

## رابطه کارآیی شغلی با آموزش های ضمن خدمت معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار

زهرا کریمی<sup>۱</sup>، سیده محمود میرزمانی بافقی<sup>۲</sup>، بتول فقیه آرام<sup>۳</sup>

### چکیده:

**هدف:** هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی رابطه آموزش های ضمن خدمت با کارآیی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار بوده است. **روش:** پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر نوع داده های جمع آوری شده کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه از نوع علی همبستگی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر تمامی معلمان زن و مرد دوره ابتدایی شهرستان شهریار. این تعداد مشتمل است بر ۲۴۳۷ نفر. نمونه ها نیز مشتمل است بر تعداد ۳۷۲ نفر از معلمان زن و مرد جامعه مذکور که با فرمول کوکران به دست آمده است. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای بوده است. به منظور بررسی کارآیی معلمان از پرسشنامه ای که توسط کاشانی (۱۳۹۰) تهیه و اعتباریابی شده، استفاده شد. این پرسشنامه کارآیی معلمان را در قالب سه مولفه مدیریت کلاس، ایجاد ارتباط عاطفی با دانش آموزان و ارزشیابی از دانش آموزان می باشد. **یافته ها:** داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های آمار توصیفی و همچنین شاخص های موجود در آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر علاوه بر توصیف داده، از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون مقایسه دو گروهی U مان ویتنی استفاده شد. **نتیجه گیری:** بر اساس یافته ها ارتباط معناداری بین کارآیی معلمان و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت در تمامی ابعاد وجود دارد و افزایش شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارآیی معلمان همراه است.

**واژه های کلیدی:** آموزش ضمن خدمت، کوتاه مدت و بلند مدت، کارآیی شغلی

<sup>۱</sup> دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی، گرایش تحقیقات آموزشی، اسلامشهر، ایران

<sup>۲</sup> عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی، اسلامشهر، ایران

<sup>۳</sup> عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه آموزش ابتدایی، اسلامشهر، ایران

## مقدمه

روح هر سازمان، نیروی انسانی<sup>۱</sup> و کارکنان آن سازمان است. در واقع یکی از منابع سازمانی، نیروی کار آن سازمان در نظر گرفته می‌شود که برای بهبود این نیروی کار یکی از موثرترین راه‌ها، آموزش ضمن خدمت<sup>۲</sup> می‌باشد. پیچیدگی فزاینده جامعه، پیشرفت علم و تکنولوژی و به تبع آن، افزایش نیازمندی‌ها و گسترش سازمان‌ها ایجاب می‌کند که از کارکنان کارآمد و ماهر در اداره سازمان‌ها استفاده شود، زیرا بازده و کارایی<sup>۳</sup> معقول کارکنان است که موجب بقاء و رشد سازمان می‌شود. از طرف دیگر همگام با استخدام کارکنان در سازمان‌ها، شرایط و ویژگی‌های کاری و مسائل و مشکلات آن، این نیاز را به وجود می‌آورد که آنها آموزش‌هایی متناسب با وظیفه محوله خود دریافت دارند. دسای<sup>۴</sup> (۱۹۷۷) بیان می‌کند که متداول‌ترین روش‌های مورد استفاده سازمان‌ها برای اهداف بهره‌وری نیروی انسانی آموزش ضمن خدمت کارکنان است (به نقل از نکوئی مقدم و میررضایی، ۱۳۸۴).

از نظر پیترز<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) آموزش ضمن خدمت کارکنان یکی از مکانیزم‌ها و فعالیت‌هایی می‌باشد که قادر است بستر را جهت تحقق یابی چنین سازمان‌هایی فراهم سازد. در واقع آموزش ضمن خدمت به عنوان یکی از اصلی‌ترین پایه‌های انطباق‌پذیری کارکنان با وظایف و شغل خود و هماهنگ شدن با نیازهای سازمان محسوب می‌شود. همچنین آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی کارکنان توأم می‌باشد؛ لذا وجود هر گونه انحراف و کج روی در آن، شالوده و شاکله نظام سازمانی را زیر سوال برده و ضررهای عدیده‌ای را در ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی در قالب الگوهای نتیجه‌گر (محصول، خروجی و پیامد) به بار می‌آورد (آسترکی، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، عصری که در آن زندگی می‌کنیم، عصر تغییر و تحولات شتابنده است. در چنین فضایی سازمانها، علی‌الخصوص سازمانهای آموزشی باید دائماً آماده تحول و رویارویی با تغییرات باشند و برای حفظ بقاء و دوام خود با تحولات هماهنگ شوند. کارشناسان و صاحب‌نظران آموزش و پرورش به منظور بهبود جریان یادگیری دانش‌آموزان برای رویارویی با چنین تحولاتی، به هریک از مؤلفه‌ها توجه ویژه‌ای معطوف داشته‌اند. شکل‌گیری روش‌های جدید یاددهی یادگیری، گسترش تکنولوژی آموزشی، ترویج استفاده از آموزش چند رسانه‌ای در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش، گسترش تعداد مدارس و کلاس‌های درس و ... نشان‌دهنده فعالیت گسترده به

