

رابطه بین توانمندسازی معلمان از طریق آموزش های ضمن خدمت و اثرات آن بر کیفیت آموزشی آنان

سیمین سلیمی مقدم^۱، اشرف السادات حسینی میرصفی^۲*

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب، ایران.

siminsalimi@gmail.com

۲- * استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

A_hosseini@azad.ac.ir

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف رابطه بین توانمندسازی معلمان از طریق آموزش های ضمن خدمت و اثرات آن بر کیفیت آموزشی آنان بود.

روش کار: پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۶ شهر تهران بود. حجم نمونه بر اساس نمونه گیری در دسترس ۲۳۴ نفر بود. ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه توانمندسازی معلمان (اسپریتزر و میشر، ۱۹۹۲) و پرسشنامه تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر کارایی معلمان (غفوری، ۱۳۸۶) بود. **یافته ها:** یافته های پژوهش نشان داد بین توانمندسازی معلمان از طریق آموزش های ضمن خدمت و اثرات آن بر کیفیت آموزشی آنان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0.001$).

نتیجه گیری: مطالعه حاضر بر اهمیت توانمندسازی معلمان از طریق آموزش های ضمن خدمت و اثرات آن بر کیفیت آموزشی آنان تأکید دارد. بنابراین نتایج نشان داد که با افزایش میزان دوره های ضمن خدمت، میزان توانمندسازی معلمان در همه ابعاد افزایش یافت.

کلید واژه ها: توانمندسازی، آموزش های ضمن خدمت، کیفیت آموزشی

مقدمه

مفهوم توانمندسازی^۱ به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در آنها شور و شوق فعالیت ایجاد کنند و انگیزه های درونی برای انجام دادن وظایف بسیج گردد (رضایی جندانی، هویدا و سماواتیان، ۱۳۹۴). معلم به عنوان یک نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی آموزش و پرورش در هر کشور است (پارلار، پولاتکان و کانسوی، ۲۰۱۹^۲). آموزش و توانمندی شغلی یکی از پیچیده ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت نیروی انسانی است (کانسوی، پارلار و پولاتکان، ۲۰۲۰^۳). در حقیقت آموزش از مهم ترین اقدامات و برنامه های هر سازمان بوده و نظام آموزشی تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می رود و باعث توانمندی و رشد نیروی انسانی موجود شده و موفقیت های آتی را تضمین می کند (مردابی و هروان، ۲۰۱۹^۴). آموزش ضمن خدمت معلمان

