموز متحول و تحول‌مورد نظر را برای تحقق اهداف برنامه‌های تحولی از این معلم انتظار داشته باشیم. با در نظر گرفتن تغییرات در تعلیم و تربیت، فراگیری مهارت‌های جدید برای کارکنان و مدیران و آموزش‌های ضمن خدمت جهت به‌روز نمودن

آگاهی‌های افراد ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نقش سند تحول بنیادی در سیاست‌های آموزش و پرورش، این تحقیق به منظور تعیین میزان اهمیت دادن به یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش انجام شده است و سعی دارد تا به سوالات زیر پاسخ گوید:

- میزان توجه به تجربه‌اندوزی و آزمایش در سند تحول بنیادین تا چه حد می‌باشد؟
- میزان توجه به گفت و گو در سند تحول بنیادین تا چه حد می‌باشد؟
- میزان توجه به تصمیم‌گیری در سند تحول بنیادین تا چه حد می‌باشد؟
- میزان توجه به ریسک‌پذیری در سند تحول بنیادین تا چه حد می‌باشد؟
- میزان توجه به تعامل با محیط بیرونی در سند تحول بنیادین تا چه حد می‌باشد؟

مواد و روش‌ها

در این بررسی، از روش تحلیل محتوا و آنتروپی Shannon برای بررسی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از نظر میزان به‌کارگیری مولفه‌های یادگیری سازمانی استفاده شده است. در تحلیل محتوای سند، داده‌ها از متن سند گردآوری و پس از تجزیه و تحلیل آن‌ها، میزان به‌کارگیری مولفه‌های یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین مشخص گردید.

ابزار پژوهش در روش تحلیل محتوا، سیاهه واری است. روایی کلیدواژه‌ها در سیاهه واری بسیار اهمیت دارد و قابلیت اعتماد کلیدواژه‌های انتخاب شده بسیار مورد سؤال است، زیرا برداشت‌های ذهنی محققان و کدگذاری در هنگام طبقه‌بندی و ارزیابی، بر انتخاب کلیدواژه تأثیر می‌گذارد. بدین منظور، در این تحقیق برای طراحی سیاهه واری، کلیدواژه‌ها با منابع معتبر استانداردسازی شد. مقیاس Chiva و همکاران شامل پنج عامل تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی می‌باشد که به عنوان مولفه‌های اصلی در سیاهه واری در نظر گرفته شدند. تجربه‌اندوزی و آزمایش عواملی همچون حمایت از ایده‌های جدید، آموزش مداوم یا کارکنان در صدد یادگیری را شامل می‌گردد. در گفت و گو، ارتباطات، تنوع، کار تیمی یا تشریح مساعی و در تصمیم‌گیری، تفویض حقوق و اختیارات، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر یا دانش سازمانی در نظر گرفته می‌شود. ریسک‌پذیری به ابهام و عدم اطمینان و تعامل با محیط بیرونی نیز به میزان ارتباط با محیط خارجی اشاره دارد که کلید واژه‌ها با توجه به آن‌ها مشخص گردیدند [۹].

جامعه آماری پژوهش شامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در آذر ماه ۱۳۹۰ می‌باشد (جدول ۱). این سند در هفت فصل مقدمه، بیانیه ارزش‌ها، بیانیه ماموریت، چشم‌انداز، هدف‌های کلان، راهبردهای کلان، هدف‌های عملیاتی و راهکارها و چهارچوب نهادی و نظام اجرایی تحول بنیادین آموزش و پرورش در ۳۵ صفحه بررسی گردید.

جدول ۱: جامعه آماری پژوهش

شماره صفحه	عنوان
۵-۶	مقدمه
۷-۹	فصل اول: بیانیه ارزش‌ها
۱۰	فصل دوم: بیانیه ماموریت
۱۱-۱۳	فصل سوم: چشم‌انداز
۱۴	فصل چهارم: هدف‌های کلان
۱۵-۱۶	فصل پنجم: راهبردهای کلان
۱۷-۲۲	فصل ششم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها
۲۳-۳۵	فصل هفتم: چهارچوب نهادی و نظام اجرایی تحول بنیادین