<sup>1</sup> Manpower

<sup>2</sup> In-Service Training

<sup>3</sup> Efficency

<sup>4</sup> Desai

<sup>5</sup> Peters

منظور نیل هر چه بهتر دانش آموزان به اهداف نظام آموزشی است. از آنجا که معلمین از مهمترین ارکان نظام آموزشی هستند، در آموزش و پرورش به هیچ نوآوری نمی توان دل بست مگر آنکه پیشاپیش، تغییرات کیفی مناسب در معلمان به وقوع پیوسته باشد (رئوف، ۱۳۸۶). اگر معلمی، کارآیی شایسته ای داشته باشد، بازتاب کارآیی او در یادگیری دانش آموزان منعکس می شود (نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸). مادامی که کارآیی معلمین بهبود نیابد، یادگیری دانش آموزان به سطوح عالی نخواهد رسید. کارآیی معلم شامل مولفه های مختلفی است که مهمترین آنها مهارت ایجاد یادگیری در دانش آموزان، مهارت در تدریس، مهارت در اداره کلاس درس و مهارت در ارزشیابی از یادگیری دانش آموزان می باشد (تقی پورظهیر و همکاران، ۱۳۸۸).

توجه به رشد حرفه ای معلمان به منظور زمینه سازی برای یادگیری دانش آموزان، امری است که در دنیای معاصر اهمیت قابل ملاحظه ای یافته است. اوالس<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) ویژگی های مختلفی را جهت بهبود کارآیی حرفه ای معلمان شناسایی نموده اند که از جمله آنها می توان به آماده سازی مناسب، دانش پایه ای برای تسهیل یادگیری کودکان، تدارک محیط مناسب یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذی نفعان مدرسه، حرفه ای شدن و خودآگاهی اشاره نمود. اما، تمام آنچه که کارآیی معلم را تعیین می کند به ویژگیهای فردی وی اعم از دانش، مهارت و شخصیت و ... مربوط نمی شود. بخشی از آنچه که بر کارآیی معلمان و یا هر فرد دیگری در هر سازمانی مؤثر است، ویژگی های سازمانی از جمله آموزش های مستمر ضمن خدمت نیز می باشد (به نقل از نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸).

- محمدی و رنجبر (۱۳۹۱) در پژوهش خود تحت عنوان آموزش ضمن خدمت و بهبود نیروی انسانی با یک مطالعه کتابخانه ای به این مطالب اشاره کرده اند که در سازمان های امروزی باید به سمت یادگیری حرکت کنند و یادگیری تنها از راه فرآیندهای تجزیه و تحلیل منابع انسانی و آموزش مداوم و برنامه ریزی شده ایجاد می شود. از این رو آموزش ضمن خدمت امری است ضروری، زیرا کارکنان در سازمان های امروزی به یادگیری برای ایجاد خلاقیت و تیم های خلاق و تغییر دادن خواسته های مشتریان نیازمندند. بر این اساس اهمیت آموزش، شرایط مورد نیاز و مؤثر سازمان ها در رفتار کارکنان شامل فضای انگیزه ساز، ترغیب کننده، میزان و نحوه سرمایه گذاری در آموزش و مزایای آموزش ضمن خدمت رؤس مطالب ایشان را تشکیل داده است.

<sup>1</sup> Evals

- ربیعی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر کارایی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه انجام داده اند. آموزش کارکنان می تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد موثر باشد و همچنین می تواند با دربرداشتن پیشرفت استراتژیک، تضمین کننده بقا و کمال در سازمان باشد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش آموزش ضمن خدمت بر کارایی کارکنان آموزش دیده از دیدگاه کارشناسان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک بود. این مطالعه مقطعی- تحلیلی روی ۱۲۶ نفر از کارشناسانی که دوره های آموزش ضمن خدمت را طی سال- های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک گذرانده بودند، انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه پایا و روا و مشتمل بر سوالات کارایی، رضایت، مهارت و توانمندی شغلی بود. داده- ها با استفاده از آزمون های آمار توصیفی، آزمون تی مستقل، آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS تحلیل شد. رابطه معنی داری بین دوره های آموزشی ضمن خدمت با کارایی، رضایت شغلی، مهارت شغلی و توانمندی شغلی به دست آمد. بین میانگین نمرات کارایی، رضایت شغلی و مهارت شغلی و توانمندی شغلی در سطوح سه گانه سن، سطوح تحصیلات و سطوح سابقه کار ارتباط معنی داری وجود نداشت.