¹ Empowerment

² Parlar, Polatcan & Cansoy

³ Cansoy, Parlar & Polatcan

⁴ Mardapi & Herawan

منجر به بهبود دانش، نگرش و مهارت شده و به آنان کمک می‌کند تا توانایی‌های خویش را بهتر بشناسند و در راه تصدی مشاغل بالاتر آماده شوند (هافمایستر و پیلز؛ ۲۰۲۰). به روز شدن توانایی‌های معلمان، افزایش تفکر خلاق، احساس تعلق سازمانی و کمک به انجام دادن تغییرات در محیط، از جمله اهداف آموزش ضمن خدمت معلمان است (هادی پور، ۱۳۹۸). آموزش، محرکی برای ایجاد تحول اجتماعی است که به طور بالقوه موقعیت برابری را برای افراد به وجود می‌آورد، آنان را برای تحرک شغلی و استفاده از استعدادهایشان آماده می‌سازد و در نهایت باعث ایجاد حوزه‌های وسیع از اندیشه‌ها و مهارت‌های ضروری برای ساختن جامعه‌ای نوین و توسعه یافته می‌شود (محمدی، رزقی شیرسوار، ضیایی و هاشم نیا، ۱۳۹۸). از این رو آموزش‌های ارائه شده دانشگاهی و مدرسه‌ای برای پاسخگویی به مسائل و نیازمندی‌های محیط کار ناکافی است. در این میان، آموزش ضمن خدمت یکی از مهم‌ترین آموزش‌های سازمان محسوب می‌شود؛ چرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی در سازمان پیوسته در معرض تغییرات مختلف قرار می‌گیرد و این آموزش می‌تواند به فرد کمک کند که چگونه خود را با آن تغییرات تطبیق دهد (نجفی دولت آباد، امیریان زاده، زارعی و احمدی، ۱۳۹۸). کیفیت مهم‌ترین معیار توسعه و به تعبیر سازمان یونسکو قلب آموزش محسوب می‌شود (ریچ و کیپلز؛ ۲۰۱۹). کیفیت، چالش و مسئله مهم همه جوامع است. در کشورهایی که از لحاظ درآمد در سطح پایین و متوسطی قرار دارند، عموماً کیفیت آموزشی پایین است. (واگنر، کاستیلو و زهرا؛ ۲۰۲۰). از این رو، کیفیت آموزشی در اکثر نظام‌های آموزشی، یکی از مفاهیم اساسی در سیاست‌گذاری‌های کلان آموزشی است و در حال حاضر یکی از محورهای اصلی همه مباحث آموزشی است و ارتقای آن مهم‌ترین وظیفه نهادهای آموزشی است. تا آنجا که می‌توان گفت هدف تمامی نظام‌های آموزشی، برپا کردن مدارس خوب و با کیفیت است (نامارا؛ ۲۰۱۸). از طرفی سالمیت هر جامعه به کیفیت نظام آموزشی آن وابسته است. اگر دانش‌آموزان، مهارت‌ها و تخصص لازم برای انجام وظایف فردی و اجتماعی خود را به طور مؤثر و کارآمد فرا نگیرند، واحدهای آموزشی رسالت خود را به انجام نرسانیده‌اند. تحقق این رسالت مستلزم توجه به کیفیت نظام آموزشی است (عسکری، الهی منش و پریزاد، ۱۳۹۸). اجرای دوره‌ها در برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان، سهم بسزایی در ساختار دانش معلمان دارد و به شیوه‌های مفید تدریس عملی آنها کمک می‌کند و اعتماد به نفس آنها را در تدریس افزایش می‌دهد (چویا؛ ۲۰۱۰). کارکنان سازمان‌ها در شرایط معمول ۲۰ تا ۳۰ درصد از توانایی خود را صرف اهداف سازمانی می‌کنند. در حالیکه با ارایه آموزش، درصد توانایی آنها برای کار در سازمان‌ها تا ۹۰ درصد هم افزایش می‌یابد (جیمز؛ ۱۹۹۷). توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصف بودن در کارها صورت پذیرد. در مجموع، مدارس فرصت خوبی را برای شرکت در فعالیتهای آموزشی و رشد رفتارهای سالم برای کودکان فراهم می‌سازد و با توجه به اینکه دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از راه آموزش و پرورش کلاسی دانش‌آموزان، وظیفه دشواری است که بر عهده معلمان قرار دارد.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که در طی آن توانمندسازی معلمان و ارتباط آن با آموزش‌های ضمن خدمت مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۶ شهر تهران است که بر اساس

¹ Hofmeister & Pilz

² In-service training

³ Quality

⁴ UNESCO

⁵ Ridge & Kippels

⁶ Wagner, Castillo & Zahra

⁷ Namara

⁸ Choua

⁹ Jims

استعلام به عمل آمده، در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ و در زمان اجرای این پژوهش، تعداد مشتمل بر ۵۹۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری در دسترس که ۲۳۴ نفر به عنوان تعداد نمونه مورد نیاز برای انجام این پژوهش در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

الف) پرسشنامه استاندارد توانمندسازی معلمان

در این پژوهش، جهت سنجش متغیر توانمندسازی، از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی معلمان اسپریتزر و میشرا استفاده می‌شود. این پرسشنامه که توسط اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲) ساخته شده است مشتمل بر ۲۱ سوال است و بر اساس این روش از تحلیل نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است:

نمره بین ۲۱ تا ۴۱: توانمند سازی کارکنان ضعیف است.

نمره بین ۴۱ تا ۶۳: توانمند سازی کارکنان متوسط است.

نمره بالاتر از ۶۳: توانمند سازی کارکنان قوی است.

پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰,۸۴۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه می‌باشد.

همچنین روایی این پرسشنامه توسط چند استاد مسلط به این متغیر تایید شده است.

ب) پرسشنامه تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر کارایی معلمان:

پرسشنامه تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان (غفوری، ۱۳۸۶) شامل ۳۰ گویه است و نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و از خیلی موافق تا خیلی مخالف است. هدف این پرسشنامه این است که میزان اثراتی که برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت بر کارایی و کیفیت کار معلمان دارد را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهد.

نمره بین ۳۰ تا ۶۰: تاثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی معلم کم است.

نمره بین ۶۰ تا ۹۰: تاثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی معلم متوسط است.

نمره بالاتر از ۹۰: تاثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی معلم زیاد است.