پس از جمع‌آوری داده‌ها، برای پردازش نتایج از روش جدیدی که برگرفته از تئوری سیستم‌هاست، استفاده شد. این روش آنتروپی Shannon می‌باشد که پردازش داده‌ها را در بحث تحلیل محتوی با نگاه جدید مطرح می‌کند بر اساس این روش تحلیل داده‌ها در تحلیل محتوی بسیار قوی‌تر و معتبرتر عمل خواهد کرد. آنتروپی در تئوری اطلاعات، شاخصی است برای اندازه‌گیری عدم اطمینان که به وسیله یک توزیع احتمال بیان می‌شود. براساس این روش که به مدل جبرانی مشهور است محتوی سند تحول بنیادین

از نقطه نظر سه پاسخگو (مقدمه و بیانیه ارزش‌ها و مأموریت، چشم‌انداز و هدف‌ها و راهبردهای کلان، هدف‌های عملیاتی و راه‌کارها و چهارچوب) و پنج مولفه مورد هدف (مولفه‌های یادگیری سازمانی) طبقه‌بندی شده است. در ابتدا پیام بر حسب مقوله‌ها به تناسب هر پاسخگو در قالب فراوانی شمارش می‌شود سپس بر اساس داده‌های جدول فراوانی مراحل زیر به ترتیب انجام می‌شود:

مرحله اول: ماتریس فراوانی‌های جدول فراوانی باید به‌نجار شوند که برای این کار از رابطه زیر استفاده می‌شوند:

$$P_{ij} = \frac{F_{ij}}{\sum_{i=1}^m F_{ij}} \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m, j = 1, 2, \dots, n)$$

رابطه ۱: به‌نجار سازنده ماتریس فراوانی‌های جدول فراوانی

هنجار شده ماتریس فراوانی P = فراوانی مقوله F شماره پاسخگو i شماره مقوله j = تعداد پاسخگو m

مرحله دوم: بار اطلاعاتی هر مقوله را محاسبه کرده و در ستون‌های مربوطه قرار می‌دهیم و برای این منظور از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$E_j = -K \sum_{i=1}^m [P_{ij} L_n P_{ij}] \quad (j = 1, 2, \dots, n) \quad K = \frac{1}{L_n m}$$

رابطه ۲: بار اطلاعاتی هر مقوله

هنجار شده ماتریس P ، لگاریتم نبری L_n ، شماره مقوله $j = (1, 2, \dots, n)$ ، شماره پاسخگو i ، تعداد پاسخگو m مرحله سوم: با استفاده از بار اطلاعاتی مقوله‌ها $(i = 1, 2, \dots, n)$ ضریب اهمیت هر یک از مقوله‌ها محاسبه شده و هر مقوله‌ای که دارای بار اطلاعاتی بیشتری باشد از درجه اهمیت (W_j) بیشتری برخوردار است. برای محاسبه ضریب اهمیت از رابطه زیر استفاده شده است:

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}$$

رابطه ۳: ضریب اهمیت هر مقوله

درجه اهمیت W_j = بار اطلاعاتی هر مقوله E_j = تعداد مقوله‌ها n شماره مقوله j

لازم به ذکر است در محاسبه E_j مقادیر P_{ij} که برابر صفر باشد به دلیل بروز خطا و جواب بی‌نهایت در محاسبات ریاضی با عدد بسیار کوچک 0.00001 جایگزین شده است اما j شاخصی است که ضریب اهمیت هر مقوله را در یک پیام با توجه به شکل پاسخگوها مشخص می‌کند از طرفی با توجه به بردار W ، مقوله‌های حاصل از پیام را نیز رتبه‌بندی می‌کنیم [۱۰].

یافته‌ها

یافته‌های این تحقیق شامل تحلیل کمی و کیفی سند تحول بنیادین بر اساس پنج مولفه یادگیری سازمانی (تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی) می‌باشد. ابتدا مجموع فراوانی‌ها به‌دست آمده برحسب مولفه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مطابق با جدول ۲ تهیه گردیده و در جداول شماره‌های ۳، ۴ و ۵، داده‌های این جداول بر اساس مرحله اول روش آنتروپی Shannon به‌صورت داده‌های به‌نجار شده در آمده‌اند (جدول ۳). سپس بر اساس مرحله دوم روش آنتروپی Shannon مقدار عدم اطمینان داده‌ها در جدول ۴ آورده شده‌اند. پس از آن بر اساس مرحله سوم روش آنتروپی Shannon، ضریب اهمیت اطلاعات در جدول ۵ به‌دست آمده‌اند و بدین طریق مشخص می‌شود که به‌طور کلی بیشترین میزان توجه و اهمیت به کدام مولفه تعلق دارد.