- آمین ۱ و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان تاثیر آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان انجام داده اند. روش این پژوهش در زمره پژوهش های آزمایشی بوده است. نمونه ها نیز شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمانی در پاکستان بوده اند. بر اساس نتایج به دست آمده آموزش های ضمن خدمت طولانی مدت بر افزایش کارایی کارکنان اثرگذار است.

- جعفری (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان نقش آموزش ضمن خدمت در عملکرد حرفه ای معلمان از دیدگاه معلمان پایه ششم ابتدایی ناحیه ۳ شیراز انجام داده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش آموزش ضمن خدمت در عملکرد از دیدگاه معلمان پایه ششم ابتدایی ناحیه ۳ شیراز که در طول سال تحصیلی ۹۰-۹۱ در حداقل یکی از دوره های آموزشی ضمن خدمت شرکت نموده اند انجام شده است. جامعه آماری پژوهش برابر است با ۱۷۶ نفر معلم پایه ششم که به علت در دسترس بودن کلیه جامعه برای نمونه از همه آنها جمع آوری اطلاعات صورت گرفت. برای گردآوری داده های مورد نیاز از پرسش نامه پژوهشگر ساخته استفاده گردید. که ضمن تایید اعتبار صوری و محتوایی آن، پایایی آن نیز ۰/۸۰ محاسبه گردید. داده های حاصل با استفاده از آزمون t برای گروه های مستقل و آزمون t تک گروهی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های حاصل از این مطالعه حاکی از آن است که دوره های ضمن خدمت اجرا شده برای معلمان پایه ششم از دیدگاه دو گروه مرد و زن در ابعاد مختلف تفاوت معناداری

وجود ندارد و در کل در همه ابعاد زنان از عملکرد جزئی بهتری برخوردارند. تاثیر دوره های ضمن خدمت بر ابعاد عملکرد معلمان بر اساس سطح تحصیلات نشان می دهد که تنها در عملکرد معلمان با مدرک فوق دیپلم با معلمان با مدرک لیسانس دارای تفاوت معناداری می باشد.

- بلواستون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی کارآیی روش های آموزش ضمن خدمت از نگاه شرکت کنندگان در دوره های مختلف آموزشی پرداختند.

نتایج این تحقیق جامع نشان داد که یادگیری شرکت کنندگان در دوره های آموزشی، در روش هایی که با پردازش اطلاعات همراه بوده و به نوعی حاوی تمرین و بازخورد می باشد به مراتب بیشتر از تکنیک های آموزشی منفعلی مانند سخنرانی و مطالعه است. همچنین دوره های آموزشی که از گروه ها و تیم ها تشکیل می شوند به مراتب اثربخش تر از آموزش های فردی است. آخرین بخش این مطالعه به بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت به صورت الکترونیکی پرداخته و نتایج نشان داده است که اثربخشی و کارآیی این روش به لحاظ صرفه جویی در زمان و هزینه بسیار بیشتر از روش های سنتی آموزش ضمن خدمت می باشد.

با توجه به مطالب گفته شده و تحقیقات انجام شده به طور کلی، رشد کارآیی معلم به توانایی او در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای یکارچه از دانش، مهارت و نگرش و ادراک و آموزش مستمر خود معلم گفته می شود. به طوریکه این مجموعه در کارآیی و بازتاب معلم تجلی یابد (نیچ ولدت و همکاران، ۲۰۰۵، به نقل از نیکنامی، ۱۳۸۸).

احراز شرایط حرفه ای برای معلمان مساله ایست که همواره ذهن بسیاری از متخصصان را درگیر کرده است، زیرا که معلمان می توانند زمینه ساز و آغازگر حرکتی باشند که تمام عمر زندگی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار می دهد و سنگ بنای یادگیری دانش آموزان به دست این گروه گذاشته می شود. لذا، مساله آموزش ضمن خدمت در دوره های بلندمدت و کوتاه مدت برای معلمان و تفاوت میان دوره های مذکور در کارآیی مساله ایست که باید مورد بررسی قرار گیرد. حال سوال اصلی پژوهش حاضر این خواهد بود که آیا کارآیی شغلی با آموزش های ضمن خدمت معلمان رابطه دارد؟

### فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت رابطه وجود دارد.

<sup>۱</sup> Bluestone

#### فضیه‌های فرعی

۱) بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در ارزشیابی از یادگیری دانش آموزان رابطه وجود دارد.

