

# ارزشیابی دوره‌های آموزش کارکنان وزارت تعاون

شعله تلیکانی<sup>۱</sup>، الهام رحمان زاده کوچه<sup>۲</sup>، فاطمه آقاسی<sup>۳</sup>، عذرا احمدزاده<sup>۴</sup>

- 
- <sup>۱</sup> . کارشناس ارشد تحقیقات و آموزش معاونت پژوهش برنامه‌ریزی و آموزش وزارت تعاون
  - <sup>۲</sup> . کارشناس مطالعات آماری تعاونیها دفتر مطالعات و پژوهش وزارت تعاون
  - <sup>۳</sup> . رییس اداره آموزش کارکنان اداره امور اداری وزارت تعاون
  - <sup>۴</sup> . کارشناس مطالعات فرهنگی تعاونیها دفتر مطالعات و پژوهش وزارت تعاون

## چکیده

آموزش کارکنان از مهمترین عوامل بهبود فعاليتها و نظام سازمانی است و در عین حال، ضرورت ارزشیابی از این دوره‌ها به منظور مشخص کردن میزان تحقیق اهداف، نحوه اجرای فعاليتهای آموزشی و نیز بررسی تاثیر این دوره‌ها به خوبی مشهود است. هدف از این تحقیق، ارزشیابی از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان وزارت تعاون است. نوع تحقیق پیمایشی بوده و جامعه آماری آن کلیه کارکنانی است (۶۲ نفر) که در ۶ دوره آموزشی تخصصی طی نه ماهه اول سال ۱۳۸۸ شرکت کردند و همه آنها بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده و داده‌های آماری تحقیق با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه، پردازش گردیده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی، در مجموع این دوره‌ها را در حد خیلی خوب ارزشیابی کرده‌اند. نامناسب بودن تسهیلات رفاهی، عدم دسترسی به جزوات و کتب در زمان مورد نیاز، عدم توجه به نیازهای آموزشی کارکنان و برنامه ریزی آموزشی بدون انجام نیاز سنجی واقعی، واگذاری برگزاری ۹۰ درصد دوره‌ها به مرکز آموزش مدیریت دولتی و عدم تناسب مطالب ارائه شده در کلاسهای این مرکز با نیازهای آموزشی کارکنان، نامناسب بودن مکان آموزش به لحاظ بعد مسافت برای کارکنان استانی و فشرده بودن دوره‌ها (به لحاظ حجم مطالب ارائه شده) از مهمترین مشکلات مطرح شده بوده است. بین سن، جنسیت، پست سازمانی و ارزشیابی از دوره‌ها رابطه معنی‌داری وجود نداشته است ولی بین سطح تحصیلات و ارزشیابی از دوره‌ها رابطه معنی‌داری به صورت منفی برقرار بوده و کسانی که از سطح تحصیلات پایین‌تری برخوردار بودند، ارزش بالاتری برای دوره‌ها در نظر گرفته‌اند.

کلید واژه: ارزشیابی، دوره‌های آموزشی، کارکنان، وزارت تعاون

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است. در شرایطی که فشارهای فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیک، اقتصادی و سیاسی با هم ترکیب شده‌اند تا سازمانها را مجبور کنند به پتانسیل‌های اساسی و بویژه به آموزش توجه بیشتری داشته باشند. یکی از راه‌حلهایی که توسط بیشتر صاحب‌نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. عمده هدف مدیران سازمان‌ها از سرمایه‌گذاری آموزشی، تربیت نیروی انسانی کارآمد در جهت نیل به اهداف سازمان می‌باشد. در این راستا برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای سازمان یکی از مناسب‌ترین روش‌ها برای تحقق اهداف فوق است. از طرفی با توجه به اینکه برگزاری دوره‌های آموزشی برای سازمان‌ها هزینه‌بر است، لذا با توجه به اصل هزینه-فایده، توجه به توجیه‌پذیر بودن برگزاری دوره‌ها از نظر اقتصادی و معنوی ضروری می‌باشد (عالی، ۱۳۸۷)

