



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت مجازی و تعالی آموزگاران ابتدایی

مینا خیال پرست^۱، الهام شریفی فرد^۲

^۱ کارشناس آموزش ابتدایی-آموزگار آموزش و پرورش شهرستان ماهشهر-mosavi.2013@yahoo.com

^۲ کارشناس آموزش ابتدایی-آموزگار آموزش و پرورش شهرستان ماهشهر-modavi.2013@yahoo.com

چکیده

رشد و تعالی معلمین یکی از برنامه‌های آموزش پرورش برای افزایش بهره‌وری این افراد در جهت دستیابی به اهداف این سازمان است. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط آموزش‌های ضمن خدمت مجازی بر تعالی معلمین ابتدایی شهرستان ماهشهر است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق مورد نظر کلیه معلمین زن در مقطع ابتدایی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. با توجه به زیاد بودن تعداد جامعه آماری با استفاده از روش کوکران به روش تصادفی خوشه‌ای ۶۰ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بسته بود. روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی صورت گرفت (۰/۸۵) بود. پایایی نیز با آلفای کرونباخ (۰/۸۷) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد به طور کلی بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی و تعالی معلمین رابطه معناداری وجود دارد. همچنین برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مجازی می‌تواند باعث رشد و پیشرفت معلمین و افزایش کیفیت تدریس آن‌ها شود.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت مجازی، آموزگاران، تعالی، پیشرفت



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

امروزه با گذر از جامعه سنتی که در آن اکثر آموزش‌های شغلی توسط پدر یا خانواده بود، نیاز به آموزش افزایش یافته است (بارت^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در جامعه سنتی اغلب حق انتخاب شغل خلع می‌شد و اکثر افراد فقط می‌توانستند ادامه دهنده شغل خانواده باشند. در این نوع جوامع افراد زودتر وارد بازار کار می‌شدند و سنین مصرف‌کنندگان بسیار پایین‌تر از حد امروزی بود (دلیری مقدم، ۲۰۱۰)؛ اما با گذر از این دوران و رشد سریع جوامع باعث شد بسیاری از نیازهای که انسان گذشته حتی به آن فکر هم نمی‌کرد شایع شود. این نیازها باعث پیدایش شغل‌های جدید در جامعه شدند. در نهایت شغل‌ها نیاز به آموزش داشتند (آمار و طبیعی، ۱۳۸۹). در اواخر قرن نوزدهم بود که اهمیت تعلیم و تربیت آکادمی رشد قابل توجهی داشت. به همین دلیل در اکثر نقاط جهان روش‌های را برای آموزش کودکان انتخاب نمودند. این روش‌ها دارای تقسیم‌بندی‌های شدند که کودکان بتوانند به راحتی مراحل رشد و ترقی را به آرامی طی کنند (امیری، ۱۳۹۰). از این تقسیم‌بندی‌ها می‌توان به آموزش ابتدایی توجه کرد، این مقطع یکی از حساس‌ترین مقاطع درسی برای هر فردی است اما در کشور ما هیچ توجه خاصی به آن نشده است (اخوتی، ۱۳۹۱). قابل درک است که بیشترین نقش در آموزش ابتدای برعهده معلمین قرار گرفته است. به همین دلیل اسیت که محققین بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه‌ای را با توجه به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه مقایسه می‌کنند (جلالی و عباسی، ۱۳۹۲). رکن اصلی جامعه متعالی معلمین و اساتید هستند. با توجه به نقش معلمین توانمندسازی آن‌ها رابطه مستقیمی با توانمندسازی جامعه دارد. معلمین نیز همانند دیگر کارکنان باید همواره با دانش روز آشنا شوند. در همین راستا آموزش و پرورش دوره‌های را برای توانمندسازی معلمین در راستای رشد و تعالی آن‌ها برگزار می‌کند (ابطحی، ۲۰۰۹).

آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها تا پیش از پیدایش مکتب 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 مهارت شدت بیشتری یافت (آدامز، ۲۰۱۰). این نوع آموزش‌ها که از آن به عنوان آموزش ضمن خدمت مجازی یاد می‌شود، ناظر بر کوششی نظام‌دار بوده که هدف اصلی آن، هماهنگ کردن علایق و نیازهای آن افراد با نیازها و اهداف سازمان (در قالب کارهایی که از آنان انتظار می‌رفت) بود (گریسون و آندرسون، ۲۰۱۲).