۲) بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در برقراری ارتباط با دانش آموزان رابطه وجود دارد.

۳) بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در اداره کارآمد کلاس رابطه وجود دارد.

#### سوال تکمیلی

بین کارایی معلمان بر اساس شرکت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلند مدت تفاوت وجود دارد؟

#### اهداف پژوهش

##### هدف کلی

بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلندمدت با کارایی معلمان

##### اهداف جزئی

بررسی رابطه کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در ارزشیابی از یادگیری دانش آموزان

بررسی رابطه کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در برقراری ارتباط با دانش آموزان

بررسی رابطه کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در اداره کارآمد کلاس

بررسی تفاوت بین کارایی معلمان بر اساس شرکت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلند مدت

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از تمامی معلمان زن و مرد دوره ابتدایی شهرستان شهریار. این تعداد مشتمل است بر ۲۴۳۷ نفر. نمونه‌ها نیز مشتمل است بر تعداد ۳۷۲ نفر از معلمان زن و مرد جامعه مذکور که با بهره‌گیری از فرمول کوکران به دست آمده‌اند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. به منظور بررسی کارایی معلمان از پرسشنامه‌ای که توسط کاشانی (۱۳۹۰) تهیه و اعتباریابی شده، استفاده شد. این پرسشنامه کارایی معلمان را در قالب سه مولفه مدیریت کلاس، ایجاد ارتباط عاطفی با دانش آموزان و ارزشیابی از دانش آموزان می‌باشد. تفکیک سوالات به شرح زیر است: سوالات مربوط به مهارت ارزشیابی از دانش آموزان: ۹ - ۱، سوالات مربوط به مهارت برقراری رابطه عاطفی: ۱۸ - ۱۰، سوالات مربوط به مهارت اداره کلاس: ۲۷ - ۱۹. کاشانی (۱۳۹۰) به منظور بررسی روایی صوری و

محتوایی از نظرات تنی چند از متخصصان و کارشناسان حوزه مربوطه روایی صوری ابزار مذکور به تأیید رسیده است. برای دستیابی به پایایی ابزار نیز، ابزار مذکور برای ۵۰ آموزگار اجرا شده و مقادیر آلفای کرونباخ از طریق نرم افزار آماری SPSS محاسبه شده است و ضریب به دست آمده معادل ۰,۷۸ می باشد. داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های آمار توصیفی (شاخص های گرایش مرکزی: میانگین، انحراف معیار و کجی و کشیدگی) و همچنین شاخص های موجود در آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر علاوه بر توصیف داده ها یعنی رسم نمودار ها، رسم جداول، توزیع فراوانی، رسم جداول، مشخصه های آماری، از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون مقایسه دو گروهی U مان ویتنی استفاده شد. به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف بهره گرفته شده است.

## یافته ها

### یافته های توصیفی

جدول ۱. توزیع نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد
مرد	۱۷۱	۴۵/۹
زن	۲۰۱	۵۴/۱
جمع کل	۳۷۲	۱۰۰/۰

جدول فوق، توزیع جمعیت نمونه را بر حسب جنسیت نشان می دهد. همانطور که ارقام این جدول نشان می دهد، ۴۵/۹ درصد را نمونه را معلمان مرد تشکیل داده اند و ۵۴/۱ درصد جمعیت نمونه نیز متعلق به زنان است.

جدول ۲. توزیع نمونه بر حسب تحصیلات

سطوح نمرات	فراوانی مطلق	درصد
کاردانی	۲۲۲	۵۹/۷
کارشناسی	۱۱۶	۳۱/۲
کارشناسی ارشد	۳۴	۹/۱
جمع کل	۳۷۲	۱۰۰/۰

جدول فوق توزیع جمعیت نمونه بر اساس تحصیلات را نشان می‌دهد. ۵۹/۷ گروه نمونه تحصیلات کاردانی دارند، و ۳۱/۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۹/۱ درصد دارای تحصیلات در سطح کارشناسی ارشد هستند.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی کارایی معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل نمره	حداکثر نمره
کارایی	۹۴/۵۹	۱۰/۱۰	۰/۴۱	۸۲/۲	۵۱	۱۲۰
ارزشیابی از یادگیری	۳۴/۶۷	۳/۹۶	-۰/۶۳	۱/۳۴	۱۸	۴۳
ارتباط با دانش آموزان	۳۲/۴۶	۴/۲۱	-۰/۶۵	۱/۳۶	۱۵	۴۰
اداره کلاس	۲۷/۳۶	۳/۳۹	-۰/۶۶	۱/۱۲	۱۵	۳۴

بازه احتمالی نمرات در متغیر کارایی معلم ۲۴ الی ۱۲۰ می‌باشد. میانگین به دست آمده در این متغیر، برابر ۹۴/۵۹ است. کمترین نمره به دست آمده ۵۱ و بیشترین نمره برابر ۱۲۰ است.