فرآیند آموزش کارکنان در مؤسسات مختلف لزوماً باید با اهداف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی یک نظام و در مرحله بعد با رسالت، مأموریت و اهداف سازمانی سیستم مورد نظر همسو و در یک جهت باشد. با توجه به اهمیت و جایگاه خاص بخش تعاون در اقتصاد کشور و لزوم تقویت آن از طریق بهره‌گیری مطلوب از منابع انسانی موجود در زیر بخش‌های آن، امر آموزش و توسعه منابع انسانی و ارتقای توانمندی‌های آن از طریق ارائه آموزش‌های اثربخش از مهمترین چالش‌های فراروی مدیران فعال در این بخش هم در حوزه سیاست‌گذاری و هم در حوزه مدیریت و رهبری کارآمد کسب و کارهای ایجاد شده در بخش تعاونی محسوب می‌شود (لطفی، ۱۳۸۷).

اصل ۴۴ قانون اساسی کشورمان، با ترسیم نظام اقتصادی کشور بر سه پایه دولتی، خصوصی و تعاونی رشد اقتصاد ملی را منوط به کاهش بروکراسی و تصدی‌گری کامل دولت و خصوصی‌سازی صرف با ارتقاء بخش تعاون میداند. (مرکز پژوهش‌های اسلامی مجلس، ۱۳۷۴) در سالهای اخیر با تدوین و تصویب آیین‌نامه اجرایی اصل ۴۴، هر سه رکن فوق، در چارچوب اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، استراتژی‌ها و تمهیدات مناسبی را طراحی نموده و به عنوان برنامه‌های راهبردی خود معرفی نموده‌اند که از جمله آنها میتوان به برنامه‌های زیرساختی مطرح در وزارت تعاون اشاره نمود. به طور حتم دستیابی به سهم ۵ برابری (۲۵ درصدی) و یا یک چهارم اقتصادی تعاونی‌ها از مرز ۵ درصد کنونی تا پایان سال ۱۳۹۳ (پایان برنامه پنجم توسعه)، مستلزم بسترسازیهایی متکی بر دانش و آگاهی بسیاری بوده که توسط واحد تحقیقات و آموزش این بخش حمایت می‌شود و یکی از مهمترین آنها، بحث ارتقاء دانش نهضت تعاون به ویژه برای اعضاء و مدیران تعاونی‌ها می‌باشد. (سند توسعه تعاون، ۱۳۸۶)

سازمانها سالانه مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارتهای خاص صرف می‌کنند. بدون اینکه اثربخشی آنها به طور مطلوب اندازه‌گیری شود یا سیستم بازخورد مناسبی در سازمان وجود داشته باشد. متأسفانه در بسیاری از موارد سیستم اثربخشی اصلاً وجود ندارد یا بسیار پراکنده و بی‌نظم است. از سوی دیگر هر گونه بی‌توجهی و سهل‌انگاری در ارزشیابی دوره‌های آموزشی موجب خواهد شد که آن دوره‌ها به صورت اقدامی تفریحی برای کارکنان و یا تلاش برای استفاده از مزایای آن درآید (ابیلی، ۱۳۷۲).

یکی از اهداف آموزش تعاون عبارت است از تدارک و تجهیز افراد مسئول و سیاستگذاران دولتی به درک و فهم کافی از تعاون است تا از این رهگذر اطمینان حاصل شود که به علت فقدان آگاهی و بینش، فعالیت و اقدام تعاونی مورد بی‌توجهی قرار نگیرد. آموزش تعاون نیز صرف نظر از مسائل مرتبط با ترمینولوژی و واژه‌شناسی، در عمل به عنوان روشی برای ترکیب آموزشی علمی و آکادمیک با تجربه کاری دنبال می‌شود و آموزش ضمن خدمت عبارت است از انتقال غیررسمی دانش و اکتساب مهارت‌ها به منظور

پرورش یک کارمند بنحوی که بتواند در یک حرفه یا فعالیت معین بطور مؤثرتری عمل نماید (Engel, 2003).

