

## بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز<sup>۱</sup>

عبدالمجید اورنگی<sup>۲</sup>، عباس قلتاش<sup>۳</sup>، نادر شهامت<sup>۴</sup>، غلامعلی یوسلیانی<sup>۵</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی برگزار شده ضمن خدمت در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری بر عملکرد معلمان چهار ناحیه آموزش و پرورش شهر شیراز بود. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای بود. برای این منظور معلمان به دو گروه مطالعه و مقایسه (گواه) تقسیم شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از چک لیست مشاهده و فرمی برای استخراج نمرات دانش‌آموزان استفاده شد. ضمن تأمین اعتبار محتوایی چک لیست، پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرنباخ به میزان ۰.۸۸۵ برآورد گردید. داده‌های حاصل با استفاده از شاخص‌های میانگین و آزمون تی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد دوره‌های آموزش ضمن خدمت روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس‌داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد.

**کلیدواژه‌ها:** آموزش‌های ضمن خدمت، عملکرد حرفه‌ای، روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس، سنجش و اندازه‌گیری، وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان

۱- این مقاله برگرفته از پژوهش انجام شده برای اداره کل آموزش و پرورش استان فارس می‌باشد.

۲- استادیار و عضو هیأت علمی گروه پژوهشی فناوری آموزشی راهبر(نویسنده مسئول). ایمیل : [Info@rahbargroup.org](mailto:Info@rahbargroup.org)

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران ،

۴- مربی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران

۵- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی

## مقدمه

آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها تا پیش از پیدایش مکتب مدیریت علمی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، به صورت منظم و علمی مورد توجه نبود. اهتمام به این مسئله با جهانی شدن آموزش و رشد فزاینده فناوری اطلاعات، ارتباطات و تغییرات سریع در دانش و مهارت‌ها شدت بیشتری یافت (Carnevale, Gainer and Villet, 1999). سرمایه‌های انسانی در این دوره به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه‌ی سازمانی شناخته شده و آموزش بهترین ابزار پاسخ به این نیاز تلقی گردید (Ivancevich, 2001 & Adams, 2000). این نوع آموزش‌ها که از آن به عنوان آموزش ضمن خدمت<sup>1</sup> یاد می‌شد، ناظر بر کوششی نظام‌دار بود که هدف اصلی آن، هماهنگ کردن علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان (در قالب کارهایی که از آنان انتظار می‌رفت) بود (Hess, 1989). تا از طریق اکتساب مداوم دانش، مهارت‌ها، قوانین و نگرش‌های مطلوب بهبود عملکرد افراد را در محیط کار فراهم نماید (Goldstein, 1994 & Abtahi, 1996).

این تعلیمات که جزئی از نظام آموزش کارکنان یک سازمان محسوب می‌شود، در ادامه‌ی آموزش‌های قبل از خدمت مطرح شده و با تأثیر بر درک بهتر اهداف راهبردی سازمان، موجب به‌روز شدن توانایی، افزایش تفکر خلاق، تقویت احساس تعلق سازمانی و تغییرات مثبت در موقعیت کاری پرسنل خواهد شد (Gerber, 2000).

در تایید پیامدهای حاصل از آموزش‌های حین خدمت می‌توان به بررسی‌های انجام شده در ارتباط با دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان اشاره نمود که در آن نشان داده شده است این نوع آموزش‌ها موجب پایبندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان می‌شود (Chapman & Wilson, 1999). برخی دیگر از پژوهش‌ها دلایل عمده‌ی معلمان را در دوره‌های آموزش ضمن خدمت را رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش‌های پژوهش در آموزش به‌ویژه تأکید بر فناوری اطلاعات و

---

<sup>1</sup> - Service Education

ارتباطات و افزایش رشد حرفه‌ای آنها بیان کرده‌اند (Mirzamohammadi & Ghazizadeh, 2008). در اتمام به این موضوع می‌توان به شرکت IBM اشاره کرد که در سال ۱۹۸۵ از ۶ میلیارد دلار سود، ۲ میلیارد دلار را صرف آموزش کارکنان کرده است. یا در سوئد ۳ تا ۲ درصد تولید ویژه‌ی ملی برای آموزش کارکنان هزینه می‌شود. در همین رابطه طبق بررسی‌های به‌عمل آمده این‌گونه اظهار می‌شود که کارکنان تنها با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی‌های خود کار می‌کنند اما اگر آموزش ببینند و به‌طور شایسته برانگیخته شوند می‌توانند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های خود را به کار بگیرند (Walker, 1993).

بنابر آنچه مطرح شد در دنیای امروز هیچ سازمانی را نمی‌توان بی‌نیاز از آموزش ضمن خدمت کارکنان خود دانست. در این رابطه با توجه به مفاد آیین‌نامه‌ی اجرایی ماده ۱۵۰ قانون برنامه‌ی سوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مبنی بر تخصیص یک درصد از اعتبارات جاری و عمرانی هریک از دستگاه‌های دولتی برای اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، بیانگر اهمیت این موضوع در جامعه‌ی ایران است.

