

بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

مینا مستحفظیان^۱، زهرا خدایی^۲، سمیه رهبری^۳

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از عوامل توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، گسترش همه جانبه‌ی آموزش و پرورش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد است. این تحقیق با هدف بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل انجام شد.

روش شناسی: روش تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان اردبیل به تعداد ۶۵۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۲۴۲ نفر برآورد گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی آموزش ضمن خدمت و پرسشنامه عملکرد شغلی بود که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه آموزش ضمن خدمت ۰/۹۵ و برای عملکرد شغلی ۰/۹۶ به دست آمد. از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد تمامی مؤلفه‌های آموزش ضمن خدمت مجازی (ارتقاء فرایند یاددهی- یادگیری، ارتقاء تعاملات انسانی، ارتقاء استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه، صرفه جویی از زمان، مهارت فنی و عملی، استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی، گرایش به تربیت بدنی) توانایی پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را دارا می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری: برگزاری دوره‌های آموزش مجازی باعث دستیابی به اطلاعات جدید در زمان کمتر می‌شود و این در زمینه استفاده معلمان از روش‌ها و الگوهای جدید باعث افزایش عملکرد شغلی آنان می‌شود.

کلید واژگان: اثربخشی، دوره ضمن خدمت، آموزش مجازی، عملکرد شغلی.

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران mmostahfezian@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

یکی از عوامل توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، گسترش همه‌جانبه‌ی آموزش و پرورش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد است. تحولات رو به رشد در زمینه‌ی دانش تکنولوژی، نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به وجود می‌آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگو نبوده و به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش‌های ضمن خدمت نیاز است. آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش‌های قبلی دانش آموختگان قرار می‌دهد. در میان این آموزش بزرگسالان به دلیل ویژگی‌های خاص خود از قابلیت و ظرفیت بیشتری برای جذب پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار می‌باشند (۱).

آموزش ضمن خدمت عبارت از برگزاری دوره‌های مختلف کارآموزی، بازآموزی، دانش‌افزایی و گردهمایی‌های آموزشی به منظور دانش‌افزایی و استفاده از سایر مزایای استخدامی و مالی است (۲). نصیری و فتحی (۱۳۸۳) آموزش ضمن خدمت را کوشش نظام‌مند به منظور هماهنگ کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی سازمان، در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود می‌داند (۳). با وجود این، به هر نحوی که بخواهیم آموزش ضمن خدمت را تعریف کنیم، جوهره اصلی آن در همه سازمان‌ها و نهادها عبارت از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه، افزایش خدمات است. اما کارکنان یک سازمان با توجه به میزان گستردگی مؤسسه، عمدتاً از گروه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی هستند. این افراد از لحاظ جنس، سن، زمینه شهری یا روستایی، میزان درآمد و حتی رفتار اخلاقی با هم متفاوتند. مطالعات نشان می‌دهد که استقبال از دوره‌های آموزشی در مواردی که افراد دارای تحصیلات بالا باشند، تازه استخدام شده باشند، عضو انجمن حرفه‌ای (نظیر انجمن معلمان) باشند، یا از لحاظ سنی جوان باشند، به نحو چشمگیری افزایش می‌یابد، در حالی که این امر در مورد مردان، افراد مسن‌تر و با سابقه‌ی بیشتر، پایین‌تر است (۴). دماوندی و الزامی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت و تحصیلات با توانمندی شغلی معلمان زن به این نتیجه دست یافتند که از میان سه عامل آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات تنها آموزش ضمن خدمت به طور معناداری با توانمندی شغلی ارتباط دارد (۵).

آموزش و تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است، اما آموزش معلمان به دلیل نقش و تأثیری که این قشر در تربیت و پیشرفت کشور دارند امری مهم تلقی می‌گردد. در جهان امروز تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می‌شود (۶). سرمایه‌گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه‌گذاری‌ها محسوب می‌شود، زیرا معلمان توانمند نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند (۳). یک برنامه آموزشی زمانی مفید است که شواهد قابل اطمینان از تأثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد کارکنان و منافع سازمانی وجود داشته باشد، برای اطمینان از این کار لازم است براساس شاخص‌های عملکردی، اثر بخشی اندازه‌گیری شود. در دنیای معاصر بیش از هر زمان دیگر دوام سازمان‌ها در گرو تعادل بین روش‌های اجرای کار در سازمان با تغییرات و تحولات و نوآوری‌های فراسازمانی است، کلید اصلی این تعادل در استفاده از ساز و کار موثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است (۵).

