

بررسی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری در شهرستان های استان تهران

منیر رازقی^۱، سید محمود میرزمانی بافقی^۲، دکتر علیرضا عراقیه^۳

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری در شهرستان های استان تهران می باشد و سوال اصلی تحقیق چنین است که میزان مطلوبیت دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستان های استان تهران چقدر است؟ روش تحقیق حاضر، توصیفی از نوع اکتشافی می باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان شاغل در مراکز ناتوانی یادگیری شهرستان های استان تهران می باشد که در شش مرکز گلستان، شهرری، پاکدشت، شهریار و ملاردو شهر قدس واقع شده اند و تعداد آنها ۵۰ نفر است که با حجم نمونه برابر است و با روش سرشماری بررسی شدند و نمونه گیری به عمل نیامد زیرا دسترسی به تمامی جامعه تحقیق ممکن بود. ابزار اندازه گیری تحقیق، از پرسشنامه ۴۶ سوالی در خصوص تدوین، اجرا و ارزشیابی نظام دار برنامه آموزش ضمن خدمت، استفاده شده است. به منظور بررسی سوالات پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. استفاده از این آزمون به منظور مقایسه میانگین تجربی (میانگین به دست آمده از نمونه حاضر) با میانگین نظری (متوسط نمره در طیف نمرات احتمالی در هر متغیر) می باشد. یافته های تحقیق نشان داد که طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان مطلوبیت دوره های آموزش ضمن خدمت کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

واژه های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، کارشناسان، ناتوانی یادگیری

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه اسلامشهر monireh_razeghi@yahoo.com

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی، اسلامشهر، ایران

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت آموزشی، اسلامشهر، ایران
araghieh@iiu.ac.ir

مقدمه

بررسی سیر شکل گیری و تحول سازمان های بشری نشان می دهد که در گذشته به علت سادگی جوامع و فناوری محدود، ساختار سازمانها و کارکرد های آنها نیز عموماً ساده و ابتدایی بوده است. به همین دلیل هر فرد می توانست ظرف مدت کوتاهی از طریق کارآموزی یا آموزش های استاد - شاگردی برای مشاغل خاص آماده شود. با این همه به علت تغییر و تحول در ابعاد مختلف زندگی بشری، بخصوص پس از انقلاب که چهره ویژه ای به مشاغل بخشید، آموزش استاد - شاگردی توانایی خود را برای افراد جهت تصدی مشاغل مختلف از دست داد. تحولاتی که در سایه ی اختراعات، ابداعات و نوآوری ها به منصفی ظهور رسید، بر ابعاد مختلف زندگی تاثیر شگرفی گذاشت و در این سازمان ها به منزله ی نهاد های برخاسته از بطن اجتماع ناگزیر از همگانی و همسویی با این تحولات بودند و بدین ترتیب ساختارهای سازمانی از اشکال ساده و سنتی به سوی انواع پیچیده و تخصصی سوق یافتند و وظایف و عملکردهای آن ها نیز متحول و پیچیده شدند. در چنین وضعیتی آماده شدن برای حرفه ای معین مستلزم صرف وقت زیاد و چنین وضعیتی، آماده شدن برای حرفه ای معین مستلزم صرف وقت زیاد و آموزش های تخصصی بود و بدین ترتیب آموزش کارکنان به تدریج جایگاه ویژه ای در اکثر مشاغل پیدا کرد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۰).

آموزش همواره به عنوان وسیله ای در جهت کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی وحاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره گیری هر چه موثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهم ترین و موثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می رود. آموزش یک وظیفه ی اساسی در سازمان ها و یک فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی باشد (شریعتمداری، ۱۳۸۳).

مقوله ی آموزش ضمن خدمت کارکنان در ایران اگرچه قدمتی قریب به یک قرن دارد، عملاً از انسجام و پویایی لازم برخوردار نبوده و فقط در چند دهه ی اخیر مورد توجه قرار گرفته است. با این همه امید می رود با توسعه ی بینش لازم در خصوص اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان و رفع موانع دیدگاهی و ساختاری موجود، شاهد تحولات بنیادی در این حوزه از معرفت بشری باشیم (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۰).