به تبع این تصمیم آموزش و پرورش با هدف افزایش کارایی و اثربخشی معلمان، روزآمد کردن معلومات و توانمندی‌های معلمان متناسب با توسعه‌ی دانش و فناوری و همچنین رشد فضایل اخلاقی، فرهنگ سازمانی و بهبود روابط انسانی، همه ساله هزینه‌های قابل توجهی را برای آموزش نیروی انسانی تحت پوشش خود تخصیص می‌دهد. ولی مدیرکل دفتر معاونت برنامه ریزی وزارت، در پاسخ به این سؤال که تا چه حد آموزش ضمن خدمت توانسته است به این اهداف جامعه‌ی عمل بپوشاند؛ اظهار داشته است که از آنجا که وسیله‌ی سنجش خاصی برای این منظور وجود ندارد نمی‌توانیم مشخص نماییم در کدام موارد موفق بوده و در کدام موارد با مشکل مواجه شده‌ایم (Habibghaani, 2009) این وضعیتی است که سازمان آموزش و پرورش استان فارس نیز از آن مستثنی نیست. بر این اساس پژوهش حاضر در صدد است تا تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در آموزش و پرورش شهر شیراز را بر عملکرد

حرفه‌ای معلمان در زمینه‌ی کلاس‌داری، تدریس کلاسی، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان مورد مطالعه قرار دهد.

### پیشینه‌ی پژوهش

مطالعات متعدد و متنوعی در رابطه با آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد نیروهای انسانی در نظام تعلیم و تربیت صورت گرفته است که هر یک ابعاد مختلفی از این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند. در این رابطه Mirzamohammadi & Ghazizade (2008) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر گرایش معلمان به شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت» مؤلفه‌های چهارگانه‌ی نیاز به پیشرفت، دستیابی به مهارت در شغل، ویژگی‌های فرهنگی و اقتصادی را از جمله عواملی دانسته‌اند که موجب تمایل معلمان به شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت می‌شوند. Hosseineyan & Tabatabae (2009) از زوایایی دیگر موضوع را مورد بررسی قرار داده و اظهار داشته‌اند، آموزش‌های ضمن خدمت بر خشنودی از شغل؛ ارتقای شغل، مدیریت و سرپرستی، همکاران، اطلاعات و توانایی‌های حرفه‌ای دبیران و مربیان فنی و حرفه‌ای مدارس استثنائی تأثیر مثبت داشته است. اگرچه در این زمینه، زنان در سطوح بالاتری قرار داشته‌اند. Raufi & others (2009) در تأیید این نتایج، نشان دادند که مدیران آموزش دیده، در برقراری روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی، اهمیت دادن به آموزش کارکنان، استقبال از تغییرات و نوآوری‌ها در سازمان، اعتماد به نفس در انجام امور، رعایت شرح وظایف شغلی، نسبت به مدیران آموزش ندیده دارای عملکرد بهتری هستند. Borko and Putnam (1995) و Villegas –Reimer (2003) در پژوهشی در مدرسه‌ی دخترانه کوچینرلا<sup>۲</sup> در آنهرای<sup>۳</sup> هند با عنوان تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کار معلمان با تأکید بر تأثیر چشم‌گیر تجربیات حرفه‌ای موفق بر کار معلمان در داخل و خارج از کلاس، یکی از راه‌های مناسب برای دانش‌آموزان و معلمان برای به‌وجود آوردن دیدگاه دانش‌آموز محوری را نیاز به افزایش ارتباط و

<sup>۲</sup> - Kuchinerla

<sup>۳</sup> - Andhra

کیفیت تحصیلات معلمان قبل و در حین آموزش می‌دانند (Naderi & others, 2007). در تأیید نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده کازاماکی و ملاتدر (۱۹۹۹) در پژوهشی در خصوص تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر روی شرکت‌های سوئدی، نشان دادند این دوره‌ها هزینه‌های تولید و حوادث کاری را به‌طور قابل توجهی کاهش داده‌اند. تأثیر مثبت دوره‌های آموزش ضمن خدمت را می‌توان در پژوهش‌های (Borghanifarhani (2003) نیز مشاهده نمود. بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش، آموزش‌های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت موجب افزایش مهارت شغلی کارکنان، افزایش نظم و دقت، تقویت روحیه همکاری در بین کارکنان، ایجاد جاذبه و علاقه‌مندی کارکنان نسبت به مشاغل خود، رفع مشکلات کاری کارکنان در مشاغل خود می‌شود. (Dalirimoghaddam(2000) & Haji-Yousefi (2001) نیز در پژوهشی در این زمینه نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش دانش و معلومات، بازدهی کار، مهارت فنی، بهبود، روش کار، امنیت شغلی، افزایش سطح مهارت‌های شغلی، ایجاد فرصت‌ها و زمینه‌های مناسب رشد، بهبود کیفی انجام وظایف سازمانی، میزان همکاری کارشناسان با یکدیگر و با مدیریت مربوطه، ایجاد دانش تخصصی در کارشناسان، ارتقای سطح نگرش شغلی و نهایتاً ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارشناسان می‌شود. (Xia(2002) در تحقیقی که بر روی ۱۰۲۳ کارمند انجام شد نشان داد که سه عامل تأثیر گذار به حقوق کارکنان دولت عبارتند از: آموزش‌های ضمن خدمت و آموزش‌های بزرگسالان. در این میان آموزش‌های ضمن خدمت عامل اصلی بالاتر رفتن مهارت و نیز به کاری کارکنان بود. این وضعیت در پژوهش (Ballot & Taymaz (2001) که در فاصله سال‌های ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۲ در فرانسه به اجرا درآمد نیز نشان داده شده است. مبنی بر اینکه بهره‌وری در حوزه‌ی صنعت به دلیل افزایش کارکنان آموزش دیده افزایش یافته است. به بیان دیگر با افزایش یک درصدی کارکنان آموزش دیده بهره‌وری دو درصد افزایش یافته است. دیگر مطالعات نیز ناظر بر این نتایج هستند، از این منظر که آموزش‌های ضمن خدمت تأثیری مثبت و معنی‌دار بر بهره‌وری و رشد دستمزدهای کارکنان دارد. شاید به همین دلیل است