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها و کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (۷). روش‌های جدید تدریس،

روش آنلاین، استفاده از وسایل کمک آموزشی هم سو با آموزش مجازی و روش‌های جدید ارزیابی، بر فرایند یاددهی- یادگیری موثر است (۸). اینترنت دارای قابلیت‌های زیادی برای برقراری تعاملات و ارتباطات می‌باشد یادگیرندگان می‌توانند با استاد و دیگر همکلاسان خود از طریق ارتباطات همزمان تعامل داشته باشند (۹). از طرف دیگر آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه بر سازمان یکی از عوامل اصلی و ارکان علمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارایی و اثر بخشی می‌رساند. آموزش، محرکی برای ایجاد تحول اجتماعی است که به طور بالقوه موقعیت‌های برابری را برای افراد به وجود می‌آورد و آنان را برای تحرک شغلی و استفاده از استعدادهاشان آماده می‌سازد (۱۰).

صنایعی و سلمانیان (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش آموزش مجازی با تأکید بر عوامل درونی به این نتیجه دست یافتند تأثیرات اجتماعی و کیفیت سیستم، بر مزایای درک شده تأثیر دارند و اثر شرایط تسهیلاتی و خودکارآمدی بر سهولت استفاده ادراکی و تأثیر درک سهولت استفاده بر فواید درک شده نشان داده شد. همچنین اثر انگیزش، سهولت استفاده ادراکی و مزایای درک شده به طور مستقیم، بر تمایل دانشجویان و تمایل رفتاری بر استفاده از یادگیری الکترونیکی پذیرفته شد (۱۱). مهری و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی ورزش پرداختند و نتایج حاصل بیانگر آن بود که بین مؤلفه‌های چهارگانه آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد و از بین مولفه‌ها به ترتیب: آموزش توجیهی، آموزش عمومی، آموزش شغلی و آموزش بهبود مدیریت بیشترین تا کمترین ارتباط را با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی دارند (۱۲). هم چنین فولادوند و یارمحمدیان (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان مطالعه‌ی تطبیقی بین رویکردهای مجازی و سنتی در تحصیلات عالی ایران به این نتیجه رسیده‌اند که دانشگاه‌های سنتی سریعاً باید با تغییرات جدید همسو شوند. در محیط‌های آموزش جدید نقش آموزگار و یاددهنده تغییر خواهد کرد. آنها بیشتر در نقش آسان کننده و مربی یا طراح آموزشی ایفای نقش خواهند کرد. تکنولوژی‌های جدید، انعطاف پذیری بیشتری را در امور آموزشی به وجود می‌آورد (۱۳). دلاور و قربانی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان نقش آموزش مجازی در یادگیری خلاق دانشجویان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهرستان بجنورد به این نتیجه دست یافتند که آموزش ترکیبی (آنلاین و حضوری) یعنی مؤلفه‌های یادگیری مبتنی بر کامپیوتر دارای بیشترین نقش بر یادگیری خلاق می‌باشد و مؤلفه‌های دیگر یعنی یاددهی مبتنی بر کامپیوتر و آموزش مبتنی بر وب در رتبه‌های بعدی قرار دارند، همچنین اساتید نگرش مثبتی در مورد نقش آموزش‌های مجازی در یادگیری خلاق دارند (۱۴). برزگر و فرجاد (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان مطالعه و تحقیق در مورد تأثیر دوره‌های آموزش شغلی بر عملکرد کارکنان به این نتیجه دست یافتند که دوره‌های آموزشی عملکرد کارکنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار می‌دهند. آگاهی کارکنان با اهداف دوره آموزشی، تداوم آموزش‌ها و کاربرد آموزش در کارگاه‌ها یا محل کار و اجرای مناسب آموزش می‌توانند به طور مستقیم به ارتقاء دادن عملکرد کارکنان منجر شوند (۱۵).

متانی و حسن زاده (۱۳۸۷) در تحقیق خود با عنوان ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در میزان بهره‌وری، رضایت شغلی، ثبات شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظایف مؤثر بوده است (۱۶). بهرامی خوشخو (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیران در اثربخش بودن عملکرد آنها از دیدگاه دبیران دبیرستانهای

اسلامشهر به این نتیجه دست یافتند مدیرانی که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت داشته اند از لحاظ هر یک از متغیرهای ایجاد محیط صمیمی و دوستانه، ابتکار و نوآوری و اعتماد بنفس و رعایت شرح وظایف نسبت به مدیرانی که در این دوره ها شرکت نداشتند اثربخشی تر می باشند (۱۷).