بیان و ضرورت مسئله

ابهامات گوناگونی در زمینه آموزش های ضمن خدمت کارکنان و ارزشیابی سیستم های آموزشی و همچنین نیروی انسانی وجود دارد. برخی از این ابهامات به بررسی عملکرد فردی و برخی موارد به شناسایی عملکرد گروهی در سازمان معطوف است. افزایش کارایی سازمان ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش، توسعه دانش، مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کارکردن موفقیت آمیز بستگی دارد. البته آموزش هایی می توانند به افزایش کارایی دامن زنند که هدف دار، پیوسته و پرمحتوا باشند و کارشناسان، استادان و مربیان مجرب در امور آموزشی، آن هارا برنامه ریزی و اجرا کنند. سازمان ها و نهاد های مختلف هر جامعه ای عموماً بر اساس نیازهای معینی شکل می گیرند و توسعه می یابند. از این رو اهداف هر موسسه ای معمولاً نشانه نیاز یا نیاز های ویژه ای است که برای ادامه حیات اجتماعی ضروری اند و تا زمانی که نیازهای مزبور باشند، سازمان ها نیز به حیات خود ادامه می دهند و از طریق فعالیت های خود، در راستای برطرف کردن این نیازها گام بر می دارند. تحولاتی که در سایه اختراعات، ابداعات و نوآوری ها به منصف ظهور رسید، بر ابعاد مختلف زندگی تاثیر شگرفی گذاشت و در این بین سازمان ها به منزله نهادهای برخاسته از بطن اجتماع ناگزیر از همگامی و همسویی با این تحولات بودند و بدین ترتیب ساختارهای سازمانی از اشکال ساده و سنتی به سوی انواع پیچیده و تخصصی سوق یافتند و وظایف و عملکردهای آن ها نیز متحول و پیچیده شدند. در چنین وضعیتی، آماده شدن برای حرفه ای معین مستلزم صرف وقت زیاد و آموزش های تخصصی بود و بدین ترتیب آموزش کارکنان بتدریج جایگاه ویژه ای در اکثر مشاغل پیدا کرد (ابطحی، ۱۳۷۱).

در عصر حاضر آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان ها یکی از مهم ترین مسائل مقامات دولتی کشورهای مختلف دنیاست. امروز تمام کشورها به خصوص کشورهای توسعه یافته به این حقیقت ایمان آورده اند که راز برتری و برتری هر ملیتی طی دهه های آینده در زیور و کردن زمین کشف گنجینه های کهن با طبیعی نیست بلکه در سرمایه گذاری در منابع انسانی است و از آن جاست که این گونه کشورها توانمندی و عزت اساسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت خود را در پرورش و توسعه نیروهای جوان خویشتن جستجو می کنند. به همین دلیل بررسی اجماعی وضعیت کشورهای توسعه یافته و عقب مانده نشان می دهد که کشورهای صنعتی و فراصنعتی، آموزش و پرورش نیروی انسانی را سرلوحه اقدامات زیربنایی خود قرار داده اند و این مهم را بر فلسفه اساسی توسعه و پرورش منابع

انسانی بنیان نهاده اند، در حالی که کشورهای عقب مانده با توجه به عامل فقر نیروی انسانی کارآمد و متخصص از پیمودن پلکان توسعه باز مانده اند و حتی به صراحت می توان ادعا کرد که یکی از طرق سلطه کشورهای استعمارگر بر کشورهای عقب مانده پس از جنگ جهانی دوم زمینه سازی برای فقر آموزش نیروی انسانی کارآمد در این کشورها بوده است. در دنیای معاصر کشورهای مختلفی را می توان سراغ گرفت که به رغم دارا بودن نیروی انسانی فراوان باز هم در زمره کشورهای در حال توسعه اند. کلید اصلی این معما و درک چگونگی آن در گرو توجه به کیفیت نیروی انسانی و آموزش آن ها نهفته است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶).

