

آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان: از اثربخشی تا کارآمدی

مجید حق‌وردی^۱، مهریار نوری‌افشار*^۲، علی کمیجانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۴/۱۸ صص ۳۰۵-۳۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۴

چکیده

در هزاره جدید، آموزش از مهم‌ترین ارکان توسعه پایدار و نظام آموزش از بنیادی‌ترین ارکان توسعه انسانی به شمار می‌رود و ظرفیت‌افزایی بنیاد پویایی و پیشران پیشرفت روزافزون این فرایند را تشکیل می‌دهد. به همین منظور، آموزش‌های ضمن خدمت با تأمین فرصت توانمندسازی و روزآمدسازی بستر توسعه حرفه‌ای فرهنگیان را فراهم می‌کند. بنابراین، مقاله حاضر به بررسی عوامل موثر در اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان پرداخته است. مقاله از نوع کاربردی و به روش پیمایشی است که شیوه اجرای آن به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق از همه فرهنگیان شهرستان کمیجان تشکیل گردید که در سال ۱۳۹۷ در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت داشتند. از مجموع جامعه آماری، تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته با ضریب پایایی ۰/۸۲۶. و روایی کارشناسی مقبول مورد مراجعه و نظرسنجی قرار گرفتند. در ادامه، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری و آزمون تی‌تک نمونه‌ای و رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. نتایج حاصل از ارتباط مثبت و معنی‌دار عوامل محتوا، مدرسین و سازماندهی با اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کمیجان حکایت دارد. در این میان، شاخص سازماندهی از بیشترین ضریب تعیین برخوردار می‌باشد. شاخص کیفیت مدرسین و محتوای دوره‌ها نیز در رتبه‌های بعدی اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان قرار دارند.

کلمات کلیدی: آموزش ضمن خدمت فرهنگیان، اثربخشی، کارآمدی

^۱ استادیار آموزش ریاضی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، مرکزی، ایران

^۲ استاد مدیریت آموزشی، دانشگاه کوپن‌لند جنوبی، استرالیا

^۳ مدرس گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کمیجان، مرکزی، ایران

* نویسنده مسئول: mehriyaar@gmail.com

مقدمه

با توجه به دگرگونی سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان ها به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهم ترین عامل و محور در سازمان ها محسوب می گردد، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و همه سازمان ها با هر نوع ماموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند.

اجرای برنامه های آموزشی با هدف ایجاد تغییر در رفتار، دانش و مهارت های منابع انسانی سازمان ها متناسب با نیازها بدون شک با به روز کردن اطلاعات و دانش کاری آنان ضمن توسعه مهارت ها، موجب بقای سازمان خواهد شد. نیروی انسانی کارآمد، با ارزش ترین منبع هر سازمانی به حساب می آید قسمت اعظم سرمایه گذاری ها معطوف به نیروی انسانی گردیده است. مهم ترین ابزاری که در این منظور مورد استفاده قرار می گیرد آموزش است که با هدف ارتقای کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می گیرد (Khorasani & Hasanzadeh, 2006).

نظر به اهمیت نیروی انسانی در سازمان توجه فزاینده ای به روش های آموزش ضمن خدمت معطوف شده است که هدف از این کار آموزشی و آموزش نیروی انسانی به حداکثر رساندن کارآمدی نیروی انسانی در خصوص اهداف سازمان است. آموزش سرآغاز بلوغ فکری، تعمیق قدرت تفکر، تحلیل های ذهنی در افراد و ابزار استراتژیک تحول و توسعه اجتماعی در جوامع مختلف محسوب می شود (Eslami et., all., 2001). مهمترین سرمایه گذاری سازمان ها در نیروی انسانی است که با هدف افزایش سطح کیفی دانش، نگرش و به طور کلی توانمندی نیروی انسانی در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان می شود (NoohEbrahim & Majidi, 2005).

آموزش در سازمان ها امروزه به عنوان راهی موثر و مطمئن در جهت بهسازی کارکنان و تجهیز نیروی انسانی مطرح است و سازمان ها طبق قانون موظف به انجام آن هستند. برنامه های آموزشی کارکنان در یک سازمان می تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد، بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند و در عین حال می توانند برای اداره مشاغل بالاتر و پر مسوولیت تر آماده شوند؛ زیرا کارکنان در پرتو

آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند (Afzalkhani & Nejabat, 2003).