محققین معتقدند که تداوم آموزش می‌تواند تأثیر بسزایی در دانش افراد داشته باشد و تأثیرات آن را می‌توان در جامعه دید (بالت و تایمز، ۲۰۱۱). این آموزش‌ها برای معلمین چیزی خارج از عرف آموزش‌های همان مقطع نیست، فقط با توجه به رشد سریع فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تغییرات در علم یادگیری بسیار شدید شده است و این آموزش‌ها کمک می‌کند توانایی‌های آن‌ها به روز شود (شهرآئینی، ۱۳۹۰).



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



پژوهش‌های فراوانی در مورد تأثیرات آموزش‌های ضمن خدمت مجازی صورت گرفته از جمله، یغما (۱۳۹۲) که دریافتند بین آموزش‌های ضمن خدمت مجازی و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شهرآئینی (۱۳۹۰) در مطالعه خود بیان داشت که مدیران مدارس عملکرد دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی برگزار شده را به لحاظ مؤلفه‌های افزایش دانش و استفاده بهینه از امکانات نسبتاً مطلوب ارزیابی کرد. حاجی یوسفی (۲۰۱۱) مطالعه‌ای با عنوان اثرات برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مجازی بر معلمان انجام داد. نتایج نشان داد، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مجازی می‌تواند در افزایش توانمندسازی و همچنین ارتقای اطلاعات آن‌ها کمک کند، این اطلاعات کمک می‌کند تا روش تدریس آن‌ها بهتر شود. این تغییرات در پیشرفت تعالی معلمان بیشترین نقش را ایفا می‌کند. دوره ابتدایی نقش مهمی در کسب مهارت‌های پایه آموزشی در دانش‌آموزان دارد. آموزش و پرورش با قبول این امر مهم در جامعه می‌تواند اثرات مفید یا مخربی بر هر جامعه داشته باشد. نقطه آغازی ارتباط آموزش و پرورش و مردم آموزش ابتدایی است (نادری و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به اهمیت معلمان در دوره ابتدایی این سازمان باید بکوشد تا همیشه با استفاده از جذب نیروهای کارآمد و آموزش آن‌ها اثرات مفیدتری بر آینده کشور بگذارد. تحقیقات فراوانی در مورد تأثیرات آموزش ضمن خدمت صورت گرفته، اما تحقیق در مورد اثر این آموزش‌ها بر تعالی آموزگاران صورت نگرفته، پس این سؤال اساسی مطرح می‌شود که آیا آموزش‌های ضمن خدمت بر تعالی معلمان ابتدایی تأثیرگذار است یا خیر؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و به روش میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق معلمان زن در دوره ابتدایی درم دارس دخترانه دولتی بودند که براساس فرمول کوکران ۶۰ نفر از این معلمان به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات داده‌های پرسشنامه محقق ساخته بسته، شامل دو بخش ویژگی‌های فردی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، سابقه حضور در دوره‌های ضمن خدمت چند دوره و چند ساعت) و اثرات آموزش ضمن خدمت (نوآوری و تبدیل به خدمت، مشارکت و یادگیری مهارت‌ها، سرعت و دقت و نظم، روحیه احترام گذاشتن، برنامه‌ریزی و کنجکاوی، قدرت ارائه نظرات و اطلاعات پذیری و مسئولیت‌پذیری و انگیزه) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط چند تن از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام بررسی و تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی (۰/۸۵) و پایایی آن که از طریق آلفای کرونباخ (۰/۸۷) محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و برای آزمون‌گیری فرضیات از روش‌های آماری (کلموگروف-اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن، یومن ویتنی) استفاده شد. آزمون فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق

جدول (۱) یافته‌های توصیفی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های فردی	متغیر	فراوانی	درصد
سن	بین ۲۰-۳۰	۱۰	۱۶,۶۶
	بین ۳۰-۴۰	۲۳	۳۸,۳۳

۲۸,۳۵	۱۷	بین ۴۰-۵۰	وضعیت تأهل
۱۶,۶۶	۱۰	بالاتر از ۵۰ سال	
۹۱,۶۶	۵۵	متأهل	مدرک تحصیلی
۸,۳۴	۵	مجرد	
۲۱,۶۶	۱۳	کاردانی	
۶۵	۳۹	کارشناسی	سابقه خدمت
۱۳,۳۴	۸	ارشد	
۱۰	۶	۱ تا ۵ سال	
۱۸,۳۴	۱۱	۵ تا ۱۰ سال	سابقه حضور در دوره
۲۱,۶۶	۱۳	۱۰ تا ۱۵ سال	
۵۰	۳۰	بیش از ۱۵ سال	
۱,۶۶	۱	دوره ۱	
۱۰	۶	دوره ۲	
۱۱,۶۶	۷	دوره ۳	
۱۳,۳۳	۸	دوره ۴	
۱۸,۳۳	۱۱	دوره ۵	
۴۵	۲۷	بیش از ۵ دوره	