که در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته، از آموزش‌های ضمن خدمت به عنوان ابزاری جهت افزایش دستمزد کارکنان استفاده می‌کنند (Marguis, 1999).

البته نتایج معکوسی نیز از تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت گزارش شده است. به عنوان مثال پژوهش‌های Paris, & White (1986) به عدم اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت اشاره دارد. نتایج پژوهش این پژوهشگران نشان می‌دهد که آموزش‌های ضمن خدمت به دلیل هزینه‌های بالا و اتلاف وقت و ناکارآمدی روش آموزش، اثربخش نیستند. ممکن است رسیدن به این نوع نتیجه‌گیری را بتوان به مواردی ربط داد که در آژانس‌های هواپیمایی آمریکا نشان داده شده است. بر اساس این پژوهش، اگر دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با زمینه‌ی کاری کارکنان هواپیمایی نباشد، باعث مواردی از قبیل افزایش خطاهای کاری، کاهش بهره‌وری و کاهش اثربخشی می‌شود (Walter, 2000). اگرچه Mulholland (2001) نشان داد که ۹۰ درصد آموزش‌های ضمن خدمت در آمریکا اثر بخش بودند ولی از آنجا که به صورت مناسبی به کارکنان انتقال داده نشدند، موجب گردیدند تا ۹۰ میلیون دلار در سال در آمریکا به هدر رود. مهم‌ترین دلایل ذکر شده برای عدم اثربخشی این آموزش‌ها عبارت بودند از: - عدم تناسب محتوای دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت با زمینه‌های کاری کارکنان و در نتیجه عدم انتقال به کارکنان.

- ایجاد اضطراب و فشار بر کارکنان شرکت به دلیل تسریع در انتقال کوتاه مدت مهارت‌ها به کارکنان. (Dastjerd & others, 2008) به شکل دیگری این نتایج را تأیید نموده‌اند. آنها در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی» نشان دادند که بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و شرکت آنها در کلاس‌های ضمن خدمت ارتباط معناداری وجود ندارد. این نتایج در دیگر پژوهش‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در این رابطه در پژوهشی تحت عنوان تأثیر برنامه‌ی تربیت معلم بر بازدهی معلمان در ناحیه‌ی کاپریوی نامیبیا جهت بررسی تأثیر برنامه‌ی آموزش پایه‌ای معلم بر بازدهی معلمان و تأثیر اعتماد به نفس بر رابطه‌ی بین آموزش معلم و بازدهی که بر روی ۲۲۵ نفر از معلمان و مدیران مدارس

ابتدایی و راهنمایی با استفاده از ۳ نوع پرسشنامه به اجرا درآمد، نتایج نشان داد که آموزش معلمان رابطه‌ی جزئی با بازدهی دارد. نتیجه‌ی تحقیق اشاره به این واقعیت دارد که آموزش پایه‌ای معلم ضرورتاً منجر به افزایش بازدهی معلم نمی‌شود (Schober, 1984).

#### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع علی - مقایسه‌ای<sup>۴</sup> بوده است.<sup>۵</sup> جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه‌ی معلمان نواحی آموزش و پرورش شهر شیراز بودند که در طول سال‌های تحصیلی ۸۹ - ۱۳۸۶ در یکی از دوره‌های آموزش ضمن خدمت روش‌ها و فنون تدریس، سنجش و اندازه‌گیری و مدیریت کلاس<sup>۶</sup> شرکت کرده بودند. اطلاعات مربوط به این جامعه در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.<sup>۷</sup>

---

4 -Expost facto

<sup>۵</sup> - دلیل استفاده از این روش این بوده است که دوره‌های آموزشی در سال‌های قبل برگزار شده بودند. بنابر این نگارنده از طریق معلول (در اینجا بازده کاری معلمان) در پی یافتن علت (تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت) بوده است.