با توجه به مباحث فوق غالب سازمانها و موسسات پیشرو، بیش از پیش توجه خود را به دوره‌های آموزشی به منظور بهسازی منابع انسانی خویش معطوف داشته‌اند. اما در حالی که اهمیت و ضرورت طراحی و اجرای آموزشهای حین کار در سازمانها به صورت یک امر طبیعی درآمده است و همگان بر آن اتفاق نظر دارند، آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند، ارزیابی اثربخشی این نوع آموزشهاست که بتوان از نتایج به دست آمده، آموزشهای تکمیلی و جهت‌داری را طراحی کرد. وزارت تعاون برای مبنای هر سال دوره‌های آموزشی مورد نیاز دفاتر را بررسی و نتایج آن را ضمن هماهنگی با معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری به صورت تقویم آموزشی کارکنان وزارت تعاون در اختیار آنان قرار می‌دهد. با توجه به کمبود امکانات آموزشی و محدودیت بودجه بیش از ۹۰ درصد دوره‌ها توسط معاونت مذکور اجرا می‌شود و تنها حدود ۱۰ درصد آن (دروس تخصصی مورد نیاز که توسط این معاونت برگزار نمی‌شود) توسط این وزارتخانه برگزار می‌شود با توجه به ضرورت‌های مطرح شده در این تحقیق هدف آن است که دوره‌های برگزار شده در وزارت تعاون ارزشیابی شود و مسایل موجود مشخص شود.

#### روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی است. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش مطالعه کتابخانه‌ای و مطالعه میدانی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان وزارت تعاون (۶۲ نفر) می‌باشد که در ۶ دوره آموزشی تخصصی طی نه ماهه اول سال ۱۳۸۸ شرکت کردند و همه آنها بعنوان نمونه انتخاب شدند. دوره‌های آموزشی شامل: برگزاری نمایشگاهها، قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی، بودجه ریزی عملیاتی، برنامه ریزی استراتژیک، ویراستاری و قوانین صادرات و واردات می‌باشد. داده‌های مورد نیاز تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است که از سه قسمت تشکیل شده است، قسمت اول مربوط به مشخصات عمومی پاسخگو است و بخش دوم که شامل ۹ سؤال با مقیاس پنج گزینه‌ای (عالی، خیلی خوب، خوب، متوسط و ضعیف) است، و در قسمت سوم از فراگیر خواسته شده مهمترین مشکلات دوره‌های آموزشی و پیشنهاد خود را ارایه دهد.

داده‌های آماری تحقیق با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین) و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل واریانس یکطرفه پردازش گردیده است.

#### بحث و نتایج

الف. توصیف ویژگی‌های عمومی نمونه‌های آماری

بررسی کل نمونه‌های آماری نشان می‌دهد که بطور کلی ۱۹۸ نفر از کارکنان وزارت تعاون در ۶ دوره آموزشی که توسط وزارت تعاون برگزار شد، شرکت کردند. از این تعداد ۱۴ درصد در دوره برگزاری نمایشگاهها، ۱۸ درصد در دوره قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی، ۲۴ درصد در دوره بودجه ریزی

عملیاتی، ۱۲ درصد در دوره برنامه ریزی استراتژیک، ۱۵ درصد در دوره ویراستاری و ۱۸ درصد در دوره قوانین صادرات و واردات شرکت کردند. از کل شرکت کنندگان ۱۹ درصد زن و ۸۱ درصد مرد بودند. (جدول ۱). مقایسه دوره ها به لحاظ نسبت جنسیت نشان می دهد که در دوره برنامه ریزی استراتژیک کمترین نسبت شرکت کننده زن و دوره ویراستاری دارای بیشترین نسبت بوده است.