روایی محتوایی پرسشنامه تایید شده است و پایایی پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ ۰,۹۵ است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابتدا در امار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد داده‌ها آورده شد و در سطح امار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. قبل از استفاده از آزمون همبستگی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف^۲ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در این قسمت نخست به بیان نتایج توصیفی مرتبط با متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. اطلاعات توصیفی شامل سن، تحصیلات و سابقه کار در جدول ۱ ارائه شده است:

¹ Spritzer & Mishra

² Kolmogorov-Smirnov



جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه بر حسب تحصیلات و سن

متغیر	مقوله	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰-۳۰	۹۸	۴۲
	۳۱-۴۰	۱۰۱	۴۳
	۴۱-۵۰	۳۵	۱۵
تحصیلات	لیسانس	۱۷۵	۷۵,۵
	فوق لیسانس	۵۵	۲۳,۵
	دکتری	۴	۱
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۰۶	۴۵
	۱۰ تا ۲۰ سال	۹۳	۴۰
	۲۰ سال به بالا	۳۵	۱۵

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی نمونه پژوهش گزارش شده است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی معلمان و ابعاد آن

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
توانمندسازی	خودآثربخشی	۳,۸۲	۰,۹۲	-۰,۷۷	-۰,۷۲
	خوداختیاری	۳,۵۵	۰,۸۳	-۱,۱۲	۰,۳۶
	پذیرش شخصی نتایج	۳,۱۸	۰,۸۳	۰,۲۶	-۰,۱۲۲
	معنی‌دار بودن شغل	۳,۲۵	۰,۸۶	-۱,۵۵	۱,۹۵
	اعتماد	۳,۱۰	۰,۸۳	-۱,۶۵	۱,۹۲
آموزش ضمن خدمت	-	۳,۴۴	۰,۴۸	-۰,۶۶	-۰,۶۲

جدول ۲ شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد را برای متغیر توانمندسازی و آموزش ضمن خدمت نشان می‌دهد، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد.

در جدول زیر نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

متغیر	مولفه	اماره‌ی آزمون	Sig.
توانمندسازی	خودآثربخشی	۰,۷۳۲	۰,۷۰۶
	خوداختیاری	۰,۳۲۱	۰,۶۲۳
	پذیرش شخصی نتایج	۰,۱۲۵	۰,۵۶۳
	اعتماد	۰,۵۲۶	۰,۶۳۵
آموزش ضمن خدمت	-	۰,۳۶۵	۰,۶۵۲

در جدول ۳ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف سطح معنی‌داری در همه متغیرها بزرگتر از ۰,۰۵ می‌باشد و شکل توزیع مربوطه نرمال است.



جدول ۴: نتایج مربوط به همبستگی بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی در کل آزمودنی‌ها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ خودآثر بخشی	همبستگی						
	سطح معنی داری	-					
۲ خودآختیاری	همبستگی	۰/۷۵	۱				
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	-				
۳ پذیرش شخصی نتایج	همبستگی	۰/۵۴	۰/۷۰	۱			
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	-			
۴ معنی دار بودن شغل	همبستگی	۰/۵۶	۰/۶۶	۰/۶۸	۱		
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	-		
۵ اعتماد	همبستگی	۰/۴۵	۰/۵۸	۰/۷۱	۰/۷۹	۱	
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	-	
۶ توانمندسازی	همبستگی	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۸۳	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	-
۷ دوره‌های ضمن خدمت	همبستگی	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۴۶	۰/۵۸	۰/۵۴	۰/۵۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

5

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی و همه ابعاد آن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). این بدان معناست که با افزایش میزان دوره‌های ضمن خدمت، میزان توانمندسازی معلمان در همه ابعاد افزایش می‌یابد. همچنین این نتایج نشان می‌دهد که دوره‌های ضمن خدمت بیشترین ارتباط را با متغیر معنی دار بودن (۰/۵۸) دارد. در جدول زیر آزمون رگرسیون خطی ساده برای پیش‌بینی میزان تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی معلمان استفاده گردید. جدول زیر دربرگیرنده نتایج مربوط به تحلیل واریانس می‌باشد.

جدول ۵: تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون پیش‌بینی توانمندسازی معلمان بر اساس آموزش‌های ضمن خدمت

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R ²	معنی داری
رگرسیون	۲۲/۵۳	۱	۲۲/۵۳	۶۲/۵۲	۰/۵۶	۰/۳۱	۰/۰۰۱
باقیمانده	۴۹/۷۳	۲۳۳	۰/۳۶				
کل	۷۲/۲۶	۲۳۴					



جدول ۵ نشان می‌دهد که F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس رگرسیون در گام اول در مقایسه با مقادیر بحرانی، معنادار می‌باشد و آموزش‌های ضمن خدمت توان پیش‌بینی توانمندسازی معلمان را دارد. همچنین با توجه به میزان ضریب تعیین تعدیل شده مشخص می‌شود که آموزش‌های ضمن خدمت توانایی پیش‌بینی ۳۱ درصد از واریانس توانمندسازی معلمان را دارد. جدول ۶ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون تک متغیره خطی در کل آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶: مشخصه‌های آماری رگرسیون پیش‌بینی توانمندسازی معلمان بر اساس آموزش‌های ضمن خدمت

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	r	R2	معنی‌داری
رگرسیون	۲۰/۵۳	۱	۲۰/۵۳	۶۲/۵۱	۰/۵۶	۰/۳۷	۰/۰۰۱
باقیمانده	۴۷/۷۳	۲۳۳	۰/۳۶				
کل	۶۸/۲۶	۲۳۴					

جدول ۶ نشان می‌دهد که F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس رگرسیون در گام اول در مقایسه با مقادیر بحرانی، معنادار می‌باشد و آموزش‌های ضمن خدمت توان پیش‌بینی خوداثربخشی معلمان را دارد. همچنین با توجه به میزان ضریب تعیین تعدیل شده مشخص می‌شود که آموزش‌های ضمن خدمت توانایی پیش‌بینی ۳۷ درصد از واریانس خوداثربخشی معلمان را دارد.

6

بحث و نتیجه‌گیری

هدف مطالعه حاضر، رابطه بین توانمندسازی معلمان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و اثرات آن بر کیفیت آموزشی آنان بود. نتایج نشان داد بین توانمندسازی معلمان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و کیفیت آموزشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. در واقع، آموزش علاوه بر اینکه استعدادهای افراد را پرورش می‌دهد، روش‌ها و فنون انجام کار را بهبود می‌بخشد و موجب کسب دانش و افزایش مهارت‌های شغلی شده و از اتلاف هزینه و بودجه جلوگیری می‌نماید. آموزش با این ویژگی موجب ایجاد تغییر در طرز فکر مدیران و کارکنان نسبت به سازمان و آشنا ساختن آن‌ها با اصول مدیریت سازمانی و آمادگی آن‌ها برای پذیرش مسئولیت بیشتر یا توانمندسازی می‌گردد. توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند. در واقع توانمندسازی شرایطی را برای کارکنان فراهم می‌آورد تا در لوای آن، زندگی کاری خود را کنترل و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده و به عبارتی بهبود مستمر دست یابند (عیسوند و غفاری، ۱۳۹۷). بهبود مستمر نیز هنگامی میسر می‌شود که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به‌کارگیرند. آموزش، عمده عامل دسترسی و ارائه اطلاعات لازم و ضروری است که در قالب‌های مختلف از جمله آموزش ضمن خدمت می‌تواند عرضه شود. آموزش ضمن خدمت فعالیتی است نظام‌دار و تابع شرایط سازمانی که در هر سازمان و مؤسسه‌ای منجر به رشد و ترقی نیروی انسانی می‌گردد (عباسی قلعه شاهی، ۱۳۹۶). بطوریکه می‌توان ادعان داشت که امروزه هیچ سازمانی

قادر نیست بدون آموزش مداوم منابع انسانی به حیات خود ادامه دهد و برای آنکه سازمان‌ها از تغییر و تحولات علمی و تکنولوژیکی عقب نمانند، مدیران و کارکنان آن‌ها باید به دانش روز مسلح شوند.

محدودیت‌های پژوهش

- یکی از مشکلات مهم فراروی یک پژوهشگر جلب همکاری و اعتماد و اطمینان افراد است، به خصوص که پژوهش برای بسیاری از پاسخگویان پدیده‌ای ناشناخته بوده و مزایای آن را جدی تلقی نمی‌کنند و این پژوهش نیز از این امر مستثنی نبود.
- بزرگترین محدودیت این تحقیق را می‌توان به مقطعی بودن و استفاده از طرح همبستگی برای نشان دادن رابطه بین متغیرها دانست؛ از این رو واضح شدن رابطه نشان داده شده بین سازه‌ها، احتیاج به مطالعات آزمایشی بیشتر دارد.
- متغیرهای مداخله گر فردی مثل شرایط خانوادگی، شرایط روحی، جسمی و... مورد توجه قرار نگرفتند.