نکوئی مقدم و میررضایی (۱۳۸۴) در پژوهشی نشان دادند که دوره های ضمن خدمت، کارکنان را در حل مشکلات کاری و اخذ تصمیمات تواناتر ساخته است و توانسته کارکنان را از عهده تحلیل وظایف شغلی بهتر برخوردار سازد، همچنین دوره های آموزشی ضمن خدمت موجب شد کارکنان نیاز به کنترل کمتر داشته باشند و سبب افزایش علاقه در انجام کار شده است. دوره های آموزش ضمن خدمت در نحوه برنامه ریزی و کیفیت کار آنها تأثیر داشته است (۱۸). رئوفی و قوچانی دروس (۱۳۷۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارائی و بهره وری مدیران و کارکنان مدارس مشهد» به این نتیجه دست یافتند که مدیران آموزش دیده در برقراری روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی نسبت به مدیران آموزش ندیده از دیدگاه معلمان عملکرد و کارائی بهتر و بیشتری داشتند. همچنین مدیران آموزش دیده در زمینه اهمیت دادن به آموزش کارکنان، استقبال از تغییرات و نوآوری ها، اعتماد بنفس در انجام امور، و رعایت شرح وظایف شغلی نسبت به مدیران آموزش ندیده از دیدگاه معلمان دارای عملکرد بهتری می باشند (۱۹). گالستون و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که رابطه معنی داری بین ابزار و ادوات سخت افزاری جهت رسیدن به اهداف آموزشی وجود دارد (۲۰). یافته های گرانبرگ (۲۰۱۱) نشان داد که مهارت منابع انسانی در استفاده از کامپیوتر باعث رشد بیشتر آموزه‌های در آموزش معلمان خواهد شد (۲۱). رود دی مور (۲۰۱۱) در مطالعه بین یادگیری معلمان به طریق شبکه ای نشان داد که وجود منابع نرم افزاری، حمایت کننده یادگیری معلمان خواهد بود (۲۲). دیسوکو و محمد (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش از راه دور بر روی برخی از مهارتهای ویژه در فوتبال نشان داد که با آموزش از راه دور میتوان مهارتهای ویژه در فوتبال مانند شوت، روپا، دریبل، پاس و ضربه با سر را آموزش داد و سطح عملکرد این مهارتها در بین دانشجویان آموزش از راه دور نسبت به دانشجویان آموزش حضوری بهتر و مثبت بود (۲۳). بلوک و همکاران (۲۰۰۸) تحقیقی با عنوان پیشرفت و رضایت در آموزش تندرستی آنلاین در مقابل آموزش تندرستی سنتی انجام دادند. هدف عمده در این تحقیق بررسی پیشرفت و رضایت دانشجویانی بود که در کلاس تندرستی آنلاین و کلاس تندرستی سنتی شرکت میکنند. نتایج نشان داد که تمام شرکت کنندگان برگه نظرسنجی رضایت بخشی و ادراکی را پر میکنند و تفاوتی بین کلاس سنتی و آنلاین وجود ندارد. تفاوتی در سن، وضعیت استخدام، سال حضور در مدرسه مشاهده نشد. در کل پیشرفت کلاس آنلاین مثبت بود و پیشنهاد شد که به جای کلاس سنتی از کلاس آنلاین برای آموزش تندرستی استفاده شود (۲۴).

در جامعه معلمان اردبیل نیز به مانند دیگر سازمان‌ها عملکرد شغلی به عنوان یکی از دغدغه های سازمان مورد توجه می باشد. به نظر می‌رسد پرداختن به آموزش ضمن خدمت و تعریف مناسب آن می تواند نسبت به ارتقاء عملکرد مؤثر و مفید باشد. معلمان تربیت بدنی نیز قشر مهمی از جامعه علمی آموزش و پرورش را تشکیل می دهند که توجه به آموزش ضمن خدمت این قشر، به صورت مستقیم و غیرمستقیم سلامتی افراد جامعه را به همراه خواهد

۱- Galstaun et al

۲- Granberg

۳- Ruud de moor

۴- Desouky & Mohamed

۵- Block et al

داشت، لذا بررسی آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی می‌تواند زمینه را برای تقویت عملکرد و متعاقباً افزایش اثربخشی و کارایی آنها فراهم آورد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس ماهیت کمی، بر اساس هدف کاربردی و همچنین بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی استان اردبیل در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل می‌دادند که طبق آمار اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل تعداد آنها ۶۵۰ نفر بود. با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه‌ها ۲۴۲ نفر برآورد شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی، متناسب با حجم جامعه استفاده شد و با توجه به نواحی و مناطق مختلف آموزش و پرورش، حجم نمونه در هر ناحیه و منطقه محاسبه گردید.