سید جوادین (۱۳۸۳) بر این عقیده است که آموزش کارکنان مانند نگهداری اموال و تجهیزات است. ابزار و تجهیزات برای آن که از کارایی بیشتری برخوردار باشند به تعمیر و تنظیم مستمر نیاز دارند. برای به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد سازمان، ضمن آشنا ساختن محیط و توجیه آن ها بر اساس نیاز، باید دوره های آموزشی مناسب را باید برای آن ها تدوین نمود

مفهوم ناتوانی یادگیری تاریخچه کوتاه و متلاطمی دارد، کودکان مبتلا به ناتوانی یادگیری که طبق تخمین جهانی حدود ۰/۸ از کودکان و غالباً پسران را تشکیل می دهد معمولاً پیش از ورود به مدرسه شناخته نمی شوند. اختلالات یادگیری در ایران سالیان طولانی است که به عنوان یک واحد در دانشگاه ها تدریس می شود ولی متأسفانه این آموزش ها به صورت کاربردی کمتر مورد توجه قرار گرفته و امید است در آینده بیشتر به صورت کاربردی از آن استفاده شود. شمار دانش آموزانی که دچار برخی از مشکلات رفتاری یا تحصیلی هستند و دانش آموزانی که اختلال یادگیری به معنای خاصی دارند قابل توجه است (کامکاری، ۱۳۹۰).

اگر کودکی بد بخواند یا بد بنویسد دیر یا زود با موانعی در شاخه های درسی مواجه می شود. هم چنین مشکلات آنها در دستیابی به هوش تحلیلی درون سازی برخی از مفاهیم انتزاعی را دشوار می سازد. دانش آموزان دارای اختلال یادگیری دارای مشکلاتی نظیر مشکل در حافظه ی دیداری و شنیداری، هماهنگی دیداری و حرکتی، ادراک و تمیز شنیداری و دیداری، ضعف انگیزش، ضعف در تعمیم و سازماندهی، ضعف در حافظه ی فعال، حواس پرتی، ضعف در ادراک، نقش از زمینه، هماهنگی دیداری - حرکتی و بیش فعالی می باشد (نریمانی و رجبی، ۱۳۸۴).

بنابراین این دسته از دانش آموزان با روش های آموزش و پرورش معمولی نمی توانند به اهداف آموزشی دست پیدا کنند و در نهایت از تحصیل تنفر پیدا کرده، به همین دلیل این دسته از کودکان نیازمند آموزش های ویژه می باشند که یکی از مراکز ارائه آموزش ویژه، مراکز مشکلات ویژه یادگیری می باشند. در این مرکز خدمات آموزشی مختلفی از جنبه ی دیداری، شنیداری، گفتاری و حسی - حرکتی به دانش آموزان دارای اختلال یادگیری ارائه می گردد.

یکی از عوامل توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گسترش همه جانبه ی آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد می باشد. تحولات فزاینده در زمینه ی دانش، تکنولوژی نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به وجود می آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگو نبوده و در نتیجه به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش ضمن خدمت نیاز می باشد. آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش های قبلی دانش آموختگان قرار داده و آنان را به همراه پیشرفت علوم و فنون پیش می برد. توسعه ی آموزش ها در بهبود کیفیت نظام آموزشی اثر مطلوب خود را به جای می گذارد. از طرف دیگر آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه بر سازمان یکی از عوامل اصلی وارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارایی و اثربخشی می رساند.

آموزش مجموعه ای از فعالیت های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح ریزی شده ای است که با هدف افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان بطور مداوم و نظام مند به بهبود و ارتقاء سطح دانش، مهارت ها و نگرش های کارکنان می پردازد (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹).

آموزش عبارت است از هرگونه فعالیت با تدبیر از پیش طرح ریزی شده ای که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران است (سیف، ۱۳۸۵).

آموزش عبارت است از مجموعه ای از فعالیت های نیازسنجی و برنامه ریزی به منظور اصلاح و بالا بردن دانش، مهارت، نگرش ها و رفتارهای اعضاء سازمان برای انجام دادن وظایف خاص محوله سازمانی (حسین زاده، برزگر، ۱۳۸۷، ص ۴).

