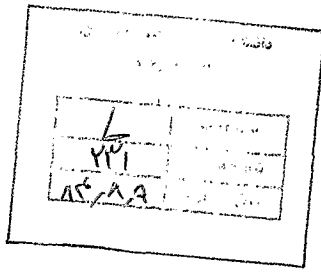


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور تهران  
مرکز تحصیلات تکمیلی

بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر عملکرد حرفه‌ای  
دبیران مقطع متوسطه شهرستان مهاباد از دیدگاه آنها

سلیمان محمودی

استاد راهنما: دکتر محسن طالب‌زاده

استاد مشاور: دکتر محمدرضا حمیدی‌زاده

پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در

برنامه‌ریزی درسی

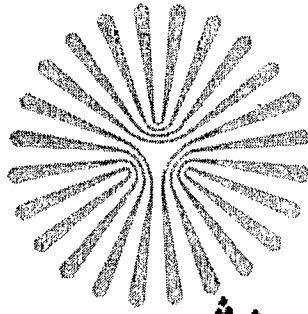
شهریورماه ۱۳۸۴

بک

۹۶۶۳۶

کتابخانه تخصصی  
دانشگاه پیام نور تهران

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۱۸



دانشگاه پیام نور

تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان

بررسی میزان اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر عملکرد حرفه ای دبیران مقطع متوسطه شهرستان مهاباد از دیدگاه آنها

تاریخ دفاع: ۸۴/۷/۲۶ نمره هیجده و نیم (۱۸٫۵) درجه عالی

اعضای هیات داوران:

۱- آقای دکتر طالب زاده

استاد راهنما

امضاء

۲- آقای دکتر حمیدی زاده

استاد مشاور

۳- آقای دکتر ابراهیم زاده

استاد داور

۴- نماینده گروه آقای دکتر زندی

زند

## فهرست مطالب

| صفحه    | عنوان  |
|---------|--|
| ۱.....  | فصل اول: کلیات تحقیق.....                                      |
| ۲.....  | مقدمه.....   |
| ۳.....  | بیان مسأله تحقیق.....  |
| ۵.....  | اهمیت موضوع تحقیق.....   |
| ۷.....  | اهداف تحقیق.....   |
| ۸.....  | فرضیه‌های تحقیق.....   |
| ۸.....  | تعاریف نظری و عملیاتی واژگان تحقیق.....                        |
| ۱۵..... | محدودیت‌های تحقیق.....   |
| ۱۶..... | فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق.....                      |
| ۱۷..... | مقدمه.....   |
| ۱۷..... | ۱- ارزیابی نیازهای آموزشی.....                                 |
| ۱۸..... | روشهای تعیین و برآورد نیازهای آموزشی کارکنان یک سازمان.....    |
| ۱۸..... | الف) روش بررسی کار، فعالیتها و مشکلات سازمان.....              |
| ۱۹..... | ب) روش بررسی رفتار کارکنان، ویژگیهای سازمان و ارزیابی کار..... |
| ۲۰..... | ج) روش بررسی پرسشنامه‌ای، آموزش کتبی و مصاحبه.....             |
| ۲۰..... | پرسشنامه.....  |
| ۲۰..... | مصاحبه.....  |
| ۲۱..... | ۲- اهداف آموزشی:.....  |
| ۲۱..... | ۳- تدوین محتوای برنامه‌های آموزشی.....                         |
| ۲۳..... | ۴- مرحله اجرای برنامه‌های آموزشی.....                          |
| ۲۳..... | ۵- ارزشیابی برنامه‌های آموزشی.....                             |
| ۲۴..... | روشهای آموزشی.....   |
| ۲۷..... | تاریخچه آموزشهای ضمن خدمت در آموزش و پرورش.....                |
| ۳۱..... | ضرورت توسعه مراکز آموزش ضمن خدمت.....                          |
| ۳۲..... | دلایل توسعه‌ی مراکز ضمن خدمت فرهنگیان.....                     |
| ۳۲..... | مفهوم ویژگیهای آموزش کارکنان.....                              |
| ۳۳..... | ضرورت و اهمیت آموزش کارکنان.....                               |
| ۳۵..... | مفهوم آموزش بزرگسالان در کشورهای مختلف جهان.....               |
| ۳۷..... | الف) کشورهای توسعه یافته:.....                                 |
| ۳۷..... | ب) کشورهای در حال توسعه.....                                   |
| ۳۸..... | ج) کشورهای انقلابی.....  |