در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی آموزش ضمن خدمت و پرسشنامه عملکرد شغلی به عنوان ابزار تحقیق استفاده شد. پرسشنامه اثربخشی آموزش ضمن خدمت دارای ۳۱ سوال در زمینه (فرآیند یاددهی-یادگیری، تعاملات روابط انسانی، استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه، صرفه جویی در زمان، مدرک تحصیلی متفاوت، مهارت فنی و عملی، روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی) براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی کم) طراحی گردید و پرسشنامه عملکرد شغلی دارای ۳۴ سؤال بود و براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) طراحی گردید. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر متخصصین مدیریت ورزش تایید گردید، پایایی پرسشنامه اثربخشی آموزش ضمن خدمت (۰/۹۵) و عملکرد شغلی (۰/۹۶) با استفاده از آلفای کرونباخ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با سطح خطای ۰/۰۵ انجام شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای تعیین میزان اثربخشی مولفه‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول (۱) از ۲۵۲ افراد مورد بررسی ۱۳۸ نفر (۵۴٪/۸) زن و ۱۱۴ نفر (۴۵٪/۲) مرد، ۵۴ نفر (۲۱٪/۷) مجرد و ۱۹۵ نفر (۷۸٪/۳) متأهل بودند. بیشترین گروه سنی نمونه آماری بین ۲۴ تا ۳۷ سال و کمترین گروه سنی مربوط به ۵۰ سال به بالا بود. بیشترین افراد نمونه آماری را افراد دارای سابقه تدریس ۱ تا ۵ سال و کمترین افراد نمونه آماری را افراد دارای سابقه تدریس ۱۶ تا ۲۰ سال تشکیل می‌داد. بیشترین افراد نمونه آماری را افراد تحصیل کرده در رشته‌های تربیت بدنی و کمترین آن را افراد غیر تربیت بدنی تشکیل می‌دادند. همچنین از کل افراد مورد بررسی، ۱۷۹ نفر (۷۱٪/۳) لیسانس و ۵۰ نفر (۱۹٪/۹) دارای مدرک فوق لیسانس بودند. بیشترین تعداد نمونه آماری دارای سابقه ورزشی ۱ تا ۱۵ سال می‌باشند و کمترین آن مربوط به سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال می‌باشند.

جدول (۱). آمار توصیفی تحقیق

شاخص های آماری	فراوانی	درصد فراوانی	شاخص های آماری	فراوانی	درصد فراوانی		
						جنسیت	وضعیت تاهل
رشته تحصیلی	مرد	۱۳۸	۵۴/۸	۲۱۷	۸۶/۱	تربیت بدنی	
	زن	۱۱۴	۴۵/۲	۱۳	۵/۲	غیر تربیت بدنی	
	مجرد	۵۴	۲۱/۴	۲۲	۸/۷	بی پاسخ	
مدرک تحصیلی	متاهل	۱۹۵	۷۷/۴	۱	۰/۴	دیپلم	
	بی پاسخ	۳	۱/۲	۲۱	۸/۳	فوق دیپلم	
	۲۴ تا ۳۰ سال	۹۶	۳۸/۱	۱۷۹	۷۱	لیسانس	
سن	۳۱ تا ۳۷ سال	۱۰۰	۳۹/۷	۵۰	۱۹/۸	فوق لیسانس و بالاتر	
	۳۸ تا ۴۴ سال	۲۸	۱۱/۱	۱	۰/۴	بی جواب	
	۴۵ تا ۵۱ سال	۲۳	۹/۱	۱ تا ۵ سال	۱۷	۶/۷	
سابقه تدریس	بیش از ۵۱ سال	۵	۲/۰	۱۰ تا ۱۶ سال	۲۳/۸	۶۰	
	کمتر از ۵ سال	۱۳۲	۵۲/۴	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۵/۱	۳۸	
	۶ تا ۱۰ سال	۴۶	۱۸/۳	۲۰ تا ۲۵ سال	۹/۵	۲۴	
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۹	۱۱/۵	۲۵ تا ۳۰ سال	۴/۴	۱۱	
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱	۴/۴	۳۰ تا ۳۵ سال	۲/۴	۶	
	بالاتر از ۲۰ سال	۳۳	۱۳/۱	بی پاسخ	۳۸/۱	۹۶	
	بی پاسخ	۱	۰/۴				