ناتوانی های یادگیری مهم ترین علت عملکرد ضعف تحصیلی محسوب می شوند و هر ساله تعداد زیادی از دانش آموزان به این علت در فراگیری مطالب درسی دچار مشکل می شوند. با توجه به این که پیرامون برنامه های آموزشی در مراکز ناتوانی یادگیری ابهامات زیادی وجود دارد و مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران به عنوان یکی از مراکز آموزشی محسوب می

شوند که با کودکان ناتوانی یادگیری سروکار دارند علاوه بر روند روبه رشد این مراکز، کارشناسان و متخصصان آن ها باید با مباحث روز آشنا شده و دانش خود را ارتقاء بدهند که این افراد از این امر مستثنی نیستند. از این رو پژوهش حاضر راتحت عنوان بررسی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری در شهرستان های استان تهران انتخاب کردیم. اهداف پژوهش به شرح زیر می باشد.

۱- بررسی میزان توجه به شرایط شرکت کنندگان دوره های آموزش ضمن خدمت.

۲- بررسی میزان مطلوبیت محتوا و راهبرد دوره های آموزش ضمن خدمت.

۳- بررسی میزان مطلوبیت منابع در برنامه های آموزش ضمن خدمت.

۴- بررسی میزان انگیزه ی شرکت کنندگان برای شرکت در برنامه های آموزش ضمن خدمت.

مولهولند^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی درخصوص تاثیر دوره های ضمن خدمت بر روی معلمان نشان داد که عدم تناسب محتوای دوره های آموزشی ضمن خدمت با زمینه های کاری آنان و در نتیجه عدم انتقال به کارکنان وجود دارد

درویشی قولنجی (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان " بررسی نگرش معلمان متوسطه شهرستان ارومیه درباره تناسب محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت با نیازهای آموزش آنان " انجام داد. نتایج به دست آمده عنوان می کند که محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت متناسب با نیازهای آموزشی معلمان برنامه ریزی نشده است..

حسین پور (۱۳۹۰) در بررسی نظرات معلمان دوره متوسطه درباره تناسب محتوای آموزش دوره های ضمن خدمت کوتاه مدت با نیازهای آموزشی آنان در شهر تهران به این نتیجه رسید که محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت کوتاه مدت از نظر معلمان دوره متوسطه از لحاظ کاربردی بودن و بروز بودن، آگاهی از نیازهای آموزشی معلمان و بهبود عملکرد آنان در حد ضعیف بوده است..

شریفی، داوودی (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان " بررسی کارآمدی مراکز ناتوانی یادگیری در بهبود اختلال یادگیری دانش آموزان " در استان اردبیل انجام دادند. جامعه ی آماری کلیه ی دانش آموزان مراجعه کننده به مراکز اختلال یادگیری در سال ۸۹-۹۰ میباشند. از نظر اولیاء و مربیان نقاط قوت این

¹Molhouln

مراکز بیشتر از نقاط ضعف آنان می باشد. بین دو گروه دانش آموزان دارای اختلال یادگیری آموزش دیده در مراکز LD و آموزش ندیده از نظر توانایی خواندن، ریاضی و نوشتن و معدل نیم سال تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین دو جنس این مطالعه نشان داد که برگزاری کلاس های آموزشی مراکز ویژه ی ناتوانی یادگیری موجب بهبود و پیشرفت درسی دانش آموزان دارای اختلالات یادگیری می شود.

عرب لو (۱۳۹۰) راه کارهای دوره های اثربخش ضمن خدمت فرهنگیان از دیدگاه معلمان متوسطه را مورد بررسی قرار داد. ایشان در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که دوره های ضمن خدمت بر عملکرد معلمان، و خرده مقیاس های آن (روش، افزایش کارایی، روش جدید تدریس، نظر شرکت کنندگان، رضایت شغلی شرکت کنندگان، و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان) بی تاثیر می باشد

برینکر هوف (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان " افزایش سرمایه گذاری در آموزش استراتژی ارزشیابی برای ایجاد ظرفیت یادگیری سازمانی " تاثیر آموزش را به عنوان سرمایه انسانی مهم دانسته . نتایج این تحقیق نشان می دهد که تنها ۱۵ درصد از افراد شرکت کننده در این دوره ها از آموزش ضمن خدمت طوری استفاده می کنند که منجر به نتایج و عملکرد ارزش مندی می شود.

قاروقچی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان " بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان آموزش ابتدایی شهرستان شبستر " به این نتایج دست یافت.

۱- گذراندن دوره های ضمن خدمت بر اثربخشی معلمان ابتدایی بیشتر موثر است

۲- گذراندن دوره های ضمن خدمت بر تقویت بعد علمی معلمان بیشتر موثر است

۳- گذراندن دوره های ضمن خدمت بر تقویت بعد آموزشی معلمان بیشتر موثر است.

سیادت (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان " تعیین عوامل موثر در افزایش کیفیت دوره های آموزشی ضمن خدمت از نظر معلمان دوره ابتدایی منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران " انجام داد. نتایج چنین مشاهده شد که گرایش و علایق معلمان، محتوای برنامه های ضمن خدمت، مدرسین و متخصصین و زمان برگزاری دوره ها در افزایش کیفیت دوره های آموزشی ضمن خدمت تاثیر کمتری از حد انتظار داشته ولی مکان برگزاری دوره ها و پاداش های مادی و غیر مادی به شرکت کنندگان دوره های آموزشی تاثیر بیش از حد انتظار داشت

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده ها کمی، و از نظر ماهیت توصیفی، و از نظر روش و نوع مطالعه اکتشافی می باشد جامعه آماری را تمامی کارشناسان شاغل در مراکز اختلالات یادگیری شهرستان های استان تهران تشکیل می دهند که در ۶ مرکز واقع شده اند و تعداد آن ها ۵۰ نفر می باشد، با استفاده از روش سرشماری، تمام لایه های مرتبط با مراکز مورد بررسی قرار گرفتند و نمونه گیری به عمل نیامد، و تمامی جامعه تحقیق به عنوان جامعه آماری مد نظر قرار گرفته است ابزار سنجش پژوهش یک پرسشنامه ۴۶ سوالی است که در خصوص تدوین، اجراء، و ارزشیابی نظام دار برنامه آموزش ضمن خدمت، از کتاب فتاحی و اجارگاه استفاده شده که گزینه های آن به صورت بلی و خیر طراحی شده است. در این تحقیق مقدار اعتبار ابزار با استفاده از آلفای کرانباخ محاسبه گردیده . مقدار به دست آمده برای آلفا برابر ۰/۷۰ می باشد که رقم قابل قبولی است جهت توصیف متغیرهای آماری از شاخص های گرایش مرکزی، میانگین، انحراف معیار، کجی کشیدگی، استفاده شده است. همچنین در راستای استنباط آماری و آزمون سوالات تحقیق از مدل t تک نمونه ای استفاده به عمل آمده و با استفاده از نرم افزار *SPSS* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های پژوهش

سوال اصلی عبارت است از: میزان مطلوبیت دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستاهای استان تهران چقدر است؟

به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یادآور می شود، میانگین نظری برای این حوزه عدد ۲۳,۵ می باشد.

جدول ۱: آزمون t (معناداری تفاوت میانگین نمره ارزیابی از دوره های ضمن خدمت با مقدار متوسط)

سطح معناداری	مقدار t	درجه آزادی	اختلاف میانگین ها	میانگین
۰,۰۰۰۱	-۷,۸۸	۴۹	-۶,۹۴	۱۶,۵۶
				۲۳,۵

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، میانگین به دست آمده در ارزیابی دوره های آموزش ضمن خدمت کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، برابر ۱۶,۵۶ است که به میزان ۶,۹۴ نمره از میانگین نظری کمتر می باشد. مقدار t به دست آمده (۷,۸۸-) در سطح $P \leq 0,01$ معنادار است. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان مطلوبیت دوره های آموزش ضمن خدمت کارشناسان ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

سوال فرعی اول عبارت است از: میزان مطلوبیت توجه به شرایط شرکت کنندگان در دوره های ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستانهای استان تهران چقدر است؟

به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یادآور می شود، میانگین نظری برای این حوزه عدد ۳ می باشد.