جدول ۱. توزیع نمونه های آماری بر مبنای جنسیت

ردیف	نام دوره	کل		مرد		زن	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۱	برگزاری نمایشگاهها	۱۴	۲۷	۸۱.۴۸	۲۲	۱۸.۵۲	۵
۲	قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی	۱۸	۳۶	۷۲.۲۲	۲۶	۲۷.۷۸	۱۰
۳	بودجه ریزی عملیاتی	۲۴	۴۷	۸۷.۲۳	۴۱	۱۲.۷۷	۶
۴	برنامه ریزی استراتژیک	۱۲	۲۳	۹۱.۳۰	۲۱	۸.۷۰	۲
۵	ویراستاری	۱۵	۳۰	۶۰.۰۰	۱۸	۴۰.۰۰	۱۲
۶	قوانین صادرات و واردات	۱۸	۳۵	۹۱.۴۳	۳۲	۸.۵۷	۳
	جمع	۱۰۰	۱۹۸	۸۱	۱۵۰	۱۹	۳۸

ماخذ: یافته های تحقیق

نگاهی به وضعیت فراگیران این ۶ دوره بر مبنای سن نشان می دهد که بیشترین فراگیران در گروه سنی ۳۶-۴۵ قرار دارند و کمترین تعداد در گروه سنی بیشتر از ۵۵ سال بوده اند.

جدول ۲. توزیع نمونه های آماری بر مبنای سن

ردیف	گروه های سنی	کل	
		فراوانی	درصد
۱	۲۵-۳۵	۱۷	۸.۵۹
۲	۳۶-۴۵	۱۰۳	۵۲.۰۲
۳	۴۶-۵۵	۶۵	۳۲.۸۳
۴	بیشتر از ۵۵	۱۳	۶.۵۷
	جمع	۱۹۸	۱۰۰

ماخذ: یافته های تحقیق

مقایسه فراگیران از جنبه سطح تحصیلات و طبقه بندی آنان در ۵ طبقه تحصیلی (دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) نشان می دهد که حدود ۶۵ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۰ درصد کارشناسی ارشد و ۲۲ درصد فوق دیپلم و ۵ درصد دکتری بودند. یعنی حدود ۸۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر از آن و حدود ۴۵ درصد دارای تحصیلات تکمیلی بوده اند (جدول ۳).

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه آماری فراگیران بر مبنای سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۲	۱.۰۱

11.11	22	فوق دیپلم
65.66	130	کارشناسی
19.70	39	کارشناسی ارشد
2.53	5	دکتری
100.00	۱۹۸	جمع کل

ماخذ: یافته‌های تحقیق

براساس نتایج جدول ۳ حدود ۴۴ درصد فراگیران دارای سمت کارشناس، ۲۷ درصد کارشناس مسوول، ۲۴ درصد رییس اداره و ۹ درصد معاون بودند یعنی ۹۱ درصد جزء کادر کارشناسی (کارشناس، کارشناس ارشد و رییس اداره) بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه آماری اساتید دانشگاهها بر مبنای پست سازمانی

درصد	فراوانی	پست سازمانی
44.44	۸۸	کارشناس
26.77	۵۳	کارشناس مسوول
24.24	۴۸	رییس اداره
4.55	۹	معاون
100.00	۱۹۸	جمع کل

ماخذ: یافته‌های تحقیق

ب) نتایج ارزشیابی فراگیران از دوره های برگزار شده جدول ۴ نتایج ارزشیابی دوره‌های برگزار شده در وزارت تعاون را نشان می دهد. بر اساس نتایج ارایه شده در این جدول، هر ۹ شاخص مورد نظر از خوب تا عالی ارزیابی شدند (۳/۴۹ تا ۴/۲۴). میانگین امتاز داده شده به محتوی جزوات آموزشی در ۶ دوره مورد نظر برابر ۳/۸ بوده است که نشان می دهد این شاخص در ارزشیابی دوره امتیاز خیلی خوب دریافت کرده است. کمترین امتیاز داده شده به این شاخص مربوط به دوره قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی (۲/۹۳) بوده است و در سایر دوره ها جزوات آموزشی از خوب تا عالی) ارزشیابی شده اند.

- نتایج مربوط به شاخص " تناسب دوره با سطح علمی فراگیران " نشان می دهد این شاخص از نظر فراگیران این دوره‌ها به طور متوسط ۳/۸۰ کسب کرد. کمترین امتیاز این شاخص مربوط به دوره آموزشی قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی (۳/۲۸) بوده است و شاخص مذکور از بسیار خوب تا عالی ارزشیابی شده است.