<sup>۶</sup> - دلیل انتخاب این دوره‌های آموزشی عام و فراگیر بودن آنها، عدم مشارکت تعداد زیادی از معلمان در این دوره‌ها برای انتخاب گروه معادل و امکان دریافت همکاری آنها جهت مطالعه به دلیل کثرت و گستردگی‌شان در سطوح مختلف تحصیلی بوده است.

<sup>۷</sup> - نام ناحیه‌ی دو آموزش و پرورش شهر شیراز در این جدول به دلیل عدم مشارکت معلمان این ناحیه در این دوره‌ها حذف شده است.

جدول شماره (۱): اطلاعات توصیفی افراد شرکت کننده در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت (جامعه آماری)<sup>۸</sup>

نواحی	دوره‌های آموزش ضمن خدمت	جنسیت	سال شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت
			۱۳۸۶    ۱۳۸۷    ۱۳۸۹
۱	روش‌ها و فنون تدریس	زن	۱۴۸
		مرد	۷۴
	سنجش و اندازه‌گیری	زن	۱۴۱
		مرد	۲۹۴
	مدیریت کلاس	زن	۲۱۴
		مرد	
۳	روش‌ها و فنون تدریس	زن	۲۸۷
		مرد	۷۳
	سنجش و اندازه‌گیری	زن	
		مرد	۸۲
۴	روش‌ها و فنون تدریس	زن	۱۰۵
		مرد	۲۴
	سنجش و اندازه‌گیری	زن	
		مرد	۴

#### شیوه‌ی نمونه‌گیری

در این مطالعه از شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. برای این منظور ابتدا بر اساس لیست آموزش‌های ضمن خدمت، معلمان مطابق جدول شماره‌ی (۱) ذیل سه دوره‌ی آموزشی مورد نظر در این پژوهش (روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و

<sup>۸</sup> - اطلاعات ارائه شده در این جدول بر اساس مستنداتی است که آموزش ضمن خدمت استان فارس در اختیار نگارنده قرار داده است. لازم به ذکر است که بر همین اساس معلمان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی انتخاب و در این مطالعه به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.



سنجش و اندازه‌گیری) طبقه‌بندی شدند. سپس از هر طبقه به صورت کاملاً تصادفی ۶۰ نفر جهت مطالعه انتخاب گردیدند.<sup>۹</sup>

جدول شماره (۲): اطلاعات توصیفی افراد مورد مطالعه بر اساس دوره‌های آموزشی و

ابعاد مورد مطالعه	شاخص	جنسیت		مجموع
		زن	مرد	
روش‌ها و فنون	فراوانی	۱۵	۱۵	۳۰
تدریس	درصد	۷۱.۹	۱۷.۹	۳۵.۷
مدیریت کلاس	فراوانی	۰	۲۷	۲۷
	درصد	۰	۳۲.۱	۳۲.۱
سنجش و اندازه‌گیری	فراوانی	۰	۲۷	۲۷
	درصد	۰	۳۲.۱	۳۲.۱
مجموع	فراوانی	۴۲	۴۲	۸۴
	درصد	۵۰.۰	۵۰.۰	۱۰۰.۰

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول فوق در روش‌ها و فنون تدریس تعداد ۱۵ نفر زن و ۱۵ نفر مرد در مجموع ۳۰ نفر انتخاب شدند. در دوره‌ی آموزشی مدیریت کلاس، ۲۷ نفر از گروه زنان انتخاب شدند زیرا این دوره برای گروه مردان برگزار نشده بود. همچنین در دوره‌ی آموزشی سنجش و اندازه‌گیری نیز تعداد ۲۷ نفر مرد انتخاب شدند. دلیل این مورد هم عدم برگزاری این دوره‌ها برای گروه زنان بود. در مجموع ۸۴ نفر به‌عنوان گروه مطالعه در این پژوهش شرکت داده شدند.

<sup>۹</sup> - این تعداد از حجم نمونه در مرحله هم‌تاسازی در دوره آموزشی روش‌ها و فنون تدریس به ۳۰ نفر و مدیریت و سنجش به ۲۷ نفر تقلیل یافتند که البته به همین میزان نیز گروه مقایسه انتخاب شدند.

## ابزار اندازه‌گیری

الف- چک لیست مشاهده: این چک لیست با ۱۸ گزینه ذیل سه شاخص مربوط به فنون و روش تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری هرکدام با ۶ سؤال تهیه شد. اطلاعات مربوط به فرم مشاهده همراه با تحلیل‌های مربوط به برآورد پایایی آن در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول شماره (۳): ساختار و ضریب پایایی فرم مشاهده

گروه‌ها	ابعاد مورد مشاهده	تعداد	ضریب آلفای کرنباخ
		افراد	سؤال
گروه مطالعه	تدریس کلاسی	۸۲	۶
	کلاس داری	۸۴	۶
	شیوه‌های ارزشیابی از دانش‌آموزان	۸۱	۶
مجموع		۷۹	۱۸
گروه گواه	تدریس کلاسی	۸۴	۶
	کلاس داری	۸۴	۶
	شیوه‌های ارزشیابی از دانش‌آموزان	۸۳	۶
مجموع		۸۳	۱۸

ب - فرم ثبت نمرات دانش‌آموزان: یکی دیگر از داده‌های مورد استفاده در این پژوهش نمرات کلاسی دانش‌آموزان بود. این نمرات (به عنوان وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان) جزء یکی از عملکردهای حرفه‌ای معلمان محسوب شده و از طریق میانگین نمرات درسی دانش‌آموزان در دو فاصله‌ی زمانی در طول یکسال در دروس مرتبط با رشته‌ی تحصیلی معلمان مورد مطالعه (به جز دوره ابتدایی) محاسبه شدند.