دوره‌های ضمن خدمت معلمان یکی از راه‌های با اهمیت تامین نیروی انسانی کارآمد آموزش و پرورش است. بررسی و شناخت عواملی که در بهبود این دوره‌های تاثیر دارند و تقویت این عوامل، می‌تواند بر کارایی و اثربخشی این دوره‌ها بیفزاید. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت علاوه بر تاثیر در افزایش و کارایی نیروی انسانی در افزایش شغلی کارکنان نیز موثر می‌باشد، زیرا هر کارمند به نوبه خود علاقمند به رشد و پیشرفت و همچنین آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی در زمینه تخصص مورد نظر خود می‌باشد تا بتواند کیفیت کارهای خود را بالا برده و سودمند واقع گردد. به عبارت دیگر آموزش باعث سازگاری بیشتر فرد با محیط کار و سازمان شده و وی را نسبت به وظایفش متعهد می‌سازد و در نتیجه افزایش رضایت کارکنان را به دنبال دارد (Abtahi, 2005). بنابراین آموزش ضمن خدمت فرهنگیان یا برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان از نقش مهم و ضروری در ارتقای موفقیت‌آمیز تعلیم و تربیت برخوردار می‌باشد. علاوه بر این، این آموزش‌ها به عنوان پلی میان معلمان تازه‌کار و باتجربه در راستای پاسخگویی به چالش‌های جدید فراروی هدایت دانش‌آموزان به سمت استانداردهای متعالی‌تر یادگیری و توسعه فردی عمل می‌کند. بنابراین، در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، برنامه‌های آموزشی مانند آموزش ضمن خدمت باید در متن بهبودها و بهسازی‌ها توسعه‌ای قرار گیرد.

آموزش ضمن خدمت به مجموع تجارب آموزشی و شخصی اطلاق می‌شود که در توانمندسازی و رضایت‌مندی فرد در یک نقش حرفه‌ای معین مشارکت می‌کند. هدف اصلی آموزش ضمن خدمت توانمندسازی معلمان به منظور کسب فهم و مهارت‌های آموزشی جدید است. این آموزش‌ها بر خلق محیط‌های یادگیری متمرکز دارد که معلمان را قادر می‌سازد اثربخشی خود را در کلاس‌های درس توسعه و بهبود ببخشند (Ong, 1993). به عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت فرهنگیان، معلمان را قادر می‌سازد تا در سبک آموزش خود به صورت نظام‌مندتر و منطقی‌تر عمل کنند (Kazmi et. al, 2011). این آموزش‌ها از دو عنصر اصلی تشکیل می‌شوند که تامین نیازهای یادگیری دانش‌آموزان و تضمین توسعه شخصی و حرفه‌ای کادر آموزشی و پرورشی را شامل می‌گردد (Abdul Rashid, 1996).

آموزش‌های ضمن خدمت همچنین می‌تواند دیدگاه‌ها و مهارت‌های معلمان را تغییر داده و عملکرد دانش‌آموزان را ارتقا دهد. علاوه بر این، این آموزش‌ها می‌توانند در تغییر رویه‌ها، رویکردها، فعالیت‌های آموزشی معلمان و شیوه یادگیری دانش‌آموزان و همچنین خلق فرهنگ متعالی مدرسه‌ای یاری‌رسان باشد. به همین منظور و بر اساس دیدگاه فردریک و

استفن (۲۰۱۰) در طول آموزش ضمن خدمت، معلمان به بهبود مهارت‌های مدیریتی، فنون ارزشیابی و تسلط بر حوزه‌های کلان‌تر محتوایی رشته خود می‌پردازند. به این علت، معلمان و کارشناسان آموزشی باید تلاش‌های خود را معطوف به تقویت و اجرای آموزش‌های ضمن خدمت نمایند تا اثربخشی توسعه حرفه‌ای را بهبود ببخشند.

آموزش‌های ضمن خدمت تحولات قابل ملاحظه‌ای را در سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. به عنوان یک فعالیت، آموزش ضمن خدمت نتیجه‌محور، به جای تمرکز بر تعداد شرکت‌کنندگان در این برنامه‌ها به تغییر رفتار و یا دیدگاه‌های معلمان، مدیران و کادر علمی و پژوهشی می‌پردازد (Ronald, 2004: 169&170). بنابراین، آموزش ضمن خدمت نه تنها مطلوب و ضروری می‌باشد بلکه فعالیتی است که مدارس باید منابع انسانی و مالی خود را به منظور حفظ کادر توانمند و فرهیخته مصروف آن کنند.

در نهایت، معلمان نقطه آغاز و عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شوند؛ پس برای این که بتوانند وظایف حرفه‌ای، تخصصی و تربیتی خود را بهتر انجام بدهند، لازم است به طور پیوسته امکان بهره‌مندی آن‌ها از آموزش‌های جدید و مهارت‌های تازه فراهم گردد این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام آموزشی ضمن خدمت معلمان، به نحوی که زمینه‌ی ارتقای علمی و تخصصی و به روز نمودن اطلاعات و کسب مهارت‌های جدید را امکان‌پذیر می‌کند، میسر می‌شود (Serajodini et. all., 2016).

در مجموع، با توجه به تاثیر ویژه آموزش‌های ضمن خدمت در حفظ و ارتقای سطح دانش و مهارت فرهنگیان و همچنین ضرورت پاسخگویی روزآمد به نیازهای دانش‌آموزان و همچنین تحول سریع و گسترده دانش در جهان تحول‌بنیاد معاصر، برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت به طور اعم، و اثربخش‌سازی و کارآمدسازی آن‌ها به طور اخص، از الزامات مدیریتی عرصه تعلیم و تربیت به شمار می‌رود. بدین‌منظور، عوامل و شاخص‌های موثر در مدیریت آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان به منظور حصول به موفقیت‌ها و دستاوردهای برنامه‌ای در کانون توجه مقاله پژوهشی حاضر قرار می‌گیرد.