- در بررسی عامل " نظم و ترتیب در برگزاری دوره آموزشی " مشاهده می شود که این شاخص نیز از بسیار خوب تا عالی ارزشیابی شده است و متوسط امتیاز آن معادل ۴/۱۹ بوده است.

- نتایج مربوط به عامل " زمانبندی ارایه مطالب آموزشی " حاکی از آن است که این شاخص در کل امتیاز ۴/۱۹ را کسب کرده است یعنی از نظر فراگیران این ۶ دوره عالی ارزشیابی شده است.

- توانایی انتقال مطالب توسط استاد دوره شاخص دیگری در ارزشیابی دوره های مذکور توسط فراگیران بوده است که در مجموع امتیاز ۳/۸۷ و رتبه بسیار خوب را کسب کرده است

- در ارزشیابی اساتید توسط فراگیران شاخص "میزان اطلاعات و دانش فنی استاد" در نظر گرفته شد که این شاخص در ارزشیابی امتیاز ۴/۲۲ و رتبه عالی را دریافت نموده است.

- میزان اطلاعات و دانش فنی استاد از شاخص های دیگر در ارزشیابی اساتید دوره ها بوده است که این شاخص هم امتیازی بین ۴/۸۹-۳/۴۴ را کسب کرده و به طور متوسط دارای رتبه عالی (۴/۳۶) بوده است.

- آخرین عامل در ارزشیابی استاد "توانایی استاد در جلب توجه فراگیران" می باشد که به طور متوسط امتیازی برابر ۴/۲۴ را از آن خود کرده است و از نظر فراگیران عالی ارزشیابی شده است.

- کاربردی بودن مطالب شاخص دیگری است که امتیاز ۳/۸ را کسب کرده است و کمترین امتیاز این شاخص در دوره "قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی" و بیشترین امتیاز مربوط به دوره "برگزاری نمایشگاهها" بوده است.

- استفاده از وسایل کمک آموزشی از شاخص های مهم است که می تواند در ارتقای کیفیت آموزش موثر باشد در این دوره/ این شاخص امتیاز ۳/۳۹ بوده است و کمترین امتیاز این شاخص مربوط به دوره "برگزاری نمایشگاهها" می باشد.

- بررسی امتیازات شاخصهای مورد نظر در ارزشیابی این شش دوره نشان می دهد که این شاخص ها در دوره های "بودجه ریزی عملیاتی" و "ویراستاری" در همه موارد امتیاز عالی را کسب کردند و کمترین امتیاز این شاخصها مربوط به دوره "قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی" است.

جدول ۴. میانگین امتیاز شاخص های ارزشیابی دوره های آموزشی از دیدگاه فراگیران

میانگین امتیاز هر شاخص							شاخص ها
کل	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
3.80	3.57	4.03	4.09	4.02	2.92	4.41	محتوای جزوات آموزشی
3.89	3.26	4.23	4.26	4.19	3.28	4.33	تناسب دوره با سطح علمی فراگیران
4.19	3.91	4.37	4.52	4.53	3.58	4.30	نظم و ترتیب در برگزاری دوره آموزشی
3.87	3.54	4.13	4.43	4.02	3.14	4.26	زمانبندی آرایه مطالب آموزشی
4.22	4.34	4.60	4.74	4.30	3.08	4.59	توانایی انتقال مطالب توسط استاد دوره
4.36	4.54	4.67	4.65	4.28	3.44	4.89	میزان اطلاعات و دانش فنی استاد
3.49	3.66	3.13	4.22	4.15	3.33	2.15	استفاده از وسایل کمک آموزشی
3.80	3.66	4.43	3.83	4.04	2.86	4.07	کاربردی بودن مطالب
4.24	4.46	4.63	4.57	4.30	3.19	4.52	توانایی استاد در جلب توجه فراگیران