با توجه به اینکه کارایی معلم در قالب سه مولفه ایجاد ارزشیابی از دانش آموزان، برقراری ارتباط با دانش آموزان و اداره کلاس مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است، در این بخش شاخصهای توصیفی مربوط به این مولفه‌ها گزارش شده است.

در مولفه ارزشیابی یادگیری: بازه نمرات بین ۹ تا ۴۵ است. میانگین به دست آمده در این مولفه برابر ۳۴/۶۷ است. کمترین نمره به دست آمده برابر ۱۸ و بیشترین نمره برابر ۴۳ است.

در مولفه ارتباط با دانش آموزان: بازه نمرات بین ۸ تا ۴۰ است. میانگین به دست آمده در این مولفه برابر ۳۲/۴۶ است. کمترین نمره به دست آمده برابر ۱۵ و بیشترین نمره برابر ۴۰ است.

در مولفه اداره کلاس: بازه نمرات بین ۷ تا ۳۵ است. میانگین به دست آمده در این مولفه برابر ۲۷/۳۶ است. کمترین نمره به دست آمده برابر ۱۵ و بیشترین نمره برابر ۳۴ است.

#### آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن



جدول ۴. آزمون K-S (نرمال بودن توزیع متغیرها)

متغیرها	مقدار K-S	سطح معناداری
کارایی معلم	۱/۶۶	۰/۰۰۸
ارزشیابی از یادگیری	۲/۵۴	۰/۰۰۰۱
برقراری ارتباط با دانش آموز	۱/۴۴	۰/۰۳
اداره کلاس	۲/۳۳	۰/۰۰۰۱

بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف نشان می دهد که در تمامی متغیرها، مقادیر K-S در سطح  $P \leq 0.01$  و در متغیر برقراری ارتباط با دانش آموزان، در سطح  $P \leq 0.01$  معنادار می باشد. بنابراین، تفاوت توزیع گروه نمونه با توزیع نرمال معنادار بوده و در واقع توزیع متغیرها غیرنرمال است. به این ترتیب پیش فرض استفاده از آمار پارامتریک تامین نشده و می بایست از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون مقایسه دو گروهی  $u$  مان ویتنی استفاده نمود.

#### فرضیه اصلی

فرضیه اصلی عبارت است از: بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت رابطه وجود دارد.

به دلیل رتبه ای بودن مقیاس اندازه گیری در متغیر آموزش ضمن خدمت، و همچنین غیرنرمال بودن توزیع متغیرها در کارایی معلم، به منظور بررسی فرضیه فوق، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ذیل گزارش شده است.

جدول ۵. همبستگی آموزش ضمن خدمت و کارایی معلم

متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین
آموزش کوتاه مدت	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۳
آموزش بلند مدت	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، رابطه آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت (۰/۱۸) و بلند مدت (۰/۲۳) با کارایی معلمان در سطح  $P \leq 0.01$  معنادار می باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت ارتباط معناداری بین شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت با کارایی معلمان وجود دارد و افزایش شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان همراه است.

ضریب تعیین نشان می دهد که شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت ۳ درصد از تغییرات نمره در کارایی معلمان را پیش بینی می کند و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت بلند مدت ۵ درصد از تغییرات نمره در کارایی معلمان را پیش بینی کرده است.

فرضیه فرعی اول

۱) فرضیه فرعی اول عبارت است از: بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در ارزشیابی از یادگیری دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

به دلیل رتبه‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری در متغیر آموزش ضمن خدمت، و همچنین غیرنرمال بودن توزیع متغیرها در ارزشیابی از یادگیری، به منظور بررسی فرضیه فوق، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ذیل گزارش شده است.