جدول ۲: جدول توزیع فراوانی توجه به مولفه‌های یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سند	مولفه‌ها	تجربه‌اندوزی و آزمایش	گفت و گو	تصمیم‌گیری	ریسک‌پذیری	تعامل با محیط بیرونی
مقدمه، بیانیه ارزش‌ها و بیانیه ماموریت	۱	۱	۱	۲	۱	۸
چشم‌انداز، هدف‌های کلان و راهبردهای کلان	۶	۰	۰	۶	۵	۹
هدف‌های عملیاتی و راه‌کارها و چهارچوب نهادی	۴۱	۵	۵	۹	۱۴	۲۵
جمع	۴۸	۶	۶	۱۷	۲۰	۴۲

جدول فوق نشان می‌دهد که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به ترتیب به مولفه‌های تجربه‌اندوزی و آزمایش ۴۸ صفحه، تعامل با محیط بیرونی ۴۲ صفحه، ریسک‌پذیری ۲۰ صفحه، تصمیم‌گیری ۱۷ صفحه توجه شده است و کم‌ترین توجه به مولفه گفت و گو ۶ صفحه شده است.

جدول ۳: جدول داده‌های بهنجار شده توجه به مولفه‌های یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سند	مولفه‌ها	تجربه‌اندوزی و آزمایش	گفت و گو	تصمیم‌گیری	ریسک‌پذیری	تعامل با محیط بیرونی
مقدمه، بیانیه ارزش‌ها و بیانیه ماموریت	۰/۰۲	۰/۱۶۷	۰/۱۱۷	۰/۰۵	۰/۱۹	۰/۱۹
چشم‌انداز، هدف‌های کلان و راهبردهای کلان	۰/۱۲۵	۰	۰/۳۵۲	۰/۲۵	۰/۲۱۴	۰/۲۱۴
هدف‌های عملیاتی و راه‌کارها و چهارچوب نهادی	۰/۸۵۴	۰/۸۳۳	۰/۵۲۹	۰/۷	۰/۵۹۵	۰/۵۹۵

پس از نرمال‌سازی داده‌ها با استفاده از فرمول مرحله دوم روش Shannon مقدار بار اطلاعاتی (عدم اطمینان) هر یک از مولفه‌ها به دست می‌آید که در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: جدول مقادیر بار اطلاعاتی مولفه‌های یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

مولفه‌ها	تجربه‌اندوزی و آزمایش	گفت و گو	تصمیم‌گیری	ریسک‌پذیری	تعامل با محیط بیرونی
مقدار بار اطلاعاتی (E _j)	۰/۴۳۷	۰/۴۰۹	۰/۸۷۴	۰/۶۸۲	۰/۸۶۴

در مرحله پایانی ضریب اهمیت مولفه‌های یادگیری سازمانی با استفاده از فرمول سوم روش آنتروپی Shannon به دست آمده و هر مقوله‌ای که دارای بار اطلاعاتی بیشتری باشد، از درجه اهمیت (W_j) بیشتری برخوردار است.

جدول ۵: جدول ضریب اهمیت مولفه‌های یادگیری سازمانی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

مولفه‌ها	تجربه‌اندوزی و آزمایش	گفت و گو	تصمیم‌گیری	ریسک‌پذیری	تعامل با محیط بیرونی
ضریب اهمیت (W _j)	۰/۱۳۴	۰/۱۲۵	۰/۲۶۷	۰/۲۰۹	۰/۲۶۴