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌کنید سن ۱۰ نفر (۱۶,۶۶٪) از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۳ نفر (۳۸,۳۳٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۷ نفر (۲۸,۳۳٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و تنها ۱۰ نفر (۱۶,۶۶٪) از آن‌ها بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. ۵۵ نفر (۹۱,۶۶٪) از آن‌ها متأهل و ۵ نفر (۸,۳۴٪) نیز مجرد بودند. ۱۳ نفر (۲۱,۶۶٪) از بین آن‌ها دارای مدرک کاردانی، ۳۹ نفر (۶۵٪) دارای مدرک کارشناسی و ۸ نفر (۱۳,۳۴٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از این بین سابقه کار ۶ نفر (۱۰٪) بین ۱ تا ۵ سال، ۱۱ نفر (۱۸,۳۳٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۳ نفر (۲۱,۶۶٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۰ نفر (۵۰٪) بالاتر از ۱۵ سال بودند. با توجه به این جدول داده‌های آماری سابقه حضور در دوره‌های ضمن خدمت نیز به این شرح می‌باشد. ۱ نفر (۱,۶۶٪) یکبار سابقه حضور، ۶ نفر (۱۰٪) ۲ بار سابقه حضور، ۷ نفر (۱۱,۶۶٪) ۳ بار سابقه حضور، ۸ نفر (۱۳,۳۳٪) ۴ بار سابقه حضور، ۱۱ نفر (۱۸,۳۳٪) ۵ بار سابقه حضور و ۲۷ نفر (۴۵٪) نیز بیش از ۵ بار سابقه حضور در این دوره‌ها را داشته‌اند. برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها آزمون کلموگروف-اسمیرنوف گرفته شد.

جدول (۲) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای توزیع نرمال بودن داده‌ها

شاخص متغیر	نوآوری و تبدیل تئوری به عمل	مشارکت و یادگیری مهارت‌ها	سرعت و دقت و نظم	روحیه احترام گذاشتن	برنامه‌ریزی و کنجکاوی	قدرت ارائه نظر و اطاعت‌پذیری	تعالی و رشد
------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------	------------------------	--------------------------	---------------------------------	-------------

۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	N
۱,۷۹	۱,۲۳	۱,۵۲	۱,۴۵	۱,۶۴	۱,۱۱	۲,۳۲	Z
۰,۰۰۱	۰,۰۰۴	۰,۰۰۹	۰,۰۱۳	۰,۰۳۷	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	P

با توجه به نتایج جدول (۲) داده‌های گردآوری شده از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند، لذا از آمار ناپارامتریک برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد، به منظور بررسی رابطه بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و تعالی معلمان از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

جدول (۳) نتایج همبستگی ارتباط بین آموزش ضمن خدمت بر تعالی معلمان

P	r	متغیر	شاخص
۰,۰۰۴	۰,۱۶	نوآوری و تبدیل تئوری به عمل	آموزش ضمن خدمت
۰,۰۰۱	۰,۲۹	مشارکت و یادگیری مهارت‌ها	
۰,۰۰۴	۰,۲۳	سرعت و دقت و نظم	
۰,۰۰۶	۰,۲۲	روحیه احترام گذاشتن	
۰,۰۰۱	۰,۳۰	برنامه‌ریزی و کنجکاری	
۰,۰۰۴	۰,۱۶	قدرت ارائه نظر و اطاعت‌پذیری	
۰,۰۰۱	۰,۲۵	تعالی و رشد	

با توجه داده‌های جدول (۳) می‌توان دریافت که به طور کلی بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و تعالی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این رابطه در تمامی زیرمقیاس‌ها مشاهده می‌شود. با توجه به این که برگزاری این دوره‌ها بتواند بر سرعت و دقت معلمان در روش تدریس، قدرت ارائه نظر و اطاعت‌پذیری، نوآوری و تبدیل تئوری به عمل را افزایش دهد یا بهبود بخشد، پس آن معلم را راه رشد و تعالی قرار داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به عنوان یک سیستم آموزشی با در تعامل با محیط پیرامون خود برای دوام نیازمند به روزآوری دانش متصدیان خود هستند. هرچند روزانه شاهد افزایش رشد و تکنولوژی در صنایع ماشینی هستیم اما هنوز محصور اصلی تمام سازمان‌ها را انسان‌ها تشکیل می‌دهند. پس آماده‌سازی نیروی انسانی برای کنترل این سازمان‌ها کار بسیار حساسی است، زیرا تمام نظریه‌پردازان بر این باورند که حتی پیشرفته‌ترین سازمان‌ها نیز باید سالانه با برگزاری دوره‌های آموزشی نیروی انسانی خود را هدفمند و آموزش دیده سازد. امروزه با گذشت دوران دفاع مقدس و ویرانی‌های آن کشور ایران نیز هم‌پای کشورهای ابرقدرت جهان رو به رشد و ترقی است. پس باید بیش از پیش به فکر افزایش کارایی نیروی انسانی خود باشد. پس از سال‌ها تلاش و پژوهش، محقق بر این باورند که منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند، زیرا سرمایه انسانی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری سازمانی دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی بین آموزش ضمن خدمت و تعالی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