|    |       |  |
|----|-------|--|
| ۳۸ | ..... | د) مفهوم آموزش بزرگسالان در ایران  |
| ۴۱ | ..... | اصول و فواید آموزش شغلی  |
| ۴۲ | ..... | ۱- برای سازمان   |
| ۴۳ | ..... | ۲- برای افراد، که در نهایت به سازمان باز می گردند.                             |
| ۴۴ | ..... | ۳- برای مدیریت منابع انسانی، روابط انسانی، روابط بین گروهی و سیاست های سازمانی |
| ۴۴ | ..... | فعالیت اداره کل آموزش های ضمن خدمت در چند سال گذشته                            |
| ۴۵ | ..... | دوره های ضمن خدمت  |
| ۴۶ | ..... | الف) دوره های کوتاه مدت  |
| ۴۶ | ..... | اهداف عمومی دوره های کوتاه مدت   |
| ۴۶ | ..... | برنامه های آموزشی دوره های کوتاه مدت   |
| ۴۶ | ..... | انواع برنامه های آموزشی از نظر عنوان:  |
| ۴۷ | ..... | انواع برنامه از نظر محتوی  |
| ۴۸ | ..... | انواع برنامه ها از نظر اجرا  |
| ۴۹ | ..... | انواع برنامه ها از نظر تمرکز   |
| ۴۹ | ..... | ب) دوره های آموزش بلند مدت   |
| ۵۰ | ..... | اهداف دوره های بلند مدت  |
| ۵۰ | ..... | ج) دوره های آموزشی مدیران و معاونان  |
| ۵۱ | ..... | روش برگزاری کلاس های ضمن خدمت  |
| ۵۱ | ..... | آموزش ضمن خدمت معلمان چشم انداز جهانی  |
| ۵۴ | ..... | انواع فعالیتهای ضمن خدمت   |
| ۵۵ | ..... | ماهیت آموزش ضمن خدمت   |
| ۵۶ | ..... | زمان در آموزش ضمن خدمت   |
| ۶۱ | ..... | آموزش های ضمن خدمت در کشورهای دیگر   |
| ۶۴ | ..... | آینده نگری دوره های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان در ایران                           |
| ۶۵ | ..... | تحقیقات انجام یافته در ارتباط با موضوع تحقیق در داخل کشور                      |
| ۷۲ | ..... | خلاصه و نتیجه گیری از فصل دوم  |
| ۷۴ | ..... | فصل سوم: روش تحقیق   |
| ۷۵ | ..... | مقدمه  |
| ۷۶ | ..... | نوع تحقیق  |
| ۷۶ | ..... | جامعه آماری  |
| ۷۹ | ..... | نمونه، حجم و روش نمونه گیری  |
| ۸۰ | ..... | توصیف ابزار گردآوری داده ها  |
| ۸۱ | ..... | پرسشنامه:  |

|     |       |   |
|-----|-------|---|
| ۸۱  | ..... | روایی و پایایی پرسشنامه   |
| ۸۱  | ..... | روایی   |
| ۸۲  | ..... | پایایی  |
| ۸۳  | ..... | مصاحبه  |
| ۸۳  | ..... | روش تجزیه و تحلیل داده‌ها   |
| ۸۵  | ..... | متغیرهای مورد بررسی   |
| ۸۶  | ..... | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌ها   |
| ۸۷  | ..... | مقدمه   |
| ۸۷  | ..... | تحلیل مقایسه‌ای داده‌ها   |
| ۱۲۰ | ..... | فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها  |
| ۱۲۱ | ..... | مقدمه   |
| ۱۲۲ | ..... | تحلیل و نتیجه‌گیری  |
| ۱۲۸ | ..... | تحلیلی بر نتایج تحقیقات انجام گرفته و مقایسه‌ی آن با یافته‌های پژوهش حاضر |
| ۱۲۹ | ..... | پیشنهادها   |
| ۱۲۹ | ..... | الف) توصیه‌ها و پیشنهادها با تأکید بر یافته‌های تحقیق                     |
| ۱۳۲ | ..... | پیشنهادهای مبتنی بر تحقیق   |
| ۱۳۲ | ..... | ب) پیشنهادهای محقق  |
| ۱۳۵ | ..... | فهرست منابع   |
| ۱۳۸ | ..... | ضمائم   |

## فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲: روشهای اطلاعاتی آموزش..... ۲۵
- نمودار ۲-۲: روشهای تجربی آموزش..... ۲۶
- نمودار ۱-۴: توزیع درباره نظم و انضباط معلمان..... ۹۳
- نمودار ۲-۴: توزیع نظرات درباره همکاری معلمان با یکدیگر، مدیر مدرسه، دانش آموزان و اولیای آنها..... ۹۶
- نمودار ۳-۴: توزیع نظرات درباره افزایش مهارت‌های فکری معلمان..... ۱۰۰
- نمودار ۴-۴: توزیع نظرات درباره افزایش مسئولیت‌پذیری معلمان..... ۱۰۲
- نمودار ۵-۴: توزیع نظرات درباره اثربخشی آموزش ضمن خدمت و تقویت روحیه معلمان..... ۱۰۵
- نمودار ۶-۴: توزیع نظرات درباره توانایی معلمان در تدریس و اداره کلاس..... ۱۰۹
- نمودار ۷-۴: توزیع نظرات درباره افزایش دقت معلمان..... ۱۱۲