۲. پیشینه تحقیق

آموزش‌های ضمن خدمت پیوسته در کانون پژوهش‌های متعددی قرار داشته است که حکایت از اهمیت و ضرورت این مقوله به عنوان یک موضوع مطالعاتی و یک فعالیت التزامی دارد. آموزش‌های ضمن خدمت، به طور اعم، و آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان به طور اخص، از پتانسیل واکاوی و بررسی از ابعاد مختلف برخوردار هستند بنابراین، محققان فراخور ابعاد مورد نظر به بررسی جنبه‌های متنوع این محور پرداخته‌اند که در ادامه تعدادی از این مطالعات مورد ارایه و تبیین قرار می‌گیرد.

امیر زاده (۲۰۱۶) در مطالعه خود به بررسی آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت در معلمان شهرستان خاتم پرداخته و نتیجه‌گیری می‌کند که تسلط علمی مدرسان، رعایت اصول آموزش و یادگیری، رعایت قوانین و مقررات، تناسب محتوای آموزشی با نیازهای شغلی و هماهنگی مدت زمان آموزش با محتوای دوره ها در اثربخشی دوره‌های حضوری و غیرحضوری ضمن خدمت فرهنگیان موثر مباد باشد. همچنین، نتایج تحقیق حکیم زاده و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که عدم تدارک زیرساخت‌ها و امکانات لازم جهت اثربخشی دوره های آموزش و عدم اثربخشی دوره های آموزش مجازی نسبت به دوره های حضوری از چالش های موجود آموزش های ضمن خدمت می‌باشد. پژوهش عباسی (۲۰۱۷) نیز از تاثیر مثبت آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی و بهره‌وری آموزگاران مقطع ابتدایی استان خوزستان حکایت دارد.

ربیعی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر کارایی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه به این نتایج دست یافتند که بین دوره های آموزش ضمن خدمت با کارایی، رضایت شغلی، مهارت شغلی و توانمندی شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. علیخانی (۲۰۰۱) نیز به بررسی عوامل موثر در ارتقای کیفیت آموزش دوره های ضمن خدمت از دیدگاه شرکت کنندگان و مدرسان منطقه آموزش و پرورش مهردشت پرداخته و نتیجه‌گیری می‌کند عواملی مانند تناسب برنامه های آموزشی با نیازهای یادگیرندگان، استفاده از نیروهای مجرب و متخصص، به کارگیری تدابیر تشویقی برای مدرسان و فراگیران، در اختیار داشتن مواد و تجهیزات آموزش و ارزیابی علمی و مستمر فراگیران در ارتقای کیفیت آموزش ضمن خدمت موثر است.

تحقیق چوی (۲۰۱۰) نشان می‌دهد اجرای دوره ها در برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان، سهم به‌سزایی در ساختار دانش معلمان دارد و به شیوه های مفید تدریس عملی آن‌ها کمک می‌کند و اعتماد به نفس آن‌ها را در تدریس افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش کایو - هوی (۲۰۱۰) نیز حکایت از آن دارد که دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان به معلمان و ساختار دانش کمک می‌نماید تا آن‌ها شیوه های تدریس عملی و اعتماد به نفس خود در تدریس را به دست آورند که این امر بر اثربخشی دوره‌ها دلالت دارد.

خطاک و عباسی (۲۰۱۰) در پژوهشی به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در می‌پردازند و نتیجه می‌گیرند که بخش اعظم معلمان در حین برگزاری دوره از مهارت های ارتباطی و دانشی مدرسان رضایت داشتند و محتوای دوره را متناسب با نیازهای آموزش خودشان می‌دانستند با این حال پس از پایان دوره و در محیط کار تنها ۳۰٪ آن‌ها

معتقد بودند که دوره های آموزش ضمن خدمت برگزار شده در عمل اثربخشی لازم را داشته است.

کیمر و تیموکین (۲۰۱۰) در بررسی محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در بیان می کنند که محتوای برگرفته شده از تحقیقات قبل و بازخوردهای معلمان و متخصصان منجر به عملکرد بهتر معلمان در به کارگیری تفکر خلاقانه می شود. لای (۲۰۰۹) در مقاله ای با عنوان گام برداشتن در جهت بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت معلمان از طریق مربی بیان می کنند که مربیان این دوره ها به گونه گسترده به عنوان یک جنبه مهم برای آماده سازی حرفه ای معلمان تازه کار به رسمیت شناخته شده است.