جدول ۶. همبستگی آموزش ضمن خدمت و ارزشیابی از یادگیری دانش‌آموزان

متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین
آموزش کوتاه مدت	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۳
آموزش بلند مدت	۰/۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، رابطه آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت (۰/۱۸) و بلند مدت (۰/۱۹) با کارایی در ارزشیابی از یادگیری دانش‌آموزان در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار می‌باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت ارتباط معناداری بین کارایی در ارزشیابی از یادگیری دانش‌آموزان و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود دارد و افزایش شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطة همراه است.

ضریب تعیین نشان می‌دهد که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت ۳ درصد از تغییرات نمره در کارایی در ارزشیابی از یادگیری دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کند و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلند مدت ۴ درصد از این تغییر نمره را پیش‌بینی کرده است.

فرضیه فرعی دوم

فرضیه فرعی دوم عبارت است از: بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در برقراری ارتباط با دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

به دلیل رتبه‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری در متغیر آموزش ضمن خدمت، و همچنین غیرنرمال بودن توزیع متغیرها در برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، به منظور بررسی فرضیه فوق، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ذیل گزارش شده است.

جدول ۷. همبستگی آموزش ضمن خدمت و برقراری ارتباط با دانش آموزان

متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین
آموزش کوتاه مدت	۰/۱۴	۰/۰۰۴	۰/۰۲
آموزش بلند مدت	۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، رابطه آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت (۰/۱۴) و بلند مدت (۰/۲۱) با کارایی در برقراری ارتباط با دانش آموزان در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار می باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت ارتباط معناداری بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در برقراری ارتباط با دانش آموزان وجود دارد و افزایش شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطة همراه است.

ضریب تعیین نشان می دهد که شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت ۲ درصد از تغییرات نمره در کارایی در برقراری ارتباط با دانش آموزان را پیش بینی می کند و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت بلند مدت ۴ درصد از این تغییر نمره را پیش بینی کرده است.

#### فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم عبارت است از: بین کارایی معلمان با آموزش ضمن خدمت در اداره کارآمد کلاس رابطه وجود دارد.

به دلیل رتبه ای بودن مقیاس اندازه گیری در متغیر آموزش ضمن خدمت، و همچنین غیرنرمال بودن توزیع متغیرها در اداره کارآمد کلاس، به منظور بررسی فرضیه فوق، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ذیل گزارش شده است.

جدول ۸. همبستگی آموزش ضمن خدمت و اداره کارآمد کلاس

متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین
آموزش کوتاه مدت	۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴
آموزش بلند مدت	۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۶

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، رابطه آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت (۰/۲۱) و بلند مدت (۰/۲۵) با کارایی در اداره کارآمد کلاس در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار می باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت ارتباط معناداری بین شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت با کارایی در اداره کارآمد کلاس وجود دارد و افزایش شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطة همراه است.

ضریب تعیین نشان می‌دهد که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت ۴ درصد از تغییرات نمره در کارایی در اداره کارآمد کلاس را پیش‌بینی می‌کند و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلند مدت ۶ درصد از این تغییر نمره را پیش‌بینی کرده است.

### سوال تکمیلی

سوال تکمیلی عبارت است از: بین کارایی معلمان بر اساس شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلند مدت تفاوت وجود دارد؟

به منظور بررسی معناداری تفاوت نمرات در دو گروه از آزمون  $u$  مان ویتنی استفاده شده است.

جدول ۹. آزمون  $t$  گروه‌های مستقل (معناداری تفاوت کارایی معلمان به تفکیک گروه)

گروهها	تعداد	میانگین رتبه	میانگین	مقدار $u$ دو	سطح معناداری
شرکت در دوره‌های بلند مدت	۱۷۵	۱۸۳/۲۸	۹۴/۹۷	۰/۹۴	۰/۳۳
عدم شرکت در دوره‌های بلند مدت	۹۷	۱۹۵/۹۶	۹۴/۳۶		

مقدار میانگین معلمانی که در دوره‌های ضمن خدمت بلند مدت شرکت کرده اند برابر ۹۴/۹۷ است. مقدار  $u$  دو به دست آمده در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار نمی‌باشد و مقدار میانگین دو گروه تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد.