## فهرست جدول‌ها

|  |     |
|--|-----|
| جدول (۱-۳): توزیع واحدهای آماری جامعه تحقیق در شهرستان مهاباد، به تفکیک جنسیت، مدرک تحصیلی، پست، فراوانی در سال تحصیلی ۸۲-۸۳.....                          | ۷۷  |
| جدول (۲-۳): توزیع واحدهای آماری نمونه به تفکیک دبیرستان، دبیر، دانش آموز و تعداد پرسشنامه‌ها.....  | ۷۹  |
| جدول (۳-۳): توزیع سؤالات پرسشنامه برای متغیرهای فرضیه‌های تحقیق.....   | ۸۱  |
| جدول (۴-۳): ترکیب نحوه ارزش‌گذاری گزینه‌های پرسشنامه.....  | ۸۳  |
| جدول (۱-۴): توزیع فراوانی و درصد اثربخشی نظرات درباره تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نظم و انضباط معلمان.....   | ۹۰  |
| جدول (۲-۴): توزیع فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار و ضریب تغییرات در افزایش نظم و انضباط معلمان.....   | ۹۲  |
| جدول (۳-۴): توزیع فراوانی، میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر میزان همکاری معلمان.....  | ۹۳  |
| جدول (۴-۴): توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات همکاری معلمان با یکدیگر، مدیر، دانش‌آموزان و اولیای آنها.....                              | ۹۵  |
| جدول (۵-۴): توزیع فراوانی افزایش مهارت‌های فکری معلمان در جهت حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش‌آموزان.....   | ۹۶  |
| جدول (۶-۴): توزیع فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات درباره افزایش مهارت‌های فکری معلمان در حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش‌آموزان..... | ۹۹  |
| جدول (۷-۴): توزیع فراوانی میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر احساس مسؤولیت‌پذیری معلمان.....  | ۱۰۰ |
| جدول (۸-۴): توزیع فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات درباره احساس مسؤولیت‌پذیری معلمان.....  | ۱۰۲ |
| جدول (۹-۴): جدول توزیع فراوانی میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر تقویت روحیه معلمان.....   | ۱۰۳ |
| جدول (۱۰-۴): جدول توزیع فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات درباره تقویت روحیه معلمان.....  | ۱۰۵ |
| جدول (۱۱-۴): توزیع فراوانی میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر توانایی معلمان بر تدریس و اداره کلاس.....   | ۱۰۵ |
| جدول (۱۲-۴): توزیع نظرات، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات درباره توانایی معلمان در تدریس و اداره کلاس.....                                   | ۱۰۹ |
| جدول (۱۳-۴): توزیع فراوانی درباره میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر دقت معلمان در ارزشیابی از دانش‌آموزان.....   | ۱۱۰ |
| جدول (۱۴-۴): توزیع فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات درباره دقت معلمان.....   | ۱۱۲ |
| جدول (۱-۵): توزیع آزمون فرضیات.....  | ۱۲۲ |
| جدول (۱): توزیع داده‌های جمعیت‌شناختی واحدهای آماری نمونه.....   | ۱۳۸ |
| جدول (۲): توزیع فراوانی به دست آمده از سؤالات پرسشنامه تحقیق.....  | ۱۳۹ |
| جدول ۳: تعیین درصد هر یک از گزینه‌ها با توجه به فراوانی به دست آمده از جدول ۲.....   | ۱۴۰ |
| جدول (۴): محاسبه‌ی میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب تغییرات.....  | ۱۴۱ |



## تشکر و قدردانی

واجب است از کلیه کسانی که در راستای تحقق اهداف تعلیم و تربیت و خدمت به فرزندان این مرزوبوم صادقانه قدم برمی دارند، تشکر و قدردانی کرد. من نیز از استادان محترم راهنما و مشاور که در به انجام رساندن این تحقیق، مشوق و یاری‌رسان بنده بودند و همچنین از تمام افرادی که در این زمینه مرا یاری نموده‌اند کمال تشکر و قدردانی را بنمایم.

سلیمان محمودی

## چکیده

آموزش فعالیتی است برای هدایت یا شکل دادن به جریان رشد. به عبارت دیگر آموزش شکل دادن انسان به وسیله انسانهاست و دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت به عنوان زنجیره انتقال آگاهیها و اطلاعات مهارتها موجب افزایش توانایی یادگیرنده می‌گردد. در این راستا مجهز ساختن افراد یا معلمان به علم روز یکی از ضروریات تشکیل و راه‌اندازی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت است که هم اکنون در سطح وسیعی در سازمانها خصوصاً در آموزش و پرورش انجام می‌شود.

مطالعه میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه شهرستان مهاباد عنوان تحقیق بوده و هدف کلی تحقیق تعیین اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت می‌باشد فرضیه‌هایی که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند عبارتند از: میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر افزایش نظم و انضباط، همکاری معلمان با یکدیگر، و همکاری آنان را با مدیریت مدرسه، دانش‌آموزان و اولیای آنان و مهارتهای فکری معلمان را در جهت حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش‌آموزان، و افزایش مسئولیت‌پذیری و تقویت روحیه معلمان، و توانایی معلمان را در تدریس اعم از شیوه تدریس و اداره کلاس، و افزایش دقت معلمان.