در مجموع، بررسی پیشینه موضوعی حکایت از تعدد و تنوع پژوهش ها در خصوص آموزش های ضمن خدمت دارد؛ با این وجود، اکثر این پژوهش ها با تمرکز و محوریت ابعاد دیگر این آموزش ها صورت پذیرفته است. با توجه به این که جامعه آماری پژوهش حاضر از فرهنگیان تشکیل می شود و نتایج آن نیز معطوف به سازمان آموزش و پرورش، به طور اعم، و توسعه حرفه ای فرهنگیان، به طور اخص است، پژوهش حاضر فعالیتی نوین و تجربه ای بدیع در این محور مطالعاتی به شمار می رود. بنابراین پژوهش حاضر با بررسی رابطه میان ارکان آموزش های ضمن خدمت، به بررسی و رتبه بندی اهمیت و اولویت محتوا، مدرسان و سازماندهی دوره ها از نقطه نظر فرهنگیان شرکت کننده در پژوهش می پردازد و تلاش می کند تاثیر هر یک از این ارکان سه گانه دوره های ضمن خدمت را در میزان اثربخشی و کارآمدی دوره ها مورد شناسایی و تبیین قرار دهد.

۳. روش تحقیق

به منظور بررسی اهداف پژوهش، مطالعه حاضر پژوهشی کاربردی-توسعه ای با روش توصیفی-پیمایشی به شمار می رود. پژوهش حاضر از یک طرف در صدد توسعه دانش کاربردی و عملی در عرصه مدیریت متعالی آموزش های ضمن خدمت فرهنگیان است؛ و از طرف دیگر، ضمن توصیف پدیده مورد نظر با توسل به دیدگاه ها و بازخوردهای فرهنگیان به عنوان مشارکت کنندگان پژوهش حاضر در صدد ارائه شناخت و یاری در فرایند تصمیم گیری است.

به همین منظور، جامعه آماری این تحقیق را همه فرهنگیان شهرستان کمیجان تشکیل می دهند که در سال ۱۳۹۷ در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کردند که از این میان تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور پردازش موضوع مورد نظر از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار جمع آوری داده های پژوهش استفاده گردید. این پرسشنامه از ۳۰ گویه در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت تشکیل می گردد که به بررسی سه سازه بنیادی آموزش های ضمن خدمت فرهنگیان- محتوا، مدرسان

و سازماندهی- متمرکز می‌پردازد. به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۸۲۶ محاسبه گردید که بیانگر پایایی بالای ابزار مورد نظر است.

۴. یافته‌ها

در این بخش تلاش گردیده تا نتایج حاصل از پردازش داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد ارایه و تبیین قرار گیرد. بنابراین، ابتدا به توصیف متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. سپس، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه، وضعیت هر یک از متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای بررسی می‌گردد و در نهایت به آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش پرداخته می‌شود.

۴-۱. توصیف متغیرهای پژوهش

به منظور ترسیم تصویری کلی از متغیرهای پژوهش، ابتدا توصیفی از متغیرهای پژوهش در قالب جدول (۱) مورد تدوین و ارایه قرار می‌گیرد.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار استاندارد
کیفیت مدرسین	۳۰	۳,۲۴	۰,۵۱۹
محتوای دوره‌ها	۳۰	۲,۹۱	۰,۴۰۹
سازماندهی دوره‌ها	۳۰	۳,۰۸	۰,۴۹۵

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که برای متغیر کیفیت مدرسین میانگین ۳,۲۴ و انحراف معیار ۰,۵۱۹ به دست آمده است. همچنین میانگین متغیر محتوای دوره‌ها ۲,۹۱ و انحراف معیار آن ۰,۴۰۹ محاسبه شده است. میانگین سازماندهی دوره‌ها نیز ۳,۰۸ و انحراف معیار آن ۰,۴۹۵ به دست آمده است.

۴-۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

به منظور تعیین نوع آزمون مورد استفاده (آزمون های پارامتریک و یا ناپارامتریک) جهت اعمال بر داده‌های پژوهش از آزمون کولموگراف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن برای هر متغیر به شرح جدول (۲) است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف^۱

متغیر	سطح معنی داری
کیفیت مدرسان	۰,۰۸۱
محتوای دوره ها	۰,۰۶۳
سازماندهی دوره ها	۰,۰۹۷
کارکرد دوره های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان	۰,۰۷۰

سطح خطا ۰,۰۵ می‌باشد*

همان طور که مشاهده می‌شود همه متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال (سطح معنی‌داری بزرگ تر از ۰/۰۵) برخوردارند. بنابراین با توجه به نرمال بودن تمامی متغیرهای پژوهش می‌توان در آزمون فرضیه های پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها از آزمونهای پارامتریک بهره گرفت.

۴-۳. وضعیت هر یک از متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای

از آنجا که داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند، از آزمون‌های پارامتریک جهت تحلیل داده ها استفاده می‌گردد. در پژوهش حاضر، جهت بررسی هر یک از متغیرها و گویه‌های تحقیق از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده می‌گردد.

۴-۳-۱. سنجش وضعیت متغیر محتوای دوره‌ها

در ابتدا آمار توصیفی داده‌های بدست آمده از سنجش متغیر محتوای دوره ها در جدول (۳) ارائه می‌گردد.

^۱Kolmogorov-Smirnov (K-S)

جدول ۳. آمار توصیفی نمرات متغیر محتوای دوره‌ها

متغیر	تعداد افراد	میانگین کل
محتوای دوره‌ها	۳۰	۲,۹۱

در ادامه میانگین مشاهده شده نمرات متغیر محتوای دوره‌ها با میانگین مورد انتظار، از طریق آزمون t تک نمونه‌ای پرداخته شد تا مشخص گردد وضعیت این شاخص در مقایسه با متوسط جامعه چگونه است. آزمون t تک نمونه‌ای مشخص می‌کند که آیا میانگین مشاهده شده در مقایسه با میانگین مورد انتظار متفاوت است یا خیر.