\* ۱. برگزاری نمایشگاهها ۲. قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی ۳. بودجه ریزی عملیاتی ۴. برنامه ریزی

استراتژیک ۵. ویراستاری ۶. قوانین صادرات و واردات

ماخذ: یافته های تحقیق

ج. نتایج تحلیل واریانس میانگین امتیاز شاخص های ارزشیابی بر حسب عنوان دوره

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می دهد که میانگین امتیازات داده شده توسط فراگیران در این ۶ دوره

(۱) برگزاری نمایشگاهها ۲. قانون مالیاتهای شرکتهای تعاونی ۳. بودجه ریزی عملیاتی ۴. برنامه ریزی استراتژیک ۵. ویراستاری ۶. قوانین صادرات و واردات) با توجه سطح تحصیلات، پست سازمانی، سن و جنسیت) تفاوت معناداری وجود ندارد.

د. رابطه بین ارزشیابی دورههای آموزشی با ویژگیهای فردی فراگیران

بر اساس نتایج آزمون فرضیین سن، جنسیت، پست سازمانی و ارزشیابی از دورهها رابطه معنی داری وجود نداشته است ولی بین سطح تحصیلات و ارزشیابی از دورهها رابطه معنی داری به صورت منفی برقرار بوده و کسانی که از سطح تحصیلات پایین تری برخوردار بودند، ارزش بالاتری برای دورهها در نظر گرفته اند که نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول(۱): رابطه بین گرایش کشاورزان به عضویت در تعاونی تولید با ویژگیهای فردی کشاورزان

شاخص	متغیر مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (sig)
۱	سن	+۰/۱۳	+۰/۸۸
۲	سطح سواد	-۰/25	+۰/۰۰۳
۳	پست سازمانی	+۰/۰۹۵	+۰/۳۰۶
۴	جنسیت	+۰/۰۲	+۰/۹۱۴

مأخذ: یافته های تحقیق

مسایل و مشکلات آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان وزارت تعاون

- عدم توجه مسولان آموزش کارکنان تعاون به نیاز آموزشی کارشناسان بر اساس پست سازمانی آنها.
- برنامه ریزی آموزشی کارکنان وزارت تعاون بدون در نظر گرفتن اصول و مبنای علمی.
- کمبود نیروی انسانی در دفتر تحول ونوسازی تعاون که متولی امر آموزش کارکنان میباشد.
- کمبود نیروی متخصص در دفتر مربوطه.
- عدم توجه مدیران و استقبال آنان از آموزش کارکنان.
- عدم توجه مدیران کل استانی در انتخاب کارشناس جهت شرکت در دوره های آموزشی.
- مشکلات مربوط به ایاب ذهاب و اسکان کارشناسان استانی جهت شرکت در دوره هایی که در وزارت تعاون برگزار می شود.
- ناکافی بودن بودجه در برگزاری دورههای ضمن خدمت.



- درصد قابل توجهی از دوره های ضمن خدمت کارکنان توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزار می شود که کیفیت این آموزش ها بسیار پایین و هماهنگی جهت شرکت در آن دوره ها بسیار سخت است.
- انتخاب استاتید کم تجربه به دلیل کمبود بوجه که البته در سالهای اخیر به دلیل محدود شدن تعداد دوره های برگزار شده توسط وزارت تعاون تا حدودی این کمبود مرتفع شده است.
- محدود بودن تعداد دوره های غیر حضوری و کاربردی نبودن اکثر این دوره ها.

#### نتیجه گیری و پیشنهاد

نتایج حاصل از این بحث را می توان در چند محور کلی عنوان کرد:

نتایج حاصل از بررسی وضعیت عمومی فراگیران نشان می دهد که اکثر فراگیران مرد بودند (۸۱ درصد) که دلیل آن تعداد کم کارکنان زن در ادارات کل تعاون استانها و مسایل خانوادگی است که امکان سفر های طولانی مدت کاری را کمتر در اختیار زنان شاغل قرار می دهد لذا تعداد زیادی از آنها علی رغم علاقه و توجه از این گونه دوره ها محرومند.