## روش اجرا

برای این منظور ابتدا بر اساس فهرستی که آموزش ضمن خدمت استان در اختیار نگارنده قرار داد، معلمان بر اساس دوره‌های آموزشی مورد نظر در این پژوهش به سه گروه طبقه‌بندی شدند. سپس از بین هر یک از گروه‌های طبقه‌بندی شده در دوره‌های آموزشی روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، به صورت کاملاً تصادفی تعداد ۶۰ نفر انتخاب شدند. سپس معادل همین تعداد متناسب با هر گروه از بین معلمانی که در این دوره‌ها شرکت نموده بودند، انتخاب شدند.<sup>۱۰</sup> در مجموع برای هر گروه آموزشی ۱۲۰ نفر مشارکت کننده در نظر گرفته شد. دو گروه افراد منتخب در دو گروه ؛ الف- مطالعه (شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی) و ب- مقایسه (کسانی که در دوره‌های آموزشی شرکت نکرده‌اند) طبقه‌بندی شدند. این افراد از نظر جنسیت (زن و مرد)، درجه تحصیلی (فوق دیپلم و لیسانس)، و در رشته‌های آموزشی ابتدایی، علوم اجتماعی، علوم تجربی و علوم تربیتی با یکدیگر هم‌تاسازی شدند. پس از هم‌تاسازی، این افراد به کمتر از نصف تقلیل یافتند. در ادامه کلاس‌های درس هر یک از آنان (گروه‌های معادل سازی شده) طی دو مرحله با فاصله زمانی بین یک هفته تا ده روز مورد مشاهده قرار گرفتند. بعد از آن میانگین این دو مرحله مشاهده محاسبه شد. همچنین از طریق پرسشنامه‌ها نیز از معلمان نظرخواهی شد.

## شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های حاصل از این مطالعه از شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد، آزمون تی برای گروه‌های مستقل جهت مقایسه عملکرد دو گروه مطالعه و مقایسه و آلفای کرنباخ استفاده شد.

۱۰ - ملاک انتخاب این افراد، عدم وجود اسامی آنان در لیست ارائه شده از سوی آموزش ضمن خدمت بود.

## یافته‌های تحقیق

در این بخش به‌جز تأثیر هریک از دوره‌های آموزشی بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در حوزه‌ی ناظر بر آن دوره، سایر عملکردهای معلمان نیز ذیل هر یک از دوره‌ها مورد توجه قرار گرفته‌اند. به‌طور مثال معلمانی که در دوره‌ی آموزش روش‌ها و فنون تدریس شرکت کرده‌اند می‌بایست تأثیر این دوره بر تدریس کلاسی آنان مورد توجه قرار گیرد. یا معلمی که در دوره‌ی سنجش و اندازه‌گیری شرکت کرده است باید تأثیر این دوره بر فرایند ارزشیابی کلاسی مورد توجه قرار گیرد. ولی در این مطالعه ضمن توجه به این نکته، تأثیر هر یک از دوره‌های آموزشی گذارنده شده بر روی سایر عملکردهای حرفه‌ای معلم نیز مورد توجه قرار گرفته است.

۱- آیا آموزش روش‌ها و فنون تدریس در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر عملکرد معلمان در تدریس کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان داشته است؟

جدول شماره (۴): مقایسه عملکرد گروه‌ها در دوره آموزشی روش‌ها و فنون تدریس

ابعاد مقایسه	گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
تدریس کلاسی	مطالعه	۱۵.۵۳۳۳	۲.۳۰۰۴۲	-۲.۲۹۸	.۷۶۷	-۱.۶۶۶۷
	مقایسه	۱۵.۷۰۰۰	۲.۰۱۹۷۳			
وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان	مطالعه	۱۶.۲۴۰۷	۲.۶۳۱۸۰	۱.۳۶۸	.۱۷۶	.۹۱۴۰۰
	مقایسه	۱۵.۳۲۶۷	۲.۵۴۱۵۳			

N=30 Df = 58

۱-۱- آیا آموزش روش‌ها و فنون تدریس در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر

عملکرد معلمان در کلاس‌داری و ارزشیابی کلاسی داشته است؟

جدول شماره (۵) : مقایسه عملکرد گروه‌ها در دوره آموزشی روش‌ها و فنون تدریس

ابعاد مقایسه	گروه‌ها ۱	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
کلاس‌داری	مطالعه	۱۶.۰۳۳۳	۲.۰۵۹۱۸	.۲۵۲	.۸۰۲	.۱۳۳۳۳
	مقایسه	۱۵.۹۰۰۰	۲.۰۴۰۱۱			
ارزشیابی کلاسی	مطالعه	۱۵.۵۰۰۰	۲.۷۱۳۳۱	-.۴۵۹	.۶۴۸	-.۳۰۰۰۰
	مقایسه	۱۵.۸۰۰۰	۲.۳۴۰۰۶			