جدول ۴. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین مشاهده شده

متغیر محتوای دوره‌ها با میانگین مورد انتظار

میانگین مشاهده شده	میانگین مورد انتظار	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۲,۹۱	۳	-۰,۰۹	۲/۵۹۱	۲۹	۰/۰۱

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود، میانگین مشاهده شده نمره متغیر محتوای دوره‌ها در محدوده مورد مطالعه ۲,۹۱ به دست آمده، که این مقدار از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ کمتر است. با توجه به این که سطح معنی‌داری مقدار t محاسبه شده یعنی ۲,۵۹۱ با درجه آزادی ۲۹ کمتر از ۰/۰۵ است ($t=۲,۵۹۱$ ، $df=۲۹$ ، $p=۰/۰۱$)، لذا تفاوت بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار معنی‌دار می‌باشد ($P<۰/۰۵$). بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان متغیر محتوای دوره‌ها در محدوده مورد مطالعه پایینتر از حد متوسط است.

۳-۲. سنجش وضعیت متغیر کیفیت مدرسین

در ابتدا آمار توصیفی داده‌های به دست آمده از سنجش متغیر کیفیت مدرسین در جدول ۵

ارائه می‌گردد.

جدول ۵. آمار توصیفی نمرات متغیر کیفیت مدرسین

متغیر	تعداد افراد	میانگین کل
کیفیت مدرسین	۳۰	۳,۲۴

در ادامه میانگین مشاهده شده نمرات متغیر کیفیت مدرسین با میانگین مورد انتظار^۱ از طریق آزمون t تک نمونه‌ای مورد پردازش قرار می‌گیرد تا مشخص گردد وضعیت متغیر کیفیت مدرسین در مقایسه با متوسط جامعه چگونه است.

جدول ۶. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین مشاهده شده

متغیر کیفیت مدرسین با میانگین مورد انتظار

میانگین مشاهده شده	میانگین مورد انتظار	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۳,۲۴	۳	۰,۲۴	۳/۳۷۱	۲۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود، میانگین مشاهده شده نمره متغیر کیفیت مدرسین در محدوده مورد مطالعه ۳,۲۴ به دست آمده، که این مقدار از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ بیشتر است. با توجه به این که سطح معنی‌داری مقدار t محاسبه شده یعنی ۳,۳۷۱ با درجه آزادی ۲۹ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($t=۳,۳۷۱$ ، $df=۲۹$ ، $p=۰/۰۰۱$)، لذا تفاوت بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار معنی‌دار می‌باشد ($P<۰/۰۵$). بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان متغیر کیفیت مدرسین در محدوده مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط است.

^۱ میانگین مورد انتظار گویه در این پرسشنامه ۳ است زیرا $۱+۲+۳+۴+۵ \div ۵ = ۳$

۳-۳-۴. سنجش وضعیت متغیر سازماندهی دوره‌ها

در ابتدا مجدداً آمار توصیفی داده‌های به دست آمده از سنجش متغیر سازماندهی دوره‌ها در جدول ۷ ارائه می‌گردد.

جدول ۷. آمار توصیفی نمرات متغیر سازماندهی دوره‌ها

متغیر	تعداد افراد	میانگین کل
سازماندهی دوره‌ها	۳۰	۳,۰۸

در ادامه میانگین مشاهده شده نمرات متغیر سازماندهی دوره‌ها با میانگین مورد انتظار، از طریق آزمون t تک نمونه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد تا وضعیت این متغیر در مقایسه با متوسط جامعه محاسبه و استخراج گردد.

جدول ۸. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین مشاهده شده

متغیر سازماندهی دوره‌ها با میانگین مورد انتظار

میانگین مشاهده شده	میانگین مورد انتظار	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۳,۰۸	۳	۰,۰۸	۱/۴۵۰	۲۹	۰/۰۸۸

با توجه به جدول (۸) مشاهده می‌شود، میانگین مشاهده شده نمره متغیر سازماندهی دوره‌ها در محدوده مورد مطالعه ۳,۰۸ به دست آمده، که این مقدار از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ بیشتر است. با توجه به این که سطح معنی‌داری مقدار t محاسبه شده یعنی ۱/۴۵۰ با درجه آزادی ۲۹ بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($t=۱/۴۵۰$ ، $df=۲۹$ ، $p=۰/۰۸۸$)، لذا تفاوت بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار معنی‌دار نیست ($P<۰/۰۵$). بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان متغیر سازماندهی دوره‌ها در محدوده مورد مطالعه در حد متوسط است.

۴-۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. بدین منظور، ابتدا فرضیه‌های فرعی پژوهش و در نهایت فرضیه اصلی پژوهش با طرح فرضیه‌های جایگزین و با استفاده از پردازش‌ها و شاخص‌های آماری مورد آزمون و راستی‌آزمایی قرار می‌گیرند.