با توجه به نتایج جدول ۲ سطح معناداری تمامی متغیرهای تحقیق از ۰/۰۵ بزرگتر بوده، در نتیجه توزیع داده ها نرمال است.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونوف

عملکرد شغلی	الگوهای جدید آموزشی	مهارت فنی و عملی	صرفه جویی از زمان	اینترنت و آشنایی با رایانه	روابط انسانی	یاددهی - یادگیری	
۱۴۳/۲۱	۱۰/۳۶	۱۰/۳۸	۱۰/۶۰	۱۴/۷۹	۱۱/۷۶	۱۳/۹۷	میانگین
۲۵/۹۳	۳/۹۶	۳/۶۷	۳/۶۳	۵/۸۶	۳/۸۳	۴/۶۳	انحراف معیار
۱/۹۵۵	۱/۴۳۵	۱/۵۲۷	۱/۶۵۹	۱/۱۷۵	۱/۷۹۸	۰/۹۱۴	مقدار کولموگروف- اسمیرونوف
۰/۰۹۱	۰/۰۷۳	۰/۰۸۹	۰/۰۸۸	۰/۱۲۷	۰/۰۵۳	۰/۳۷۴	سطح معناداری

با توجه به نتایج جدول ۳ و بررسی میانگین نمرات مؤلفه‌های آموزش ضمن خدمت مشخص می‌شود بیشترین میانگین با ۱۴/۷۹ مربوط به مؤلفه ارتقاء استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه و کمترین میانگین با ۱۰/۳۶ مربوط به مؤلفه استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات آموزش ضمن خدمت (کل) و مؤلفه‌های آن و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	آموزش ضمن خدمت							
	کل	الگوهای جدید آموزشی	مهارت فنی و عملی	صرفه جویی از زمان	اینترنت و آشنایی با رایانه	روابط انسانی	یاددهی - یادگیری	
۱۴۳/۲۱	۷۱/۸۶	۱۰/۳۶	۱۰/۳۸	۱۰/۶۰	۱۴/۷۹	۱۱/۷۶	۱۳/۹۷	میانگین
۲۵/۹۳	۲۱/۵۳	۳/۹۶	۳/۶۷	۳/۶۳	۵/۸۶	۳/۸۳	۴/۶۳	انحراف معیار

یافته‌های جدول ۴. نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین آموزش ضمن خدمت (کل) و مؤلفه های آن $(r=0/322)$ ، معنی‌دار است $(sig = 0/001)$. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ، ۱۰/۴ درصد واریانس عملکرد شغلی و آموزش ضمن خدمت (کل) مشترک بوده است؛ یعنی، با افزایش و ارتقاء دوره های آموزش ضمن خدمت (کل)، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین آموزش ضمن خدمت و مولفه های آن با عملکرد شغلی

معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک: عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی			
متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
آموزش ضمن خدمت (کل)	۰/۳۲۲**	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱
یاددهی یادگیری	۰/۳۰۶**	۰/۰۹۴	۰/۰۰۱
روابط انسانی	۰/۱۲۸*	۰/۰۱۶	۰/۰۴۴
اینترنت و آشنایی با رایانه	۰/۳۲۸**	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱
صرفه جویی از زمان	۰/۲۶۲**	۰/۰۶۹	۰/۰۰۱
مهارت فنی و عملی	۰/۲۹۰**	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱
الگوهای جدید آموزشی	۰/۲۷۲**	۰/۰۷۴	۰/۰۰۱

به طوری که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، بهترین پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی در گام اول استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه با عملکرد شغلی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه ۱۰/۲ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۵. جدول رگرسیون چندگانه مولفه های آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی

معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	F	سطح معناداری

$P < ۰/۰۱$

یافته‌ها در جدول ۶، حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه، عملکرد شغلی را ۰/۳۲۰ واحد افزایش می‌دهد. معادله پیش‌بینی فرضیه پژوهش به شکل رابطه زیر می‌باشد.

استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه * (۱/۴۴۵) + (۱۶۴/۵۷۳) = عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

جدول ۶. جدول ضریب بتا در توان پیش بینی مولفه های آموزش ضمن خدمت برای عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

سطح معناداری	t	ضرایب بتای استاندارد	ضرایب بتای غیر استاندارد		متغیر پیش بین	شاخص آماری	متغیر ملاک
			خطای معیار	بتا			
۰/۰۰۱	۳۸/۹۷۱	-	۴/۲۲۳	۱۶۴/۵۷۳	ثابت		عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۵/۴۴۸	۰/۳۲۸	۰/۲۶۵	۱/۴۴۵	استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه	گام اول	

P < ۰/۰۵

بحث و نتیجه گیری

مهم ترین هدف این تحقیق بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل بود. نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل استنباطی داده های پژوهش مندرج در جدول (۳) نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. بر اساس جدول (۴) می توان این طور نتیجه گرفت که از بین مؤلفه های آموزش ضمن خدمت مجازی، تمامی مؤلفه های ارتقاء فرآیند یاددهی-یادگیری، ارتقاء تعاملات روابط انسانی، ارتقاء استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه، صرفه جویی از زمان، داشتن مهارت فنی و عملی و استفاده از روش ها و الگوهای جدید آموزشی، توانایی پیش بینی متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی معلمان را دارا می باشد.

در زمینه مولفه های آموزش ضمن خدمت نتایج نشان داد که از دیدگاه معلمان تربیت بدنی آموزش ضمن خدمت مجازی در زمینه ارتقاء فرایند یاددهی-یادگیری بر عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبت و معنی داری دارد و می تواند قسمتی از عملکرد شغلی را پیش بینی نماید، بررسی پیشینه مطالعاتی در دو بخش داخلی و خارجی می توان بیان کرد که پژوهش های رتوفی و قوچانی دروس(۱۳۷۶)، بهرامی خوشخو(۱۳۸۵)، متانی و حسن زاده (۱۳۸۹)، فتحی واجارگاه و همکاران (۱۳۹۰)، عباسی و رشیدی (۱۳۹۱)، گالستون و همکاران (۲۰۱۱)، گرانبرگ (۲۰۱۱)، فولادوند و یارمحمدیان(۲۰۱۱)، برزگر و فرجاد (۲۰۱۱)، دیسوی و محمد (۲۰۱۰)، رود دی مور (۲۰۱۱) با نتایج یافته های این پژوهش همسو و منطبق می باشد نتیجه به دست آمده از سؤال اول این پژوهش را می توان این طور تفسیر کرد که برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی باعث صرفه جویی در زمان و هزینه ها شده و مخاطبین بهتر می توانند در این دوره ها شرکت کرده و باعث ارتقاء یادگیری خویش گردند.

از منظر ارتقاء تعاملات روابط انسانی نیز نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنی دار دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی داشت، که با نتایج عباسی و رشیدی (۱۳۹۱)، نکویی مقدم و میررضایی(۱۳۸۴)، گالستون و همکاران (۲۰۱۱)، فولادوند و یارمحمدیان(۲۰۱۱)، برزگر و فرجاد (۲۰۱۱)، همسو و

منطقی و با نتایج پژوهش الیدا و نگرو (۲۰۱۲) ناهمسو می باشد. می توان این طور تفسیر کرد که با افزایش آگاهی و آشنایی بیشتر معلمان با آموزش های مجازی، بهتر و آسان تر می توان با تکنولوژی های در دسترس به راحتی با همکاران و سایر افراد در تمامی سطوح در تعامل بود. مطالعه پژوهش الیدا و نگروه (۲۰۱۲) نشان می دهد که دانش آموزانی که در کلاسهای درس سنتی شرکت کردند در فرهنگ و مطالعات اجتماعی نسبت به افرادی که این دو موضوع را در فضای کلاسهای مجازی دریافت کرده بودند نمرات بالاتری کسب کردند. به عبارتی تعامل اجتماعی در کلاس های سنتی بیشتر و بهتر از کلاس های مجازی می باشد.