با استفاده از روش علی - مقایسه‌ای یا پس‌رویدادی به مطالعه‌ی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت پرداخته و هم‌چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان مقطع متوسطه شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ می‌باشند. از جامعه آماری مذکور، ۶۳۶ نفر که در مقطع متوسطه مشغول به خدمت بودند، جمعاً از ۳۶۰ نفر دبیر، حدود ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و کار تحقیق بر روی آنها انجام گرفت. با استفاده از روش خوشه‌ای تعداد نمونه‌ی مورد نیاز تعیین و به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. بدین ترتیب که از میان مدارس چند مدرسه که از لحاظ تعداد کلاس و دبیر از بقیه مدارس بزرگتر بودند انتخاب شدند و انتخاب نمونه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت.

با تلقی گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد و تا اندازه‌ای به عنوان نظر مثبت می‌توان گفت که حدود ۷۲/۱۶ نسبت به تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در افزایش نظم و انضباط در معلمان نظر مثبت دارند. همچنین ۷۲/۳۳ درصد اظهار نموده‌اند که دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت همکاری معلمان با یکدیگر، و همکاری آنان را با مدیریت مدرسه، دانش‌آموزان افزایش می‌دهد. در ارتباط با تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در افزایش مهارتهای فکری معلمان در جهت حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش‌آموزان حدود ۵۴/۵۵ درصد در این رابطه نظر مثبت

داده‌اند. حدود ۷۴/۸۳ درصد اظهار نموده‌اند که دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در افزایش مسؤلیت‌پذیری در معلمان تأثیر دارد. در ارتباط با تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در تقویت روحیه معلمان حدود ۷۷/۶۶ درصد در این رابطه نظر مثبت داده‌اند. و همچنین حدود ۷۴/۸۳ درصد به ترتیب نظرشان در ارتباط با تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در افزایش دقت معلمان و افزایش توانایی معلمان در تدریس اعم از شیوه تدریس و اداره کلاس مثبت بوده است.

بنابراین دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر افزایش نظم و انضباط، همکاری معلمان با یکدیگر و با مدیریت مدرسه و دانش‌آموزان و اولیای آنها، افزایش مهارت‌های فکری معلمان در جهت حل مشکلات درسی و غیر درسی، مسؤلیت‌پذیری در معلمان، تقویت روحیه معلمان، و افزایش دقت معلمان و همچنین افزایش توانایی معلمان در تدریس اعم از شیوه تدریس و اداره کلاس تأثیر داشته است.

فصل اول:

کلیات تحقیق

## مقدمه

قرن بیست و یکم، یا به عبارتی آغاز قرن جدید، قرن اختراعات و اکتشافات همه چیز به سرعت در حال تغییر و دگرگونی است. این تغییرات در همه ابعاد زندگی بشر وجود دارد. اگر جامعه بخواهد خود را با این تغییرات همساز و هماهنگ کند ناگزیر است که سیاستی جامع در جهت رشد و توسعه نیروی انسانی اعمال کند. یکی از این سیاستها توسعه دانش کارکنان می‌باشد زیرا موفقیت در تحقق اهداف هر سازمان منوط به آموزش کارکنان آن سازمان می‌باشد.

نظام آموزشی سنگ زیربنای توسعه و رشد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی هر کشوری است. نقش آموزش و پرورش به عنوان دستگاهی که مسؤولیت تحول و دگرگونی، غنای فرهنگ و تعالی جامعه، بکارگیری تکنولوژی و صنعت جدید را دارد در جوامع پیشرفته کاملاً شناخته شده است. فرایند آموزش و پرورش فعالیت مداوم و جامع برای رشد و تکامل انسان بوده و خواهد بود. فعالیتی که از دوران کودکی شروع و تا پایان عمر ادامه خواهد داشت. در این میان نقش معلمان کاملاً هویدا و آشکار می‌باشد و به حق سازمان باید توجه شایسته و درخور نسبت به آنها داشته باشد هم به عنوان عاملان اصلی رشد و کیفیت استعدادهای فرزندان این مرزوبوم و هم به عنوان کارکنان سازمان که باید در معرض آموزش مداوم قرار گرفته، قوه خلاقیت، ابتکار، تواناییها و استعدادهای بالقوه‌شان رشد یافته و به تکامل برسند؛ تا در این راستا هم آنان و هم دانش‌آموزان بهره گیرند.