۴-۲-۱. آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه ۱: محتوا بر اثر بخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان تاثیر دارد.

فرضیه جایگزین: میان محتوا و اثربخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کميجان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۹. خلاصه مدل رگرسیون بین اهداف و محتوا و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح خطای برآورد استاندارد
۱	۰.۴۳۸۰	۰.۱۹۱	۰.۱۹۱	۰.۳۲۸۹

جدول ۱۰. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین محتوا و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان

مدل	سطح معنی داری	F
رگرسیون	۰/۰۰۰	۲۵/۹۲۰

جدول ۱۱. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین محتوا و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta	
۱ (ثابت)	۱	۰	۰	۰/۰۰۰
محتوای دوره ها	۱,۴۲۷	۰,۱۲۴	۰,۴۳۸	۰/۰۰۰

نتایج آزمون بین دو متغیر در قالب سه جدول (۹)، (۱۰) و (۱۱) ارائه گردیده است. در جدول (۹) ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده و خطای برآورد، در جدول (۱۰) تحلیل واریانس رگرسیون، به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرها، و جدول (۱۱) نتیجه آزمون، ضریب رگرسیون و مقدار ثابت برای تشکیل معادله رگرسیونی که دو متغیر تشکیل می دهند به نمایش درآمده است. همان گونه که مشاهده می شود با توجه به مقدار سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از پنج صدم می باشد، رابطه بین متغیر محتوای دوره ها و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد. به طوری که شدت این رابطه (ضریب همبستگی) برابر با ۰,۴۳۸ درصد بوده، جهت این رابطه نیز با توجه به علامت بتا، مثبت است که بیانگر رابطه مستقیم دو متغیر است. بدین معنا که هر چه محتوای دوره های ضمن خدمت مناسبتر باشد، میزان اثربخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان افزایش می یابد.

۲-۲-۴. آزمون فرضیه فرعی دوم

فرضیه ۲: کیفیت مدرسان بر اثربخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان تأثیر دارد.

فرضیه جایگزین: بین کیفیت مدرسین و اثربخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کمیجان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲. خلاصه مدل رگرسیون بین کیفیت مدرسین و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح خطای برآورد استاندارد
۱	۰,۵۱۹۰	۰,۲۶۹	۰,۲۶۸	۰,۴۰۹۱

جدول ۱۳. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین کیفیت مدرسان و کارکرد دوره های ضمن خدمت

فرهنگیان

F	سطح معنی داری	مدل
۳۲/۹۶۱	۰/۰۰۰	رگرسیون

جدول ۱۴. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین کیفیت مدرسان و کارکرد دوره های ضمن خدمت

فرهنگیان

سطح معنی داری	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
	Beta	Std. Error	B		
۰,۰۰۰		۰,۳۱۸	۲,۲۶۴	(ثابت)	۱
۰,۰۰۰	۰,۵۱۹	۰,۰۱۴	۱,۶۱۸	کیفیت مدرسین	

همان طور که از جداول (۱۲)، (۱۳) و (۱۴) مشاهده می شود با توجه به مقدار سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از پنج صدم می باشد، رابطه بین متغیر کیفیت مدرسان و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد. به طوری که شدت این رابطه (ضریب همبستگی) برابر با ۰,۵۱۹ درصد بوده، جهت این رابطه نیز با توجه به علامت بتا، مثبت است که بیانگر رابطه مستقیم دو متغیر است. بدین معنا که هر چه کیفیت مدرسان دوره های ضمن خدمت مناسب تر باشد میزان اثربخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان افزایش می یابد.

۳-۲-۴. آزمون فرضیه فرعی سوم

فرضیه ۳: سازماندهی دوره ها بر اثر بخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان تاثیر دارد.

فرضیه جایگزین: بین سازماندهی دوره ها و اثر بخشی و کارآمدی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کمیجان رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۵. خلاصه مدل رگرسیون بین سازماندهی دوره ها و کارکرد دوره های ضمن خدمت

فرهنگیان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح خطای برآورد استاندارد
۱	۰.۶۲۷	۰.۳۹۳	۰.۳۹۱	۰.۲۹۸۱

جدول ۱۶. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین سازماندهی دوره ها و کارکرد دوره های ضمن

خدمت فرهنگیان

مدل	سطح معنی داری	F
رگرسیون	۰/۰۰۰	۴۱/۷۵۰

جدول ۱۷. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین سازماندهی دوره ها و کارکرد دوره های ضمن

خدمت فرهنگیان

سطح معنی داری	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
	Beta	Std. Error	B		
۰.۰۰۰		۰.۲۰۹	۲.۶۷۱	۱	(ثابت)
۰.۰۰۰	۰.۶۲۷	۰.۱۱۸	۱.۸۸۴		سازماندهی دوره ها

همان گونه که از جداول (۱۵)، (۱۶) و (۱۷) مشاهده می‌شود با توجه به مقدار سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از پنج صدم است، رابطه بین سازماندهی دوره ها و کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. به طوری که شدت این رابطه (ضریب همبستگی) برابر با ۰.۶۲۷ درصد بوده، جهت این رابطه نیز با توجه به علامت بتا، مثبت است که بیانگر رابطه مستقیم دو متغیر است. بدین معنا که هر چه سازماندهی دوره های ضمن خدمت بیشتر باشد میزان کارکرد دوره های ضمن خدمت فرهنگیان افزایش می‌یابد.