بنابراین، کارایی معلمان بر اساس شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت تفاوتی ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر ارتباط معناداری بین کارایی معلمان با شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود دارد و افزایش شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان همراه است. جعفری (۱۳۹۲)، محمدی و رنجبر (۱۳۹۱)، ربیعی و همکاران (۱۳۹۰)، نوجوان بشرویه (۱۳۸۹)، هاشمی (۱۳۸۸)، نکوئی مقدم و میرضایی (۱۳۸۴)، آمین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، کاریون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، بتول و بتول<sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، عبدالله<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، دیویس و دیلی (۲۰۰۸) و دورت و همکاران (۲۰۰۵) پژوهش‌هایی در این زمینه انجام داده‌اند. تغییر در نظام

<sup>1</sup> Amin

<sup>2</sup> Carrion Et Al

<sup>3</sup> Batool & Batool

<sup>4</sup> Abdullah

آموزشی همیشگی است و باید نسبت به تغییراتی که تلاش‌های آموزشی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد واکنش نشان داده شود. این کار از طریق اجرای پیشنهادهای و اظهار نظرهایی که از برنامه‌ها و مطالب آموزشی موجود پشتیبانی می‌کنند، به طور مداوم ادامه می‌گیرد که می‌تواند برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت را در تمامی موضوعات آموزشی شامل شود.

بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر ارتباط معناداری بین کارایی در ارزشیابی از یادگیری دانش آموزان با شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود دارد و افزایش شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطه همراه است. کلاس درس محلی است که خدماتی مستقیم به دانش آموزان ارائه می‌شود تا آنان از جهت فردی و اجتماعی رشد یافته و زمینه توسعه سالم و همه جانبه جامعه فراهم گردد. بدیهی است یکی از فعالیت‌های کلاسی و وظایف معلمان ارزشیابی از یادگیری دانش آموزان و چگونگی آن می‌باشد. بر اساس یافته‌های این پژوهش آموزش‌های ضمن خدمت بر نحوه ارزشیابی کلاسی معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد به طوری که آموزش ضمن خدمت باعث بهبود و بالا رفتن ارزشیابی مطلوب از دانش آموزان می‌گردد. شایان ذکر است که قضاوت درست در زمینه میزان و عمق یادگیری باید متکی به شواهد و اطلاعات گوناگون و مستندی باشد که به طور مستمر در فرآیند یادگیری گردآوری شود. این فرآیند از مرحله گردآوری اطلاعات تا قضاوت درباره کیفیت و مطلوبیت یادگیری، ارزشیابی نام دارد و جزئی از فرآیند آموزش محسوب می‌شود که در هر مرحله از آموزش باید فعالانه عمل کند. لذا لازم است فعالیت‌های مذکور با روش‌های علمی آن به معلمان آموزش داده شود چراکه همانگونه که بر اساس یافته‌ها مشخص شد این آموزش‌ها اعم از کوتاه مدت و بلندمدت با ارزشیابی مناسب ارتباط دارد. بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر ارتباط معناداری بین شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت با کارایی در برقراری ارتباط با دانش آموزان وجود دارد و افزایش شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطه همراه است. الانگا و ایمر (۲۰۱۳) نیز پژوهشی مروری تحت عنوان بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان انجام داده‌اند. بررسی ادبیات و مطالعات انجام شده بر اهمیت آموزش در بالا بردن عملکرد نیروی کار صحنه گذاشته است. یکی از نیازهای معلمان نیز در حیطه عمل آگاهی از نحوه ارتباط مناسب با دانش آموزان است. عدم آگاهی و آموزش‌های لازم در زمینه ارتباط موثر با دانش آموزان می‌تواند به فعالیت‌های یاددهی - یادگیری نیز آسیب رساند. در حقیقت بی‌توجهی برنامه‌ریزان آموزش‌های ضمن خدمت به این نیاز اساسی معلمان، می‌تواند موجب بی‌ارتباط بودن دوره‌های ضمن خدمت در موفقیت و کارایی معلمان شود. در حالی که

هدف تعلیم و تربیت تأکید بر رشد عقلی توأم با رشد عاطفی، سازگاری دانش‌آموزان با خود و سایر افراد خانواده اش می‌باشد، مدارس تنها بر جنبه عقلانی تأکید می‌نمایند و این باعث می‌شود که دانش‌آموزان تک بعدی و ناموزون به بار آیند. اما بر اساس یافته‌های به دست آمده از این پژوهش آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت می‌تواند بر برقراری ارتباط مناسب با دانش‌آموزان ارتباط داشته باشد. این در حالی است که متخصصان بارها و بارها عنوان می‌کنند که ارتباط مناسب معلم و شاگرد در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بسزایی دارد. بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر ارتباط معناداری بین شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت با کارایی در اداره کارآمد کلاس وجود دارد و افزایش شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت با افزایش کارایی معلمان در این حیطة همراه است. ربیعی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به این مهم اشاره کرده است که آموزش کارکنان می‌تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد موثر باشد و همچنین می‌تواند با دربرداشتن پیشرفت استراتژیک، تضمین‌کننده بقا و کمال در سازمان باشد.