بی‌تردید آموزش به ویژه آموزش کارکنان در زندگی بشر و توسعه کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با آموزش تربیت و تجربه توانایی کارکنان برای فعالیت و کار افزایش می‌یابد. انسان هم عامل آفرینندگی توسعه و هم هدف توسعه است و انسان را باید توسعه داد و شرایط شکوفایی او را فراهم آورد تا نقش آفرینندگی خود را ایفا کند. (ماتسوشینتا، ۱۳۶۶، ص ۳۶) وزارت آموزش و پرورش بالاخص معاونت آموزش نیروی انسانی به عنوان راهبران و متصدیان امور آموزشی وظایفی را در رابطه با معلمان به عهده دارند. مسؤولان باید زمینه‌ای فراهم سازند که معلمان، برنامه‌ها، شیوه‌های تدریس، فعالیت‌های آموزشی و رفتار خود را به نحوی از انحاء که به احتیاجات یادگیری دانش‌آموزان مربوط می‌شود مورد تجزیه و تحلیل مستمر قرار داده و به آنها برای رسیدن به اهدافی نظیر تجزیه و تحلیل جو آموزشی مدرسه انطباق آن با پیشرفت علمی تسریع هدفهای رفتاری در کلاس ارتباط دادن یادگیری دانش‌آموزان

با واقعیات زندگی، بهبود روشها و فنون شناسایی قابلیت‌ها، احتیاجات، تواناییها و علائق دانش‌آموزان، خودشناسی، خودسنجی و ارزشیابی و ..... کمک کنند.

در این راستا آموزش ضمن خدمت کارکنان یکی از گامهای ارزشمند و اساسی است که چنانچه با برنامه‌ریزی صحیح و اجرای دقیق صورت گیرد نقش بسزایی در ارتقاء کارایی سازمان دارد.

آموزش ضمن خدمت به قصد دانش‌افزایی، کسب مهارت و تغییر نگرش معلمان صورت می‌گیرد و قلمرو آن ابعاد گسترده‌ای را در بر می‌گیرد در صورتی که اجرای این دوره‌ها متناسب با نیازهای شغلی معلمان و مدیران صورت گیرد موجبات ارتقاء کمی و کیفی آموزش و پرورش جامعه را فراهم خواهد ساخت.

برای حصول اطمینان از صحت اجرای این دوره‌ها و بهبود مستمر آنها بایستی دائماً نتیجه کار را مورد بررسی قرار داد. بازخورهای بدست آمده از بروندهای نظام آموزش ضمن خدمت یکی از راههایی است که اطلاعات مورد نیاز را برای دست‌اندرکاران فراهم می‌سازد و آنها را در جهت تشخیص نقاط قوت و ضعف راهنمایی می‌کند.

## بیان مسأله تحقیق

صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که رشد و توسعه جامع و فراگیر کشورها در گرو نیروی کار ماهر و متعهد است و هرگونه سرمایه‌گذاری در تربیت این نیروها نه تنها سبب توسعه همه جانبه جوامع می‌شود بلکه موجبات خودکفایی و استقلال کشورها را در زمینه فنون و تخصصهای مورد نیاز فراهم می‌آورد و آنها را از دیگر جوامع بی‌نیاز می‌سازد. همانگونه که می‌دانیم دلیل عمده بازده بالای نیروی انسانی و شکوفایی اقتصادی و روبه‌رشد کشورهای چوَن ژاپن و آلمان در سالهای بعد از جنگ جهانی دوم اهمیت دادن به آموزش به ویژه آموزش کارکنان است و در واقع رشد مهارتها و قابلیت‌های کارگزاران و کارکنان مراکز تولیدی صنعتی این کشورها برای بهره‌گیری از فرصتهای آموزشی میسر شده است. (ایلی ۱۳۷۷، ص ۱۷-۱۳)

ایلی بیان می‌کند به عقیده ساخارا پولوس، آموزش نه تنها یکی از حقوق اولیه و اصلی انسان است بلکه اصولاً رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز به حساب می‌آید. اقتداری (۱۳۶۹) به نقل از لیکرت که از پیروان مکتب سلوک انسانی است می‌گوید او پس از انجام پژوهشهایی به چنین نتیجه‌ای می‌رسد که پرورش نیروی انسانی عامل بسیار مهم و مؤثری در سازمان است.