جدول ۲: آزمون t (معناداری تفاوت میانگین نمره شرایط شرکت کنندگان در دوره های ضمن خدمت با مقدار متوسط)

میانگین	اختلاف میانگین ها	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تجربی ۱,۷۶	-۱,۲۴	۴۹	-۵,۸۷	۰,۰۰۰۱
نظری ۳				

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، طبق نظر کارشناسان ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، میانگین به دست آمده در ارزیابی توجه به شرایط شرکت کنندگان در دوره های آموزش ضمن خدمت، برابر ۱,۷۶ است که به میزان ۱,۲۴ نمره از میانگین نظری کمتر می باشد. مقدار t به دست آمده (۵,۸۷-) در سطح $P \leq 0,01$ معنادار است. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان توجه به شرایط شرکت کنندگان در دوره های ضمن خدمت کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

سوال فرعی دوم عبارت است از: میزان مطلوبیت محتوا و راهبردهای دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستانهای استان تهران چقدر است؟

به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یادآور می شود، میانگین نظری برای این حوزه عدد ۳,۵ می باشد.

جدول ۳: آزمون t (معناداری تفاوت میانگین نمره محتوا و راهبرد دوره های آموزش ضمن خدمت با مقدار متوسط)

میانگین	اختلاف میانگین ها	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تجربی ۲,۵۴	-۰,۹۶	۴۹	-۴,۶۵	۰,۰۰۰۱
نظری ۳,۵				

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، طبق نظر کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، میانگین به دست آمده در ارزیابی محتوا و راهبردهای دوره های ضمن خدمت، برابر ۲,۵۴ است که به میزان ۰,۹۶ نمره از میانگین نظری کمتر می باشد. مقدار t به دست آمده (-۴,۶۵) در سطح $P \leq 0,01$ معنادار است. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان مطلوبیت محتوا و راهبردهای دوره های ضمن خدمت کارشناسان ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

سوال فرعی سوم عبارت است از: میزان مطلوبیت منابع در دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستانهای استان تهران چقدر است؟

به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یادآور می شود، میانگین نظری برای این حوزه عدد ۴ می باشد.

جدول ۴: آزمون t (معناداری تفاوت میانگین نمره منابع آموزش در دوره های آموزش ضمن خدمت با مقدار متوسط)

میانگین	اختلاف میانگین ها	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تجربی ۳,۰۸	-۰,۹۲	۴۹	-۳,۵۵	۰,۰۰۱
نظری ۴				

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، طبق نظر کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، میانگین به دست آمده در ارزیابی برنامه آموزش ضمن خدمت، برابر ۳,۰۸ است که به میزان ۰,۹۲ نمره از میانگین نظری کمتر می باشد. مقدار t به دست آمده (-۳,۵۵) در

سطح $P \leq 0,01$ معنادار است. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان مطلوبیت منابع آموزشی در دوره های ضمن خدمت کارشناسان ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

سوال فرعی چهارم عبارت است از: میزان انگیزه شرکت کنندگان برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستانهای استان تهران چقدر است؟ به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یادآور می شود، میانگین نظری برای این حوزه عدد ۳ می باشد.

آزمون t (معناداری تفاوت میانگین نمره انگیزه شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت با مقدار متوسط)

میانگین	اختلاف میانگین ها	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تجربی ۱,۲۴	-۱,۷۶	۴۹	-۹,۴۴	۰,۰۰۰۱
نظری ۳				

طبق ارقام مندرج در جدول فوق، طبق نظر کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، میانگین به دست آمده در ارزیابی انگیزه شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت، برابر ۱,۲۴ است که به میزان ۱,۷۶ نمره از میانگین نظری کمتر می باشد. مقدار t به دست آمده (-۹,۴۴) در سطح $P \leq 0,01$ معنادار است. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، میزان انگیزه شرکت کنندگان برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کارشناسان ناتوانی یادگیری آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران، کمتر از حد متوسط است.

بحث و نتیجه گیری

به منظور بررسی سوال اول پژوهش از مدل آماری t تک نمونه ای استفاده شده است. باتوجه به نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر میزان توجه به شرایط شرکت کنندگان در دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری شهرستان های استان تهران کمتر از حد متوسط است. بنابراین می توان نتیجه گرفت هر چقدر موقعیت و مسئولیت های رسمی شرکت کنندگان، محدوده سنی شرکت کنندگان، مدارک تحصیلی و محل جغرافیایی کارشناسان مورد توجه قرار گیرد،

تاثیر بیشتری بر میزان مطلوبیت دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری خواهد داشت.