همچنین نتایج نشان داد دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی در زمینه ارتقاء استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و تقریباً ۱۱ درصد تغییرات عملکرد شغلی به ارتقاء استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه مربوط می شود. با بررسی پیشینه مطالعاتی در دو بخش داخلی و خارجی می توان بیان کرد که پژوهش های متانی و حسن زاده (۱۳۸۹)، فتحی واجارگاه و همکاران (۱۳۹۰)، عباسی و رشیدی (۱۳۹۱)، گرانبرگ (۲۰۱۱)، دیسوکی و محمد (۲۰۱۰)، بلوک و همکاران (۲۰۰۸)، فولادوند و یارمحمدیان (۲۰۱۱)، برزگر و فرجاد (۲۰۱۱) با نتایج یافته های این پژوهش همسو و منطبق می باشد. اینترنت در جامعه امروز برعکس جوامع قبلی که از این تکنولوژی برخوردار نبودند باعث حل بسیاری از مشکلات هم در درون سازمان و هم بیرون سازمان گردیده است. به طوری که نبود اینترنت باعث بروز مشکلات در سیستم کاری گردیده و اختلال در سیستم اداری می شود. بنابراین وجود اینترنت باعث افزایش عملکرد شغلی و از آن مهمتر آشنایی با رایانه و استفاده از آن منجر به افزایش عملکرد شغلی می شود.

نتایج بخش دیگری از تحقیق نشان داد که عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی با مهارت فنی و عملی رابطه مثبت دارد و برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی در زمینه مهارت فنی و عملی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و تقریباً ۸ درصد تغییرات عملکرد شغلی بهمهارت فنی و عملی مربوط می شود. نتایج یافته های برزگر و فرجاد (۲۰۱۱)، نکویی مقدم و میررضایی (۱۳۸۴)، گالستون و همکاران (۲۰۱۱)، گرانبرگ (۲۰۱۱) با این پژوهش همسو و منطبق می باشد. به عبارت دیگر آموزش مجازی این امکان را به افراد می دهد که در زمان کمتر و با هزینه ارزان تر هم اطلاعات علمی و عمومی خویش را بالا برده و هم باعث یادگیری سریع مهارت ها در ابعاد گوناگون گردد. همچنین نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی با روش ها و الگوهای جدید آموزشی رابطه مثبت دارد و برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی در زمینه استفاده از روش ها و الگوهای جدید آموزشی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. میتوان گفت اینترنت راهی آسان در عصر جدید برای دستیابی به کتابخانه ها و مقاله های بروز و جدید در جهت یادگیری سریع می باشد. به عبارتی در دسترس بودن اینترنت باعث دستیابی به اطلاعات جدید در زمان کمتر می شود و این در زمینه استفاده معلمان از روش ها و الگوهای جدید باعث افزایش عملکرد شغلی آنان می شود و پژوهش های رثوفی و قوچانی دروس (۱۳۷۶)، بهرامی خوشخو (۱۳۸۵)، متانی و حسن زاده (۱۳۸۹)، فتحی واجارگاه و همکاران (۱۳۹۰)، عباسی و رشیدی (۱۳۹۱)، فولادوند و یارمحمدیان (۲۰۱۱)، برزگر و فرجاد (۲۰۱۱) با نتایج یافته های این پژوهش همسو و منطبق می باشد.

به طور کلی آموزش مجازی این امکان را به افراد می دهد که در زمان کمتر و با هزینه ارزان تر هم اطلاعات علمی و عمومی خویش را بالا برده و هم باعث یادگیری سریع مهارت ها در ابعاد گوناگون گردد. اینترنت راهی آسان در عصر جدید برای دستیابی به کتابخانه ها و مقاله های بروز و جدید در جهت یادگیری سریع می باشد. به عبارتی در دسترس بودن اینترنت باعث دستیابی به اطلاعات جدید در زمان کمتر می شود و این در زمینه استفاده معلمان از روش ها و الگوهای جدید باعث افزایش عملکرد شغلی آنان می شود. بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود از آنجایی که دوره های آموزش ضمن خدمت مجازی در زمینه ارتقاء فرآیند یاددهی-یادگیری مؤثر است، مسئولین آموزش و پرورش استان در جهت استقرار و پیاده سازی آموزش مجازی در سطح آموزش و پرورش استان تلاش بیشتری نمایند و نسبت به برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت به صورت مجازی و دوره های آشنایی با رایانه و اینترنت کوشا باشند.

سپاسگزاری

از کلیه مسئولین آموزش و پرورش استان اردبیل که در امر تحقیق ما را یاری کردند کمال تقدیر و تشکر را داریم.