N=30 Df= 58

با توجه به اطلاعات ارایه شده در جداول فوق بین دو گروه مورد مطالعه و مقایسه در هیچ‌یک از موارد مطرح شده تفاوت معناداری وجود ندارد. اگر چه اختلاف‌ها معنادار نیستند ولی مشاهده می‌شود که عملکرد گروه مقایسه در مقوله‌ی تدریس کلاسی با میانگین ۱۵.۷ و انحراف استاندارد ۲.۰۱، از وضعیت نسبی بهتری برخوردارند. در مبحث وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان گروه مطالعه با میانگین ۱۶.۲۴ نسبتاً از عملکرد بهتری برخوردارند. در مقوله کلاس‌داری گروه مطالعه با میانگین ۱۶.۰۳ عملکرد بهتری را نشان می‌دهد.

۲- آیا آموزش مدیریت کلاس در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر عملکرد معلمان در زمینه کلاس‌داری و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان داشته است؟

جدول شماره (۶) : مقایسه عملکرد گروه‌ها در دوره آموزشی مدیریت کلاس

ابعاد مقایسه	گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
کلاس‌داری	مطالعه	۱۶.۳۷۰۴	۲.۲۵۵۷۳	.۰۶۱	.۹۵۲	.۰۳۷۰۴
	مقایسه	۱۶.۳۳۳۳	۲.۲۰۱۴۰			
وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان	مطالعه	۱۴.۸۴۳۲	۲.۹۰۵۹۷	۱.۱۱۹	.۲۶۸	.۸۶۲۵۱
	مقایسه	۱۳.۹۸۰۷	۲.۷۵۵۵۵			

N = 27 Df = 52

۱-۲- آیا آموزش مدیریت کلاس در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر عملکرد معلمان در زمینه تدریس کلاسی و شیوه‌های ارزشیابی داشته است؟

جدول شماره (۷) : مقایسه عملکرد گروه‌ها در دوره آموزشی مدیریت کلاس

تدریس کلاسی	مطالعه	۰۶۱۶.۳۷	۱۸۶۵۸۷	.۰۸۲	.۹۲۳	.۰۱۹۶۳
	مقایسه	۰۴۱۶.۷۴	۲.۱۵۲۹۸			
ارزشیابی کلاسی	مطالعه	۱۶.۸۵۱۹	۲.۸۵۱۵۰	.۱۵۷	.۸۷۶	.۱۱۱۱۱
	مقایسه	۱۶.۷۴۰۷	۲.۳۳۰۲۸			

N = 27 Df = 52

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جداول فوق بین دو گروه مورد مطالعه و مقایسه در هیچ‌یک از موارد مطرح شده تفاوت معناداری وجود ندارد. اگر چه اختلاف‌ها معنادار نیستند ولی مشاهده می‌شود که عملکرد گروه مطالعه در مقوله‌ی وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان با میانگین ۱۴.۸۴ از وضعیت نسبی بهتری برخوردارند.

۳- آیا آموزش سنجش و اندازه‌گیری در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر عملکرد معلمان در زمینه‌ی روش‌های مورد استفاده در ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان داشته است؟

جدول شماره (۸) : مقایسه عملکرد دو گروه‌ها در دوره آموزشی سنجش و اندازه‌گیری

ابعاد مقایسه	گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
ارزشیابی کلاسی	مطالعه	۱۶.۱۴۱۸	۲.۰۱۳۴۹	.۲۵۶	.۷۹۹	.۱۴۸۱۵
	مقایسه	۱۶.۰۰۰۰	۲.۲۳۶۰۷			
وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان	مطالعه	۱۴.۳۱۰۴	۲.۷۸۰۸۱	۱.۱۰۳	.۲۷۵	.۸۰۸۳۲
	مقایسه	۱۳.۵۰۲۱	۲.۶۰۳۸۸			

N = 27 Df = 52

۱-۳- آیا آموزش سنجش و اندازه‌گیری در دوره‌های ضمن خدمت تأثیری بر عملکرد معلمان در تدریس کلاسی و کلاس‌داری داشته است؟

جدول شماره (۹): مقایسه عملکرد دو گروه‌ها در دوره آموزشی سنجش و اندازه‌گیری

ابعاد مقایسه	گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
تدریس کلاسی	مطالعه	۱۵.۵۵۵۶	۲.۶۳۶۰۴	۲.۳۴۳	۸۰۹	۱۸۵۱۹
	مقایسه	۱۵.۳۷۰۴	۲.۹۶۳۲۱			
کلاس‌داری	مطالعه	۱۶.۵۵۵۶	۲.۸۴۶۵۰	۰.۵۶۱	۵۷۷	۴۰۷۴۱
	مقایسه	۱۶.۱۴۱۸	۲.۴۷۶۱۰			

$$N = 27 \quad Df = 52$$

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جداول فوق بین دو گروه مورد مطالعه و مقایسه در هیچ‌یک از موارد مطرح شده تفاوت معناداری وجود ندارد. اگر چه اختلاف‌ها معنادار نیستند ولی مشاهده می‌شود که عملکرد گروه مطالعه در مقوله‌ی وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان با میانگین ۱۴.۳۱ از وضعیت نسبی بهتری برخوردارند.