۴-۲-۴. آزمون فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه اصلی: آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد فرهنگیان تاثیر دارد.
فرضیه جایگزین: بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد فرهنگیان شهرستان کمیجان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۸. خلاصه مدل رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد فرهنگیان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح خطای برآورد استاندارد
۱	۰.۵۳۰۰	۰.۲۸۰	۰.۲۸۰	۰.۴۲۱۹

جدول ۱۹. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد فرهنگیان

مدل	سطح معنی داری	F
رگرسیون	۰/۰۰۰	۳۶/۲۹۹

جدول ۲۰. تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد فرهنگیان

سطح معنی داری	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
	Beta	Std. Error	B		
۰,۰۰۰		۰,۳۰۱	۲,۴۳۷	۱	(ثابت)
۰,۰۰۰	۰,۵۳۰	۰,۰۹۵	۱,۷۱۱		اثر بخشی و کارآمدی

همان گونه که جداول شماره (۱۸)، (۱۹) و (۲۰) مشاهده می شود با توجه به مقدار سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از پنج صدم می باشد، رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد فرهنگیان شهرستان کمیجان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد. به طوری که شدت این رابطه (ضریب همبستگی) برابر با ۰,۵۳۰ درصد بوده،

جهت این رابطه نیز با توجه به علامت بتا، مثبت است که بیانگر رابطه مستقیم دو متغیر است. بدین معنا که هر چه آموزش‌های ضمن خدمت از اثربخشی و کارآمدی بیشتری برخوردار گردد، میزان عملکرد فرهنگیان به همان میزان افزایش خواهد یافت.

بحث و نتیجه گیری

آموزش‌های ضمن خدمت از ارکان بنیادین توسعه و بهپویی حرفه‌ای معلمان به شمار می‌رود و از الزامات رویارویی هوشمندانه با چالش‌ها و تحولات جدید فراروی جهان تعلیم و تربیت است. این آموزش‌ها می‌توانند به عنوان روشی برای روزآمدسازی دانشی و مهارتی معلمان در خصوص بهبود آموزش و یادگیری عمل نمایند و به عملکرد بهتر شغلی منتهی گردند. به همین منظور، موفقیت و مطلوبیت آموزش‌های ضمن خدمت مستلزم تامین شرایط و ارکان مورد نیاز در برگزاری این دوره‌ها می‌باشد که منجر به تبلور دستاوردمندی دوره‌ها در قالب شاخص‌های اثربخشی و کارآمدی می‌گردد. بدین منظور و با توجه به نتایج پژوهش حاضر، تدوین بسته محتوایی مطلوب، به‌کارگیری مدرسان توانمند، و همچنین سازماندهی هوشمندانه دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان از الزامات اثربخشی و کارآمدی این دوره‌ها به‌شمار می‌روند.

نتیجه فرضیه نخست پژوهش حاضر حکایت از تاثیر مثبت و معنی‌دار محتوای دوره‌ها در اثربخشی و کارآمدی آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان دارد. این نتیجه مورد تایید نتایج پژوهش علیخانی (۲۰۰۱) و امیرزاده (۲۰۱۶) نیز است. بنابراین، آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان در جهت دستیابی به اهداف توسعه‌ای خود، خواه در سطح فردی و خواه سازمانی، باید از بسته‌های محتوایی روزآمد و کاربردی برخوردار گردد.

از طرف دیگر، نتیجه فرضیه دوم پژوهش نیز بر تاثیر مثبت و معنی‌دار کیفیت مدرسان در اثربخشی و کارآمدی این دوره‌ها دلالت دارد. نتایج حاصل از پژوهش امیرزاده (۲۰۱۶) و علیخانی (۲۰۰۱) نیز بر این موضوع صحه می‌گذارد. بنابراین، استفاده از مدرسان دانش‌بنیان و مجهز به روش‌شناسی و معرفت‌شناسی پژوهش‌بنیاد با تجربه فعالیت مدرسه‌ای و دانشگاهی می‌تواند در غنی‌سازی این آموزش‌ها نقش مهمی را ایفا کند.

نتیجه فرضیه سوم نیز بر تاثیرگذاری مثبت و معنی‌دار ساماندهی دوره‌ها از لحاظ زمانی، مکانی و تجهیزاتی بر اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان اشاره دارد. نتایج سایر پژوهش‌ها مانند امیرزاده (۲۰۱۶)، حکیم زاده و همکاران (۲۰۱۵) و علیخانی (۲۰۰۱) نیز موید این مساله می‌باشد. بنابراین، برگزاری مستمر و منظم آموزش‌ها، استفاده از مکان آموزشی

مناسب و تدارک امکانات مناسب از جمله مواردی هستند که در باید در فرایند برگزاری دوره‌ها مورد لحاظ قرار گیرند.