یافته با نتایج تحقیق لشکری (۱۳۹۲)، فتحی (۱۳۹۳)، ظهراپی و همکاران (۱۳۹۰)، آقاییار (۱۳۹۲) گیلیمور^۵ (۲۰۰۸)، گلدستاین^۶ (۲۰۰۹)، سن^۷ (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در این مورد مصطفوی (۱۳۹۱) تعالی کارکنان را فرایند افزایش رشد و پیشرفت افراد از طریق شناسایی توانمندی‌های خود حذف شرایط نامناسب می‌نامد. معلمین با افزایش انگیزه و بهبود سرعت و دقت در تدریس شرایط رشد را مهیا می‌سازند. همچنین نادری و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود دریافتند که مسئولیت‌پذیری با خودکارآمدی معلمین رابطه معنی‌داری دارد. از آنجا که هر فرد خودکارآمد می‌تواند روند رو به رشد و پیشرفت بهتری را داشته باشد پس می‌توان دریافت که مسئولیت‌پذیری با تعالی معلمین رابطه معنی‌داری دارد. افزایش روحیه مسئولیت‌پذیری در آن‌ها می‌تواند فضای رقابتی سالم برای آن‌ها مهیا سازد تا در آن بتوانند به آرامی روند توانمندی را طی کنند. منتظر و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود تعالی معلم را در بهبود کیفیت تدریس و نمود آن را بهبود کیفیت نمرات دانش‌آموزان می‌داند. پس تعالی معلمین با تغییر هر مؤلفه‌ای که در کیفیت تدریس مؤثر باشد، می‌تواند نام‌گذاری شود، زیرا تعالی معلمین یعنی بهبود کیفیت تدریس آن‌ها به طوری که کیفیت آموزش دانش‌آموزان بالاتر بود.

منابع

- [1] مریم اخوتی، ۱۳۹۱. بررسی وضعیت استفاده از اینترنت توسط هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران.
- [2] مهدی امیری، ۱۳۹۰. بررسی مقایسه‌ای نظرات کارکنان ستادی شرکت کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبنای کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرینی شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- [3] سیروس آقاییار، ۱۳۹۲. توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۵. ص ۲۸.
- [4] علی اکبر جلالی، ۱۳۹۲. فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش سایر کشورهای دنیا، مقاله‌ی ارائه شده در همایش برنامه‌ی درسی در عصر ارتباطات، انجمن برنامه‌ریزی درسی ایران.
- [5] زهرا شهرآئینی، ۱۳۹۰. بررسی مقایسه‌ای نظر مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی درباره عملکرد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، پایان نامه کارشناسی ارشد، برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.



[6] هاشم ظهرايي، ۱۳۹۰. رابطه بين آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربيت بدنی استان فارس، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، پژوهشکده تربیت بدنی تهران.

[7] حسین لشکری، ۱۳۹۲. بررسی میزان استفاده و موانع به کارگیری تکنولوژی آموزشی و ارزیابی امکانات موجود مدارس ابتدایی فلاورجان از نظر مدیران و معلمان، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

[8] Abtahi, S. 2009. Training and human resource development. Tehran: Iran's Industrial Development and Renovation Organization.

[9] Adams, n. 2010. Planning for staff development. Prentice Hall.

[10] Ballot, Gland taymaz, E. 2011. Fires Haman capotal: A stady on French and Swedish fires. labour economics. Vol. 8, pp. 443-462.

[11] Barret, M, Gran, D. & Wailes, N. 2011. ICT and organization change: Introduction to

[12] Montazer, G, Saleh, F, & Fathian, M. A. 2007. A model for information literacy development in Iran. Research and Planning in Higher Education, 13(2), 108-130.

[13] Naderi, N. Jamshidian, A, & Salimi, Gh. 2010. Empowering employees through training and service. Journal of Humanities and Social Sciences, in the seventh.