جدول فوق نشان می‌دهد که در کلیه صفحات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بیشترین ضریب اهمیت مربوط به مولفه تصمیم‌گیری می‌باشد و کمترین ضریب اهمیت برای مولفه گفت و گو به‌دست آمده است. به‌طور کلی ضریب اهمیت مولفه‌های تصمیم‌گیری و تعامل با محیط بیرونی به یک نسبت و مولفه‌های تجربه‌اندوزی و آزمایش و گفت و گو نزدیک به هم است و مولفه ریسک‌پذیری در بین این دو دسته قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که بیش‌ترین توجه به مولفه‌های تصمیم‌گیری و تعامل با محیط بیرونی شده است یعنی به تفویض حقوق و اختیارات، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر یا دانش سازمانی و میزان ارتباط با محیط خارجی بیش‌ترین توجه شده است و به مولفه‌های گفت و گو و تجربه‌اندوزی و آزمایش به ترتیب کم‌ترین توجه شده است یعنی به ارتباطات، تنوع، کار تیمی یا تشریک مساعی و حمایت از ایده‌های جدید، آموزش مداوم یا کارکنان در صدد یادگیری کم‌ترین توجه شده است. به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آن‌ها نیز به نوبه خود به‌وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند و اگرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازمان‌دهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گیرند [۱۱]. آموزش و پرورش نیاز به تحول دارد. سند تحولی آموزش و پرورش یک برنامه مهم در سطح ملی است. در این سند معلم به عنوان موثرترین عنصر یاد شده است. در برنامه‌های تحولی ابتدا باید معلمی متحول تربیت کنیم و سپس دانش‌آموز متحول و تحول مورد نظر را برای تحقق اهداف برنامه‌های تحولی از این معلم انتظار داشته باشیم. با در نظر گرفتن تغییرات در تعلیم و تربیت، فراگیری مهارت‌های جدید برای کارکنان و مدیران و آموزش‌های ضمن خدمت جهت به‌روز نمودن آگاهی‌های افراد ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

هر چند ایجاد دانشگاه ویژه فرهنگیان برای آموزش‌های کوتاه و بلندمدت فرهنگیان، گام بزرگی برای تسهیل آموزش فرهنگیان و منطبق با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش می‌باشد ولی در چند سال اخیر از ادامه تحصیل فرهنگیان در دیگر دانشگاه‌ها حمایتی نمی‌شود (اعطای ماموریت به تحصیل و غیره) و اکثر فرهنگستانی که در دیگر دانشگاه‌ها پذیرفته می‌شوند، مجبور به انتخاب بین کار و تحصیلشان می‌شوند. این موضوع با هدف اساسی آموزش و پرورش که ارتقای علمی جامعه است و با اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش قرار بر تسریع آن است منافات دارد. به‌نظر می‌رسد که برای دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین، لازم است تا در همه زمینه‌های یادگیری سازمانی فرهنگیان تجدید نظری کلی در سیاست‌های اجرایی آموزش و پرورش انجام شود.

References:

1. Imani J, et al. Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Special Schools City of Bandar Abbas. Education Journal. 2009;2(5):7-33. [In Persian]
2. Sobhaninejad M, Youzbashi A. Learning Organization (Theoretical Foundations, Implementation and Evaluation of Models). 1st ed. Tehran: Yastaroon Publishers; 2006. P. 23-27. [In Persian]
3. Nassiri F, Fathi Vjargah K. A Feasibility Study of Using Virtual In-Service Education In the Ministry of Education. Review Quarterly Journal of Educational Innovations. 2005;4(11):105-123. [In Persian]
4. Sadri Tabatabaei MR. Feasibility of application of distance learning for Directors of Cultural and Art Clubs of mosques [Master thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University; 2001. [In Persian]
5. Jamshidian M, Rezaei A. Education and its Impact on the Efficiency of Human Resources in the Public Sector. Journal of the Faculty of Letters and Humanities. 1998; 9(1):75-84. [In Persian]
6. Felipa L, Antonio M. The Model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital Vision. Journal of management research. 2010;2(1):1-20.
7. Shahsavari M. Studying the Effects of in Service Training of Agricultural Bank on Employees Efficiency in Consumers Satisfactory [Master thesis]. Tehran: Azad Islamic University; 2009. [In Persian]



8. Nadi MA, Yarmohammadian MH. Reliability, Validity, and Fitness for Purpose of the Organizational Learning Capability Model among the Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management*. 2012;8(8):1073-1085. [In Persian]
9. Chiva R, Alegre J, Lapedra R. Measuring Organizational Learning Capability among the Workforce. *International Journal of Manpower*. 2007;28(3/4):224- 42.
10. Azar A. Extension of Shannon Entropy Method for Processing Data in Content Analysis. *Alzahra Journal of Humanities*. 2001;11(37 & 38):1-18. [In Persian]
11. Hooman HA. Preparation and Standardization of Scale of Job Satisfaction. Tehran: State Management Training Center; 2002. P. 34-37. [In Persian]