به منظور سوال دوم پژوهش از مدل آماری t تک نمونه ای استفاده شده است. میزان مطلوبیت از محتوا و راهبرد دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری شهرستان های استان تهران کمتر از حد متوسط است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر چقدر ارائه محتوای دروس از ساده به مشکل توسط مدرسین صورت گیرد و محتوا به گونه ای تدوین شود که هم با نیازهای کارشناسان ارتباط داشته و هم با آخرین پیشرفت ها هماهنگ باشد تاثیر بیشتری بر میزان مطلوبیت محتوا و راهبرد از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری خواهد داشت. همچنین هرچقدر از راهبردهای متنوع تدریس، فعالیت های یاددهی-یادگیری مشارکتی و آموزش عملی و کاربردی استفاده شود تاثیر بیشتری بر میزان مطلوبیت محتوا و راهبرد از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری خواهد داشت.

به منظور سوال سوم پژوهش از مدل آماری t تک نمونه ای استفاده شده است میزان مطلوبیت از منابع در دوره های ضمن خدمت کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری کمتر از حد متوسط است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که منابع بر میزان مطلوبیت دوره های ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان تاثیر گذار بوده و هر چقدر اهداف، ساختار و فرایندها به صورت عاقلانه و واقع بینانه صورت گیرد و تعامل و کنش متقابل بین کارشناسان و مدرسین بیشتر باشد، مدرسین فضای چالش برانگیز در فرایند تدریس ایجاد کنند، تسلط کافی به محتوا داشته باشند، ارائه محتوا به صورت کاربردی توسط مدرسین صورت گیرد و منابع مادی و فیزیکی مثل: نرم افزاری، سخت افزاری و تجهیزات فراهم شود؛ تاثیر بیشتری بر میزان مطلوبیت منابع از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری خواهد داشت. هم چنین اگر امکان استفاده از منابع اطلاعاتی جدید برای کارشناسان فراهم شود و از موارد و وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس استفاده شود تاثیر بیشتری بر میزان مطلوبیت منابع از دیدگاه کارشناسان ناتوانی یادگیری خواهد داشت

به منظور سوال چهارم پژوهش از مدل آماری t تک نمونه ای استفاده شده است میزان انگیزه شرکت کنندگان برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت کمتر از حد متوسط است. بنابراین می توان نتیجه گرفت هرچقدر انگیزه های مادی، پیشرفت و ارتقاء شغلی را مد نظر بگیرند، جنبه های مسبب ایجاد بی علاقتی افراد برای شرکت در دوره را شناسایی حذف یا محدود کنند، پاداش خاص یا

گواهینامه ویژه ای در نظر بگیرند تاثیر بیشتری بر میزان انگیزه شرکت کنندگان در دوره های آموزش ضمن خدمت خواهد داشت.

نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش درویشی قولنجی (۱۳۸۹) حسین پور (۱۳۹۰) عرب لو (۱۳۹۰) برینکروهوف (۲۰۱۱) . مولهولند (۲۰۰۹) هم خوانی دارد.

نتایج پژوهش های شریفی داوودی (۱۳۹۰) و سیادت (۱۳۹۱) حاکی از اثربخشی و تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر افزایش دانش، مهارت و توانمندی و رشد نیروی انسانی می باشد که با یافته های تحقیق حاضر همسو نمی باشد. شاید بتوان علت مغایرت در نتایج تحقیق حاضر و همچنین دلایل عدم مطلوبیت آموزش های ضمن خدمت کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری شهرستان های استان تهران را در موارد زیر بیان کرد.

- عدم نیازسنجی دقیق آموزشی به منظور شناسایی نیازهای آموزشی و دخالت ندادن کارشناسان در انتخاب محتوای دوره ها به نحوی که دوره های آموزشی متناسب با زمینه های کاربردی و نیازهای دانش و مهارتی آنان نبوده و در نتیجه به شرکت کنندگان انتقال داده نشده است.

- عدم به کارگیری الگوها و روش های نوین در برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت.

- عدم استفاده از اساتید خبره و مجرب در برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت

- عدم استفاده از تجهیزات، نرم افزارها و وسایل آموزشی جهت ارائه بهتر تدریس توسط مدرسین و نارضایتی کارشناسان ناتوانی یادگیری از دوره های آموزش ضمن خدمت

- عدم شرکت تمامی کارشناسان ناتوانی یادگیری در دوره های آموزش ضمن خدمت به دلیل عدم انتخاب برخی از افراد، و تعداد محدودی از کارشناسان برای شرکت در دوره ها که از جانب سازمان استثنایی انتخاب می شدند.

محدودیت های تحقیق عبارتند از:

- پراکندگی مراکز و محل کار اعضاء جامعه آماری.

- محدود بودن جامعه آماری به شهرستان های استان تهران که امکان تعمیم را به سایر استان ها کم می کند.

- استفاده از پرسشنامه و احتمال پاسخ های غیر واقعی کارشناسان به علت داشتن نگرانی از به خطر افتادن موقعیت شغلی آنان.

پیشنهاد می شود پایگاه یا موقعیت و مسئولیت های رسمی کارشناسان مد نظر قرار گیرد. در تدوین محتوای دروس به نیازهای آموزشی کارشناسان توجه گردد. محتوا و راهبرد، متناسب با اهداف انتخاب شوند. محتوای برنامه باید به نحوی پیش بینی شود که جنبه های کاربردی و مهارتی در امر آموزش توجه بیشتری صورت گیرد و زمینه های لازم برای این امر در نظر گرفته شود. از افراد متخصص مانند اساتید دانشگاه ها و مراکز تربیت معلم که در اجرای برنامه ها مشارکت دارند استفاده شود. برای انتقال مطالب از مدرسینی استفاده شود که از تسلط کافی برخوردار باشند. انگیزه های مادی، پیشرفت و ارتقای شغلی برای شرکت کارشناسان در دوره مورد نظر قرار گیرد. برنامه ریزان بکوشند عوامل مسبب ایجاد بی علاقه گری کارشناسان برای شرکت در دوره ها را شناسایی، حذف یا محدود کنند.

منابع

- ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۱). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات سازمان گسترش.
- حسین پور، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی نظرات معلمان دوره متوسطه درباره تناسب محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت کوتاه مدت با نیازهای آموزشی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- حسین زاده، داوود و برزگر، نادر. (۱۳۸۷). فرایند آموزش در سازمان ها. ساوه: انتشارات دانشگاه آزاد واحد ساوه.
- درویشی قولنجی؛ زین العابدین (۱۳۸۹). بررسی نگرش معلمان مدارس متوسطه درباره میزان تناسب محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت با نیازهای آموزشی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۵). روان شناسی پرورشی. تهران: انتشارات آگاه.
- شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۳). نظریه ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان (چاپ دوم). تهران: انتشارات یکان.

- شریفی، احمد و داوودی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی کارآمدی مراکز ناتوانی یادگیری در بهبود اختلال یادگیری دانش آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اردبیل
- عباس زادگان، محمد و ترک زاده، جعفر. (۱۳۷۹). نیازسنجی آموزشی در سازمان ها (چاپ اول). تهران: نشر شرکت سهامی انتشار.
- عرب لو، اکرم (۱۳۹۰). بررسی راه کارهای دوره های اثربخش ضمن خدمت فرهنگیان از دیدگاه معلمان متوسطه شهرستان ابهر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۰). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. (چاپ هفتم). تهران: سمت.
- فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۸۶). درآمدی بر برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. (چاپ اول). تهران: موسسه انتشارات سرآمد کاوش
- قاروقچی، حوریه. (۱۳۹۱). بررسی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت از دیدگاه معلمان آموزش ابتدایی شهرستان شبستر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند.
- کامکاری، کامبیز. (۱۳۹۰). اثرات روان شناختی در توان بخشی ناتوانی های یادگیری. طرح پژوهش سازمان استثنایی در مراکز اختلالات یادگیری خوزستان
- نریمانی، محمد و رجبی، سوران. (۱۳۸۴). بررسی شیوع و علل اختلالات یادگیری در دانش آموزان دوره ابتدایی استان اردبیل. پژوهش در حیطه کودکان استثنایی. دوره ۵، شماره ۳.

Brinker hoff (2011) "advance in developing human resources". London: sage publication.

Molhoulland (2009). A methodological approach to supporting organizational learning. Humam-computer studies. Vol.55