تعداد شرکت کنندگان در هر دوره با توجه به ظرفیت کلاسها از طرف وزارت تعاون تعیین می شود اما با این وجود عنوان دوره می تواند در استقبال افراد برای شرکت در دوره ها موثر باشد. همانطوری که نتایج نشان می دهد دوره "بودجه ریزی" با ۴۷ نفر شرکت کننده دارای بیشترین شرکت کننده بوده است که دلیل آن نیاز اکثر کارکنان به این دوره می باشد.

بیشتر فراگیران در گروه سنی ۳۶-۴۵ (۵۲ درصد) سال بودند و حدود ۸۸ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی و بالاتر و حدود ۲۲ درصد دارای مدرک تحصیلات تکمیلی هستند که نشان دهنده پتانسیل بالای کارشناس برای دریافت آموزشی های تخصصی در سطوح بالای علمی است.

حدود ۸۵ درصد فراگیران بدنه کارشناسی وزارت تعاون را تشکیل میدهند و این نشان می دهد که با نیازسنجی هدفمند و افزایش سطح کیفی دوره ها می توان به در جهت اعتلای توسعه نیروی انسانی و به دنبال آن بخش تعاون همت کرد.

نتایج ارزشیابی نشان می دهد که تمامی دوره های برگزار شده در سطح خوب تا عالی ارزیابی شدند که دلیل آن را می توان در همکاری دفاتر تخصصی و پیگیری آنان در برگزاری دوره های مورد نیاز و معرفی استاد با تجربه تر (در چارچوب بودجه تعیین شده) دانست.

از مهمترین مسایل موجود در آموزش ضمن خدمت کمبود بوجه آموزشی، عدم نیازسنجی آموزشی عدم توجه مدیران به آموزش کارکنان و کمبود یا عدم وجود دوره های آموزشی غیر حضوری به خصوص آموزش الکترونیکی.

با توجه به نتایج ارایه شده پیشنهاد می شود:

۱. برگزاری دوره های آموزش تخصصی مورد نیاز کارکنان وزارت تعاون توسط وزارت تعاون یا با نظارت مستقیم این نهاد صورت گیرد.
۲. نیازسنجی آموزش در سطح ادارات کل استانها و ستاد صورت گیرد و بر اساس آن برنامه ریزی آموزشی انجام شود.
۳. با توجه به مشکل کارکنان در رفت و آمد به تهران و مشکل فشرده شدن دوره ها در ستاد برای کارکنان ستادی دوره های جداگانه در فرصت مناسب برگزار کنند.
۴. تخصیص بوجه مناسب به امر آموزش و هزینه کرد هدفمند این بوجه در آموزش کارکنان.

۵. تغییر دیدگاه مدیران نسبت به آموزش کارکنان با برگزاری دوره هایی با کیفیت و بهره وری بیشتر.
۶. برگزاری دوره های غیر حضوری و الکترونیکی در جهت رفع مشکل اسکان و انتقال کارکنان به تهران و مدیریت بهتر زمان آنان.

#### فهرست منابع

۱. ابیلی، خدایار (۱۳۷۲) ضرورت ارزشیابی دوره های آموزشی ضمن خدمت در سازمانها، چهاردهمین کنفرانس
۲. وزارت فرهنگ و آموزش عالی، سال سوم شماره ۵.
۳. تدوین سند توسعه بخش تعاون " (۱۳۸۶) [www.taavoniran.persianblog.ir](http://www.taavoniran.persianblog.ir)
۴. لطفی، حبیب. (۱۳۸۷) ، امکان سنجی واگذاری فعالیت های آموزشی به اتحادیه ها و مراکز علمی، اداره کل تعاون استان آذر بایجان شرقی.
۵. عالی، صمد، (۱۳۸۷) ، بررسی میزان اثربخشی آموزش های تعاونی در سطح استان آذربایجان شرقی، اداره کل تعاون استان آذر بایجان شرقی.

6.Engelbrech, L. V., (2003). Best Practice of Cooperative Education. NRF

project, ref 15/1/5/2/000 44.