#### بحث و نتیجه‌گیری

براساس اطلاعات به‌دست آمده از این پژوهش، هیچ‌یک از دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر شیراز در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شامل تدریس کلاسی، کلاس‌داری، فرایند ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیری نداشته‌اند.

اگرچه نتایج تلویحی ناشی از برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مانند دانش‌افزایی، تغییر در نگرش، آشنایی با تجارب سایر همکاران و ... را نیز هرچند بسیار اندک نباید نایده گرفت. با این حال برگزارکننده‌ی چنین دوره‌هایی انتظار دارد در مقابل هزینه‌های مادی و معنوی ایجاد شده نتایجی را هرچند ناچیز ولی به‌طور ملموس ذیل موارد مورد بررسی در این پژوهش شاهد باشد. بنابراین اگر ملاک عمل را شاخص‌های مطرح شده قرار دهیم باید اذعان داشت که ضمن خدمت استان در عملکرد خود با مشکلات جدی روبه‌روست. اگرچه نتایج به‌دست آمده از این مطالعه با پژوهش‌های

Paris & White(1986) مبنی بر عدم اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت هم‌خوانی دارد. بر اساس این پژوهش، چنانچه دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با زمینه‌ی کاری کارکنان نباشد، باعث مواردی از قبیل افزایش خطاهای کاری، کاهش بهره‌وری و کاهش اثر بخشی می‌شود (Walter,2000). در مطالعه‌ای دیگر (Mulholland,2001) نشان داد که ۹۰ درصد آموزش‌های ضمن خدمت در امریکا اثر بخش بودند ولی از آنجا که به صورت مناسبی به کارکنان انتقال داده نشدند، موجب گردیدند تا ۹۰ میلیون دلار در سال در آمریکا به هدر رود. مهم‌ترین دلایل ذکر شده برای عدم اثر بخشی این آموزش‌ها عبارت بودند از:

- عدم تناسب محتوای دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت با زمینه‌های کاری کارکنان و در نتیجه عدم انتقال به کارکنان.  
- ایجاد اضطراب و فشار بر کارکنان شرکت به دلیل تسریع در انتقال کوتاه مدت مهارت‌ها به کارکنان.

با این حال پژوهش‌هایی نیز وجود دارند که خلاف نتایج پژوهش‌های فوق را نشان می‌دهند. به عنوان مثال (Kazmaki & mellander(1999) در پژوهشی در خصوص دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر روی شرکت‌های سوئدی، نشان دادند که این دوره‌ها هزینه‌های تولید و حوادث کاری را به طور قابل توجهی کاهش داده‌اند. البته این نتایج بیشتر در شرکت‌ها و موسسات صنعتی به دست آمده است.

در تبیین نظری نتایج حاصل شاید بتوان این‌گونه اظهار نظر کرد که فرایند حاکم بر آموزش ضمن خدمت استان تا حدود زیادی با سطح رویکرد غیر منسجم الگوهای رایج اشریح انطباق دارد. زیرا روند برگزاری این دوره‌های آموزشی مبتنی بر اراییه‌ی مستقیم آموزش، دروس نظری و عدم برخورداری از تداوم و استمرار استوار شده است (Owrangi,2010). به جز این، دلایل دیگری را نیز می‌توان برای توضیح این نتایج مطرح نمود. به عنوان مثال به استناد پژوهش‌های انجام شده، یادگیری اثربخش و پایدار زمانی رخ می‌دهد که نقش اصلی یادگیری با کارآموز باشد (Cornelius,2001). بر این اساس نباید فراگیران را مانند ظرفی نگریست که باید پر شوند بلکه خود باید



دانش خویش را شکل دهند. در صورتی که آموزش‌ها به نحوی طراحی شوند که مستلزم درگیری کارآموز با محتوای آموزش و یادگیری از طریق تجربه و عمل باشد، دستیابی به اهداف آموزش ضمن خدمت آسان‌تر به نظر می‌رسد. فعال بودن یادگیرنده به عوامل متعددی نظیر ارتباط محتوا با مسائل شغلی و شخصی، جالب بودن موضوع، ارتباط با تجربیات قبلی، انگیزه و ... را نباید از نظر دور داشت. همچنین آموزش ضمن خدمت باید به نحوی طراحی و اجرا شود که اطلاعات و مهارت‌ها از طریق خود کارکنان و با پژوهش و کنکاش فردی و گروهی حاصل گردد. برای این منظور می‌توان در فرایند برگزاری دوره‌های آموزشی: تأکید بر مشارکت فعال یادگیرندگان به جای پذیرش منفعلانه‌ی مطالب؛ تشویق یادگیرندگان به شکل‌دهی عقاید و نظریاتشان و آزمون آنان از طریق فعالیت‌های مختلف جسمی و ذهنی؛ فراهم کردن فرصت‌های مختلف برای یادگیرندگان به منظور بیان آزادانه و خلاق عقاید، مهارت‌ها و نگرش‌های خویش، تأکید بر اندیشیدن، استدلال کردن و تصمیم‌گیری (Hess, 1989) را مد نظر قرار داد.