پیشنهادات پژوهش

- پژوهشی باهدف ارتباط آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی معلمان در سایر شهرها و با تعداد بیشتر سازمان انجام گیرد.
- به‌منظور شناسایی سایر عوامل مؤثر از قبیل: انگیزش، سرخوشی، خود کارآمدی و ... بر توانمندسازی معلمان پیشنهاد می‌شود.
- توصیه می‌شود نقش ویژگی‌های شخصیتی که ممکن است در میزان توانمندسازی معلمان نقش مهمی را ایفا کند، مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- رضایی جندانی، م.، و هویدا، ر.، و سماواتیان، ح. (۱۳۹۴). پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مولفه های سرمایه روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۱(۱) (پیاپی ۵۹)، ۷۸-۸۷.
- عباسی قلعه شاهی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی و بهره وری آموزگاران استان خوزستان، اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی.
- عسکری، مهدی، الهی منش، محمدحسن و پریراد، رضا (۱۳۹۸). مقایسه سیاستگذاری آموزشی ایران و ژاپن در مقطع ابتدایی. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۹(۳۰)، ۱۱۳-۱۳۲.
- عیسوند، کیوان و غفاری، خلیل (۱۳۹۷). بررسی تاثیر دوره های ضمن خدمت بر توانمندسازی و رضایت شغلی معلمان دیر ابتدایی، چهارمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش، تهران.



محمدی، ز، رزقی شيرسوار، ه، ضیایی، م و هاشم نیا، ش. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه های آموزش ضمن خدمت و تعیین رابطه آنها با بهبود عملکرد کارکنان (مورد: سازمان پزشکی قانونی کشور). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۱۰ (پیاپی ۳۷)، ۳۱۱-۳۳۴.

نجفی دولت آباد شهلا، امیریان زاده، مژگان، زارعی، رضا و احمدی، عبدالله (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی: یک مطالعه کیفی. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم. ۱۳(۱۰)، ۳۴-۴۵.

هادی پور، ع. (۱۳۹۸). نقش کیفیت آموزش های ضمن خدمت در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه. مدیریت و چشم انداز آموزش، ۱(۱)، ۱-۱۳.

Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2020). Collective teacher efficacy as a mediator in the relationship between instructional leadership and teacher commitment. *International journal of leadership in education*, 1-19.

Chiou-hui Choua (2010). Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an inservice teacher training program. A Department of English Instruction. National Hsinchu University of Education, Taiwan.

Hofmeister, C., & Pilz, M. (2020). Using e-learning to deliver in-service teacher training in the vocational education sector: Perception and acceptance in poland, Italy and Germany. *Education Sciences*, 10(7), 182.

Jims, B. (1997). "Empowerment the challenge is now". *Journal of Empowerment in Organization*. Vol: 5, Issue 3 .pp. 120-122.. Laschinger, K. S. finegan . J. (2005). Using empowerment to build trust and Respect in the workplace. *Nosecone*. Vol 23. N 1.PP 6-13.

Mardapi, D., & Herawan, T. (2019). Community-based teacher training: Transformation of sustainable teacher empowerment strategy in Indonesia. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 21(1), 48-66.

Namara, F. (2018). Factors Affecting Provision of Quality Basic Education in Nyagatare District- Rwanda. *Journal of African Interdisciplinary Studies*. 2(3):09-119.

Parlar, H., Polatcan, M., & Cansoy, R. (2019). The relationship between social capital and innovativeness climate in schools: The intermediary role of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*.

Ridge, N., & Kippels, S. (2019). UNESCO, Education, and the Private Sector: A Relationship on Whose Terms? In *Researching the Global Education Industry*. Palgrave Macmillan.

Wagner, D. A., Castillo, N. M., & Zahra, F. T. (2020). Global learning equity and education: looking ahead: Background paper for the Futures of Education initiative.

Relationship between empowerment of teachers through in-service training and its effects on their educational quality

Simin Salimi Moghaddam¹, Ashraf Alsadat Hosseini Mirsafi^{*2}

1- Master's degree in educational management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, South Tehran, Iran. siminsalimi@gmail.com

2- *Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Correspond author). A_hosseini@azad.ac.ir



Abstract

Introduction: The purpose of this research was the relationship between empowering teachers through in-service training and its effects on their educational quality.

Methods: The current research was descriptive of the correlation type. The statistical population of the research included primary school teachers in District 6 of Tehran. The sample size based on available sampling was 234 people. The tools used in the research were the teacher empowerment questionnaire (Spritzer and Mishra, 1992) and the impact of in-service training on teacher efficiency (Ghafouri, 2016).

Results: The research findings showed that there is a significant relationship between empowering teachers through in-service training and its effects on their educational quality ($P < 0.001$).

Conclusions: The present study emphasizes the importance of empowering teachers through in-service training and its effects on their educational quality. Therefore, the results showed that by increasing the amount of in-service courses, the amount of teacher empowerment increased in all dimensions.

Keywords: Empowerment, in-service training, educational quality

8th International & National Conference on Management Studies, Accounting & Law

Archive of SID

07 June 2023 - Tehran

هشتمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق

۱۷ خرداد ۱۴۰۲ - تهران



 OxfordCert
Universal