اداره کارآمد کلاس درس فرایندی است که معلم به دانش‌آموزان در همه زمینه‌های فیزیکی، اجتماعی، معنوی، هیجانی، عقلی و محیطی کمک و یاری می‌رساند و فرصت برای رشد و پیشرفت را برای او فراهم می‌آورد. در شرایط اداره کارآمد کلاس درس، کار کردن با دانش‌آموزان، ایجاد نظم و آرامش، جلب توجه دانش‌آموزان و تأمین یک جو آموزشی مناسب است که در دانش‌آموزان به سمت اهداف هدایت و رهبری می‌شوند. بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر کارایی معلمان بر اساس شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و بلند مدت تفاوتی ندارد. کوتاه سخن اینکه ذات آموزش با بهبود و افزایش کارایی معلمان همراه است و این دوره‌ها چه به صورت کوتاه مدت و چه به صورت بلند مدت می‌تواند در کارایی معلمان به صورت مطلوب و موثری مرتبط باشد. به نظر می‌رسد بر اساس یافته‌ها آنچه اهمیت بیشتری از زمان دوره یا زمان آموزشی دارد، کیفیت دوره‌های برگزار شده آموزش‌های ضمن خدمت اعم از کوتاه مدت و بلندمدت است و همین مهم تفاوتی را میان دوره‌های مذکور به لحاظ کارایی معلمان در بر نداشته است.

## منابع

آسترکی، داریوش. (۱۳۸۹). تأثیر آموزش ضمن خدمت در ارتقاء بهره‌وری کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

تقی پور ظهیر، علی؛ امین فر، مرتضی؛ باقری، سیفعلی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲، ۵۶-۳۸.

جعفری، صدرالله. (۱۳۹۲). نقش آموزش ضمن خدمت در عملکرد حرفه ای معلمان از دیدگاه معلمان پایه ششم ابتدایی ناحیه ۳ شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

کاشانی، عاطفه (۱۳۹۰). مقایسه عملکرد معلمان فارغ التحصیل تربیت معلم با سایر معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.

رئوف، علی (۱۳۸۶). بررسی جهانی برای بهسازی تربیت معلم، جنبش ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، ۱۴۱، ۹.

ربعی، فاطمه؛ مویدی، سیدنوردین؛ نادری، زهراعلی آبادی فراهانی، کبری شمسی، محسن. (۱۳۹۰). تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر کارآیی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۴(۲)، ۸۹-۸۵.

محمدی، داوود. (۱۳۸۵). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان ها، موسسات و صنایع. چاپ اول، تهران: نشر پیام.

نکوئی مقدم، محمود و میررضایی، ناهید. (۱۳۸۴). تأثیر آموزش ضمن خدمت در بهره برداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان، ۲(۱)، ۴۶ - ۴۰.

نوجوان بشرویه، سولماز. (۱۳۸۹). تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت در بهبود عملکرد کارکنان در شرکت های بیمه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه پیام نور استان تهران.

نکوئی مقدم، محمود و میررضایی، ناهید. (۱۳۸۴). تأثیر آموزش ضمن خدمت در بهره برداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان، ۲(۱)، ۴۶ - ۴۰.

نیکنامی، مصطفی؛ کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت های حرفه ای معلمان آموزش عمومی. مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، شماره ۲۳، صص ۷۹ - ۶۶.

هاشمی، سید اکبر. (۱۳۹۲). توسعه شایستگی های منابع انسانی ضرورت توسعه ی فرایندهای سازمانی، کنفرانس مدیریت چالش و راهکارها، شیراز، دی ماه ۱۳۹۲.

- Abdullah, Haslinda. (2009). Major Challenges To The Effective Management Of Human Resource Training And Development Activities. *The Journal of International Social Research*, 2( 8), 11 – 25.
- Amin, Anam., Saeed, Rashid., Nawaz Lodhi, Rab., Simra, Mizna., Iqbal, Anam & Tehreem, Rida-e. (2013). The Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9): 1273-1278.
- Carrion, C., Soler, M., & Aymerich, M. (2013). Association of Professional Training Evaluation to Content Evaluation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1911-1915.
- Batool, Abecha & Batool, Bareha. (2012). Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6, 1; 59 – 72.
- Dorte, Verner, Mette, Verner. (2005). Economic Impact of Professional Training In the Informal Sector. *world Bank Policy Research Working*, 3668.
- Peters, Lawrence. (1997). *Encyclopedia of Human Resources Management*.  
led, London: Blackwell Publishers Ltd.