اگرچه در این خصوص مشکلات معلمان از جمله نامناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها، فشردگی بودن کلاس‌ها، نامناسب بودن محل برگزاری کلاس‌ها، منطبق نبودن با نیازهای معلمان، کوتاه بودن زمان آموزش، تکراری بودن مطالب، عدم استفاده‌ی مناسب از امکانات، مشکلات ناشی از حضور در کلاس‌های آموزشی گوناگون و اجبار در ترک محل خدمت و مشکلات حاصل از اجرای امور وظایف سازمانی و محدودیت امکانات آموزشی موجود را نیز نباید از نظر دور داشت (Owringi, 2010).

## References

- Abtahi, S.. (1996). Training and human resource development. Tehran: Iran's Industrial Development and Renovation Organization.
- Adams, n. (2000). Planning for staff development. Prentice Hall.
- Ballot, G, and taymaz, E. (2001). Fires Haman capotal: A study on French and Swedish fires. labour economics. vol. 8, pp. 443-462.
- Baraghanifarahani, J. (2003). Effect of Questions during the teaching of students. Retrieved from <http://novelschoomangement.com>
- Carnevale, a. p., & villet, j. (1999). Training in America: The organization and strategic Role of Training. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chapman. R & Wilson .p, (1999), Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan page.
- Cornelius, n. (2001). Human Resource Manangment. Britain: Thomson learning.
- Dalirimoghaddam, M.. (2000). World Management or the gap analysis model. Retrieved from moghadam: <http://moghadam>
- Dastjerd, S., & Others. (2008). Relation In-service training of teachers of physical education with automatic to their effectiveness. Departure Journal.
- gerber, r., & lanksher, c. (2000). Training for a smart workforce. Britain: Biddle LTD .
- goldstein, l. l. (1993). Training in organizations (Need Assessment, Development and Evalovation). COLE PUBLISH COMPANY, 1993.
- Haji-Yousefi, M.. (2001). Impact of training on job on increase of staff skills levels and . Economy - a new era of cooperation.

- Hosseinian, S., & Tabatabai, Sh. (2009). Effectiveness of training teachers and trainers, technical service-oriented professional with exceptional business and pleasure in Tehran on their professional capabilities. *Modern Educational Thought*, Volume 5.
- Ivancevich, John. M. (2001). *Human Resource Management*, Eight Edition, McGrawhill companies.
- James, w. w. (1993). *Human Resource Strategy*. MG HILL.
- kazmaki, & mellander. (1999). Evaluating fire training effect on perporment & labour der and Applied. *economic letters*. 6, pp431-437.
- Marguis, H.M. (1999). Formal training, on the job training and allocation of time joucna of macroeconomics. vol. 21, No. 7, pp.423-44
- Mirzamohammadi, M. & Ghazizadeh, M. (2008). Attitude of teachers on the factors affecting their attitudes to education in-service training courses. *Modern Educational Thought*, Volume 4.
- Mulholland, (2001). A methodological approach to supporting organizational learning. *Human – Corputer studies*. Vol.55, PP. 337-367.
- Naderi, N. Jamshidian, A., & Salimi, Gh. (2007). Empowering employees through training and service. *Journal of Humanities and Social Sciences*, in the seventh.
- Owringi, A. M. (2010). Effect of In-service training of teachers on professional practice in Shiraz. Shiraz: Department of Education, Research Council, Teachers Institute, unpublished.
- Paris, M, white, H.S.(1986). The education of specnal librarian. *Special librarian* vol.77, no.4, pp.202-212.
- Qaany, S. (2009). Service training of teachers. Retrieved from qudsdaily.com: <http://www.qudsdaily.com>

- Rastgo, A., Naderi, E., Shariatmadari, A., Seifnaraghi, M. (2009). Effect on the growth of Internet information literacy teaching students problem-solving skills. Quarterly of new approach in educational administration , ۴, Winter 1.
- Raufi, M... & Others. (2009). Impact in-service training on efficiency and productivity of school administrators and staff. Educational Studies and Psychology, Ferdowsi University.
- Remi, H. (1989). Le Lycée au jour le jour. Merdiens Klincksieck. Paris.
- schober, h. m. (1984). the effect of inservice training on rarticipating teachers and student in their economics classes. economic education , 15 pp 282.
- Walter, D. (2000).Competency – based on the job training for ariation maintenance inspection international .journal of industrial Ergonomic J.Vol.26, PP.249-259.
- Xia.J, (2002).determinations of formal education in shen 2hen, china: An analysis of formal education on – the – Job training and adul education with a thvee- level model. Econoric of education beview. Vol. 21,pp 557-562.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۴/۲۷