منابع

1. Arabmazar Yazdi, Mohammad, Azadmanesh, Nahid 2003, Adults' electronic education: costs & Benefits, Tehran: Farhangsarey salmand, 25. (Persian).
2. Samiei Zafargandi, Morteza, 2011, The procedures of completion and improving system of in-service education of teachers, Journal of Educational Innovations, 39(10), 177-151. (Persian).
3. Fathi Vajargah, Korosh, nasiri, Fahimeh, 2004, An introduction to in-service education of employees, Tehran: publications of the Department of in-service, 57. (Persian).
4. Naghibzadeh, Abdolhossein, 2007, Look at the philosophy of Education, 20th edition, Tehran: publications Tahoori, 69. (Persian).
5. Ibrahim Damavandi, Majid and Elzami, Esmat, 2004, Study the relationship in-service training, history of the service and education with female teacher's job empowerment, Journal of technology education, 7(3), 230-238. (Persian).
6. Safi, Ahmad, 2004, Organization and rules of Education in Iran, Tehran: Samt press, 49. (Persian).
7. Sarkar Arani, Mohamad. Reza, 2005, Opportunities and threats of education in the third millennium, Journal of Amozeh, 19(4), 7. (Persian).
8. Cheung, H, 2008, Teacher efficacy: A comparative study of Hong Kong and Shanghai primary in-service teachers, Australian Educational Researcher, 35(1), 103-120.
9. Kazempour, Ismail, Ghaffari, Khalil, 2011, The feasibility of the establishment of in-service education system at Islamic Azad University, Journal of new approach in the management of education, the second year, 2(5), 167-193. (Persian).
10. Sanayei, Ali, Salimian, Hamideh, 2012, Analysis of factors affecting on the acceptance of virtual education with an emphasis on internal factors, Journal of Education Technology, 7(4): 270-261. (Persian).
11. Mehri. Ali, Moharramzadeh Mehrdad, Maleki Behnam, 2011, The effect of in-service educations on job empowerment in physical education's teachers, The Sixth National Conference on Physical Education and Sport Sciences. Tehran - Institute of Physical Education and Sport Sciences. (Persian).
12. Fooladvand, Maryam, Yarmohammadian, Mohammad Hossein, 2011, A comparative Study between virtual and traditional approaches in higher educational in Iran, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 28 , 646 – 650 (Persian).

13. Delawāre, Samira, Ghorbani, Mohamad, 2011, The role of virtual education in creative learning of students from the perspective of faculty members, *Journal of Medicine*, 6, 27-17. (Persian).
14. Farjad, Shahroz, Barzegar, Nader, 2010, Process's position of teaching and research in the development and promotion of the human resources competencies in the organizations, first National Conference of Directors of Education and Research, 87-96. (Persian).
15. Metane, Mehrdad, Hassan Zadeh, Ramezan, 2008, Evaluate the effectiveness of in-service education courses on employee performance, *Quarterly of educational research of Bojnoord University*, 8, 179-159. (Persian).
16. Bahrami, Khoshkho Fatemeh, 2006, Review the effectiveness rate of in-service education courses for physical education teachers in the effectiveness of their performance from the perspective of teachers, *Quarterly of educational research of Bojnoord University*, 8, 34-25. (Persian).
17. Nekoeimoghadam Mahmoud, Myrrzayy, Nahid, 2001, The impact of in-service educations in employee's productivity in Kerman University of Medical Sciences, *Journal of Information and Communication Management in Healthcare*. 2(1): 40-47. (Persian).
18. Raoofi, Mohammed Hussein , Ghouchani Daros, Amyrtarykhy, 1996, The impact of in-service educations on the effectiveness and efficiency of principals and school personnel, *quarterly of Psychology and Education Studies*. 79-67. (Persian).
19. Galstaun, V, Kennedy, S, & Hu, C, 2011, The Impact of TPACK pre-service teacher confidence in embedding ICT in to curriculum areas, *Education Technology Research Development*, (55), 547-572.
20. Granberg, C, 2011, ICT and learning in teacher education, Department of applied education/ interactive media and learning, 90787, Umea, Sweden.
21. Ruud de Moor, 2011, Exploring new horizons: Teacher professional development through net worked learning. Open University Twenty, The Netherlands. Presented at the Conference of the European Association for Research on Learning and Teaching.
22. Desouky, G., Mohamed, M, 2010, "Impact of distance education on some aspects of skills in football", *World Journal of Sport Sciences*, 3, pp: 1263-1267.
23. Block, A., Udermann, B., Felix, M., Reineke, D., Murray, S, 2008, "Achievement and satisfaction in an online versus a traditional health and wellness course", *Journal of Online Learning and Teaching*, 4(1), pp: 57- 66.
24. Abbasi, Ibrahim Rashidi, Abbas, 2012, The Effect of Implementation's Education Courses on Social Security staff performance, *quarterly of development management process*, 25(3): 143-121. (Persian).