همچنین رایبنتز (۱۹۹۶) اظهار می‌دارد که آموزش تجربه یادگیری است که تغییرات نسبتاً دائمی در فرد ایجاد می‌کند و توانایی او را برای انجام دادن کار اصلاح خواهد کرد به عبارت دیگر آموزش تغییرات مهارتی، دانش، نگرش یا رفتارهای اجتماعی را تدریجاً کمال می‌بخشد. آموزش ضمن خدمت به معنای تغییر دانسته‌های کارمندان، چگونگی انجام آنها نگرشهای آنان نسبت به کارشان یا تعاملات آنها با همکاران یا سرپرستان باشد. به وسیله آموزش می‌توان تأثیر بسزایی بر افراد داشت و آنان را در جهت اهداف سازمان هدایت کرد. ابطی (۱۳۶۸) نیز عقیده دارد که آموزش کارکنان عبارت از کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی مهارتهای فنی حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در رفتار کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید. یا آنان را برای انجام وظایف و مسؤولیتهای شغلی آماده می‌کند (ص ۱۵). پس آموزش و پرورش در راستای ایجاد تحولات سازمانی در جهت ارتقاء کیفی کارکنان خود به طور وسیعی آموزش نیروی انسانی را در مراکز استانها از جمله استان آذربایجان غربی ایجاد کرده است که آموزش‌های لازم را متناسب با وظایف شغلی معلمان و کارکنان اداری به آنها ارائه می‌کند. بنابراین ضروری است با یک نظام ارزیابی اثربخشی و کارایی این دوره‌ها مورد بررسی قرار گیرد. زیرا ارزیابی پس از اجرای هر برنامه بازخوردی از برنامه بدست می‌آید تا نشان دهد نتایج آن تا چه حد با اهداف برنامه سازگار بوده است. ارزیابی این قبیل دوره‌ها، ضعف‌ها، کمبودها، و نارسایی‌هایی که در تهیه و اجرای برنامه وجود داشته است را آشکار می‌کند و بر اساس بازخورد بدست آمده و آشکار شدن ضعف و نارسائیهات بتوان برنامه‌های بهتری را در آینده تدوین و به مرحله اجرا گذاشت.

با مراجعه به مرکز استان و استعلام و نیاز استان به چنین تحقیقی که در چند سال اخیر در مورد آموزش ضمن خدمت توسط کسی انجام نگرفته بود با مسؤولین آموزش و پرورش شهرستان مهاباد تماس حاصل شد و با توجه به اینکه در این شهرستان نیز مانند سایر شهرستانهای استان آذربایجان غربی پژوهشی با این عنوان و مخصوصاً در مقطع دبیرستان به انجام نرسیده بود نیاز آنها در این زمینه استعلام گردید و همچنین بنا به تمایل شخصی و مطالعات مقدماتی و با نظر مسؤول آموزش نیروی انسانی و روابط تحقیقات شهرستان بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه به عنوان موضوع تحقیق در این پژوهش انتخاب گردید.

## اهمیت موضوع تحقیق

آموزش ضمن خدمت از جنبه‌های بیشماری قابل بحث و گفتگو است. از آنجایی که فرایند رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی از طریق افزایش اطلاعات دانش، مهارت‌ها و رشد استعدادها و قابلیت‌های فکری و جسمی نیروی انسانی مشاغل امکان پذیر خواهد بود و نهاد تعلیم و تربیت ایفاگر این نقش بوده، اهمیت دادن به این دوره‌ها را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد برای اصلاح جامعه خود معلمان آگاه عامل و باتجربه ضروری بوده تا با علم و عمل خود افراد جوان جامعه را به سوی هدفهای متعالی سوق دهند.

هدف آموزش ضمن خدمت اصلاح عملکرد دانش آموزان می‌باشد با این وجود به ندرت ارتباط دهنده این دو توصیف می‌شود قسمتی از آن به خاطر فقدان ارزشیابی خوب عملکرد دانش آموزان و قسمتی به خاطر این است که عملکرد دانش آموزان تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله آموزش ضمن خدمت است.

نیکنامی (۱۳۷۷) عقیده دارد بسیاری از معلمان مدارس از دانش مهارت‌های لازم برای کار خود بی‌بهره‌اند این ناتوانی یا عدم آگاهی ناشی از هر علتی که باشد باید برطرف نمود در بعضی مواقع نظام‌های آموزشی از معیارهای خود عدول کرده و معلمانی استخدام می‌کنند که ویژگی‌های لازم را برای حرفه معلمی ندارند در بعضی مواقع نیز آموزش آکادمیک معلمان به تنهایی برای کار معلمی کافی نیست در مواقع دیگر تغییرات و تحولات آموزش‌های جدید را ضروری می‌سازد از جمله این موارد آموزش ضمن خدمت روشی مؤثر و سودمند برای ارتقاء کیفیت کار معلمان و بهبود عملکرد آنان است.

آموزش ضمن خدمت باعث افزایش سطح دانش بهسازی توانایی و مهارت شغلی کارکنان و ایجاد تخصص‌های لازم متناسب با مشاغل، توسعه و کسب مهارت‌های خاص و آموزش تخصص‌ها برای انجام کار مشخص و احراز مشاغل معین سودمندی افراد می‌گردد.

آموزش ضمن خدمت سطح سودمندی و اثربخشی را بهبود بخشیده و روحیه مطالعه و پژوهشگری و ابداع و نوآوری و خلاقیت و ابتکار را در افراد و کارکنان ایجاد نموده و بستر مناسب جهت رشد و ارتقاء کارکنان به مشاغل بالاتر و انطباق‌پذیری آنان با تغییرات را به وجود می‌آورد.

دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بایستی براساس نیازهای آموزشی معلمین و متناسب با تحصیلات، رشته و وظایف شغلی برنامه‌ریزی و اجرا گردد. تنوع سازمانها و مؤسسات و مراکز آموزشی و همچنین تنوع شیوه‌های آموزشی و نیاز مراکز آموزشی به داشتن نیروهای کارآمد و ثمربخش جهت دستیابی به اهداف سازمانی و تسهیل امور



و تأمین رضایت خاطر، لزوم ارزشیابی از این آموزشها را دو چندان می‌کند. اخیراً در سطح استانها اقدامات گسترده‌ای جهت تشکیل و راه‌اندازی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت افزایش یافته است. (علل تمایل بعضی از معلمان برای شرکت در این دوره‌ها در محدودیت‌های تحقیق خواهد آمد)

اهمیت تحقیق در زمینه دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت از آنجا مشخص می‌شود که:

۱. با پیشرفت سریع روانشناسی پرورشی روشهای تدریس علوم نیز دستخوش تغییر و تحول گریده و متناسب با آن روشهای آموزشی نیز تحول یافته و روشهای جدیدی از قبیل آموزش پروژه‌ای، برنامه‌ای و نظایر آن مطرح گشته‌اند که لازم است با آن روشها آشنا شوند که تحقق این امر از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت امکان‌پذیر است.

۲. آماده کردن معلمان جهت تغییرات بعمل آمده در محتوای کتب درسی از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت میسر می‌شود.

۳. انجام برنامه‌های جدید و تغییر در ساختار نظام آموزشی و جایگزینی نظام‌های جدید و بازسازی نظام‌های قدیم آموزشی درک و ارائه آموزش به معلمان که در واقع مجریان اصلی این برنامه هستند می‌باشد لذا تحقق این منظور از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت میسر می‌شود.

۴. بهره‌برداری از تکنولوژی جدید در آموزش و پرورش و آشنایی با وظایف جدید که گاهی به عهده کارشناسان و مسئولان آموزش و پرورش گذاشته می‌شود. گسترش فکر آموزش و پرورش مداوم همه از دلایل اهمیت و لزوم آموزشهای ضمن خدمت می‌باشد.

۵. سرانجام اینکه مسؤلیت اساسی تربیت نیروی انسانی به عهده نظام آموزش و پرورش است و در درون این نظام نیز هر آرمان و وضع مطلوبی که تصور شود باید آن را به طور منطقی در معلم منعکس دانست. در حقیقت کیفیتها و قابلیت‌های معلمان شاغل در هر نظام تعلیم و تربیت آئینه تمام‌نمای کیفیت نظام آموزش و پرورش آن می‌باشد. این بدان جهت است که تحقق هر آرمانی در آموزش و پرورش در گرو تحقق آن در معلم و نیروی انسانی است که به صورت عامل اجرای آن آرمانها ایفای نقش می‌کند.

پس از آنجا که معلم رکن رکن هر نظام تعلیم و تربیت شتاخته می‌شود و با توجه به جایگاهی که تربیت نیروی انسانی در دستیابی به اهداف توسعه جوامع در دهه‌های اخیر پیدا کرده است میتوان نتیجه گرفت که هر قدر برای تربیت نیروی انسانی و معلم سرمایه‌گذاری شود شایسته، بجا و قابل دفاع است؛ لذا برای بوجود آوردن این کیفیتها و

قابلیتها در معلمان شاغل می‌توان از آموزش ضمن خدمت دوره‌های کوتاه مدت به عنوان یک مکمل بهره جست. (مهرمحمدی، ۱۳۷۹: ۱۵۵)

با توجه به موارد فوق، محقق لازم می‌داند که میزان اثربخشی این نوع آموزش‌ها (دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت) در بین معلمان مورد ارزیابی قرار گیرد تا میزان پیشرفت معلمان مشخص گردیده و از تکرار اشتباهات جلوگیری و در صدد رفع نقایص و نارسائی‌ها و ارائه راهکارها و راه‌حل‌های مناسب برآید.

## اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق: آموزش ضمن خدمت از جمله روشهای متداول و رایج آموزش کارکنان است که به موازات رشد سریع علوم و تکنولوژی مورد توجه و نظر دست‌اندرکاران امور سازمانی بالادست سازمان‌های آموزشی قرار گرفته است. امروزه توجه به مسئله نیاز و احتیاجات آموزشی کارکنان، به دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت و تلاش و کوشش سازمانها در جهت تأمین این نیاز اساسی امری لازم و ضروری است از آنجا که هر تلاش و فعالیتی چه آموزشی و چه غیر آموزشی بر هدفی مترتب است دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت نیز در راستای تأمین احتیاجات آموزشی معلمان در سطح آموزش و پرورش به دنبال اهداف و پاسخگویی به سؤالات خاصی است.

هدف فرعی: تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه شهرستان مهاباد بر مؤلفه‌های هفت‌گانه یعنی نظم و انضباط معلمین، همکاری معلمان با یکدیگر، مدیر مدرسه، دانش‌آموزان و اولیای آنها، مهارت‌های فکری معلمان، افزایش مسؤلیت‌پذیری، تقویت روحیه، توانایی معلمان در تدریس و اداره کلاس و افزایش دقت معلمان.