در نهایت، نتیجه فرضیه اصلی پژوهش نیز بر تاثیر مثبت و معنی‌دار دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد معلمان اشاره و تاکید دارد. این نتیجه با نتایج دیگر پژوهش‌های مرتبط مانند ربیعی و همکاران (۲۰۱۱)، کاظمی و همکاران (۲۰۱۱)، چوی (۲۰۱۰)، کیمر و تیموکین (۲۰۱۰)، کایو هوی (۲۰۱۰) و فردریک و همکاران (۲۰۱۰) از همسویی برخوردار است. این امر بر اهمیت و ضرورت آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان، از یک طرف، و اهتمام ویژه دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت به این موضوع، از طرف دیگر، دلالت می‌نماید.

در مجموع، آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان که از آن به توسعه مستمر حرفه‌ای فرهنگیان نیز یاد می‌شود، بر خلق و تامین فرصت‌های توانمندسازی معلمان تاکید و دلالت دارد. این آموزش‌ها به دلیل ضرورت همگامی با تغییرات و تحولات دانش‌بنیاد و فناوری‌مدار جهان معاصر، از یک طرف، و ضرورت پاسخگویی به نیازهای دانشی، مهارتی و بینشی دانش‌آموزان، از طرف دیگر، از الزامات مدیریتی در عرصه تعلیم و تربیت به شمار می‌رود. امید است دست‌اندرکاران عرصه تعلیم و تربیت ضمن لحاظ اهمیت و ضرورت این آموزش‌ها، با بهره‌گیری از آخرین دستاوردهای دانشی و پژوهشی به منظور ارتقای اثربخشی و کارآمدی این آموزش‌ها، در پیشبرد اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت کشور موفق عمل نموده و در غنی‌سازی این بستر توسعه فردی و سازمانی اهتمام ویژه‌ای ورزند.

References

- Abbasi, Z. (2017). A study of the effect of in-service programs on job empowerment and productivity of Khozestan Province teachers. The National Conference on Management and Humanity Sciences in Iran.
- Abtahi, S. (2005). Teaching and optimization of Human capitals. Tehran Poyand publications.
- Abdul Rashid Hj.Mohamad (1996). Staff Development: Creating a Learning Culture. Jurnal Pendidikan Gerak, Bil.8, MPPP.
- Afzalkhani, M. & Nejabati, S. (2003). A study of the quality strategies on teachers and staff in-service programs of Semnan Educational Office. Journal of Modern approach to Educational Management. 83-98.
- Alikhani, B. (2001). A study of effective factors in advancement of the in-services qua;ity from the viewpoints of the participants. M. A. thesis unpublished. Science and Research IAU.
- Amirzadeh, T. (2016). A study of vulnerability on teacher's in-service programs of Khatam city, M.A thesis unpublished Marvdasht IAU.
- Chiou-hui , C .(2010) .Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an in-service teacher training program, A .Taiwan: Department of English Instruction, National Hsinchu University of Education.
- Çimer, A & ,Timuçin, M .(2010). Content of an in-service training to develop and assess activities minding critical thinking .Procedia Social and Behavioral Sciences , 958–۹۶۲.
- Eslami, Y., et, all. (2001). A study of effect of in-service programs on staff empowerment. Journal of Educational of Leadership and Management Garmsar IAU.
- Frederick,B.J.A.,& Stephen, O.O. (2010). Teachers' Perceptions of Staff Development Programs as It Relates to Teachers' Effectiveness: A Study of Rural Primary Schools' in Kenya, Educational Research & Review, Vol.5(1).
- Hakimzadeh, R., et. all. (2015). A study of virtual in-service courses of teachers. Journal of Information and Communication in Human Sciences. 35-50.
- Khorasani, A. & Hasanzadeh, S (2006). Tactics and strategies for the assessment of educational requirements. The center for education and industrial research of Iran publication.
- Kazmi,S.F., Pervez,T.,Mumtaz,S.(2011). In-Service Teacher Training in Pakistan Schools and Total Quality Management, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, March Edition 2011.
- Khattak, Z & ,Abbasi, M .(2010) .Evaluation of the effectiveness of in-service teacher training courses of the CALL sub-committee of the ELTR

project in Pakistan .Procedia Social and Behavioral Sciences , ۴۹۱۱-۴۹۱۷.

- Noohebrahim, A. & Majidi, D. (2005). Assessment of effectiveness of the in-service courses in improving of job performance for the Police staff. Journal of Human Resources Management for the Police Staff. 97-117.
- Lai, E .(2009) .Getting in step to improve the quality of in-service teacher learning trough mentoring .Journal of articles: reports-research , ۳۵-۸۹.
- Rabiee, F, et. all. (2011). A study of the effect of in-service courses on the effectiveness of Human resources from the viewpoints of the university staff. Journal of Educational Strategies. 85-89.
- Ronald W. Rebores (2004). Human Resource Administration in Education: A Management Approach. USA: Pearson Education, Inc.
- Serajodin, M., et. all.(2016). A study of the role and effect of in-service programs on professional development of teachers. The Third National Conference on Development and promotion Educational Sciences. Iran