به منظور مطالعه و تحقیق و تفحص پیرامون موضوع مورد تحقیق یعنی بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه شهرستان مهاباد و دستیابی به حقایق و واقعیاتی که در این زمینه که آیا آموزشهای لازم ضمن خدمت کوتاه مدت دارای اثربخشی لازم بوده‌اند یا خیر؟ فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

## فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌هایی که برای پاسخ به سؤالات تحقیق در نظر گرفته شده عبارتند از:

۱. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، در افزایش نظم و انضباط معلمان مؤثر است.
۲. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، همکاری معلمان با یکدیگر و همکاری آنان را با مدیریت مدرسه، دانش‌آموزان و اولیای آنها را افزایش می‌دهد.
۳. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، مهارت‌های فکری معلمان را در جهت حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد.
۴. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، در افزایش مسؤلیت‌پذیری معلمان مؤثر است.
۵. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، در تقویت روحیه معلمان تأثیر دارد.
۶. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، توانایی معلمان را در تدریس اعم از شیوه تدریس و اداره کلاس افزایش می‌دهد.
۷. دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، در افزایش دقت معلمان تأثیر دارد.

## تعاریف نظری و عملیاتی واژگان تحقیق

**تعریف نظری آموزش ضمن خدمت:** راهنمایی‌های رسمی مربوط به تخصص و شغلی است که توسط

سرپرست یا مربی متخصص به سایرین ارائه می‌گردد.

آموزش ضمن خدمت فرایندی است که کارکنان را در سطوح مختلف سازمانی برای پیشرفت در نحوه تفکر و

عمل، مهارت‌ها و روشها و رفتارهای مناسب به طریق گروهی آموزش می‌دهد. از تعاریف فوق نتیجه می‌گیریم که

آموزش ضمن خدمت به قصد دانش‌افزایی، کسب مهارت و تغییر نگرش معلمان صورت می‌گیرد.

**تعریف عملیاتی آموزش ضمن خدمت:** در این تحقیق منظور از دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه

مدت نوعی آموزش مقطعی (۳۰ تا ۱۰۰) ساعته در بخشی از سال تحصیلی می‌باشد که مرکز آموزش نیروی انسانی

پس از نیازسنجی با کسب مجوز از وزارت آموزش و پرورش برای معلمان خود در دروس معینی متناسب با وظایف

شغلی آنان دایر می‌کند تا دانش و مهارت آن را افزایش دهد و در پایان دوره در صورت موفقیت به آنها گواهینامه

پایان دوره داده می‌شود که در کسب گروه ممتاز، امتیاز بیشتر در سازماندهی معلمان و تعجیل در گروه مؤثر می‌باشد و در صورت سپری نکردن این دوره، (یعنی ساعات مشخصی) می‌تواند باعث توقف گروه شود و همچنین مانعی برای تدریس در بعضی پایه‌ها و یا دروس مخصوصاً ابتدایی به وجود خواهد آورد.

**تعریف نظری اثربخشی:** اثربخشی تابع توافق و همخوانی رفتار با انتظارات نقش معین است. به عبارت دیگر اثربخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۰: ۱۶۰).

اثربخشی: نشان‌دهنده درجه‌ای است که طی آن هدفها به انجام رسیده‌اند یا میزان تحقق هدفها و یا انجام مأموریتهاست (صفری، معین، ۱۳۷۰: ۴۳۷).

### تعریف عملیاتی اثربخشی

با توجه به تعاریف فوق، در زمینه اثربخشی و با توجه به اهداف مقرر و مورد نظر برای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در این تحقیق اهداف هفتگانه ذیل، معیارهای اثربخشی می‌باشد که اطلاعات مورد نظر درباره آن از طریق پرسشنامه به دست آمده است:

۱. افزایش نسبی نظم و انضباط در معلمان
۲. افزایش همکاری معلمان با یکدیگر، مدیریت مدرسه، دانش‌آموزان و اولیای آنها
۳. افزایش مسؤلیت‌پذیری معلمان
۴. تقویت روحیه معلمان
۵. افزایش مهارتهای فکری معلمان در جهت حل مشکلات درسی و غیردرسی دانش‌آموزان
۶. افزایش توانایی معلمان در تدریس اعم از شیوه تدریس و اداره کلاس
۷. افزایش دقت در معلمان

### تعاریف نظری انضباط:

انضباط در فرهنگ لغت مترادف با مفهومی نظیر تربیت کنترل نظم، نظارت، حس فرمانبرداری، خوی اطلاعات و نظیر آن آورده شده است. از مجموع این مفاهیم میتوان نتیجه گرفت که انضباط عبارت است از اعمال تربیتی که انجام آن باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده در افراد گردیده تخطی از موازین الزاماً کارکنان را با نوعی تنبیه روبرو می‌سازد (میرسپاسی، ۱۳۶۵: ۴۳۷)

مسئله انضباط در نوشته‌های اندیشمندان و دانشمندان تربیتی از جمله ماکارنکو زیاد از آن سخن به میان آمده است و به این صورت آن را تعریف می‌کند: