





معاونت پژوهش

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیادری از خداوند بجهان و اعتماد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن تمام بلند دانش و پژوهش و نظریه‌ها و جایگاه دانشگاه در امتحان فریبگ و تمدن بشری ما دانشجویان و اخصای بیست علمی واحد

های دانشگاه آژوا اسلامی متمدنی کردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل برات: التزام بر برات جویی از حرکت رفتار غیر حرفه‌ای و اعلام موضع نسبت بر کسانی حوزه علم و پژوهش را به مثابه‌های غیر علمی می‌آلایند.
- ۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد بر اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۳- اصل ترویج: تعهد بر رواج و دانش و اسناد نتایج تحقیقات و انتقال آن به بکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۴- اصل احترام: تعهد بر رعایت حریم با حرمت با در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و نموداری از حرکت حرمت شکنی.
- ۵- اصل رعایت حقوق: التزام بر رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر جانان حق.
- ۶- اصل رازداری: تعهد بر صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمانها و کشور و کلیه افراد و نهادی مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل تحقیق جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.
- ۸- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد بر رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بکاران پژوهش.
- ۹- اصل منافع ملی: تعهد بر رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد (MA)
گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر مهدی شریعتمداری

استاد مشاور:

دکتر مژگان مردانی راد

پژوهشگر:

لیلا پورآزادی

بهار ۱۳۹۴

تقدیم به

پدر و مادر عزیز و مهربانم

که در سختی ها و دشواری های زندگی همواره یاری دلسوز و فداکار

و پشتیبانی محکم و مطمئن برایم بوده اند.

تقدیم به همسرم

به پاس قدردانی از قلبی آکنده از عشق و معرفت که محیطی سرشار از سلامت و امنیت و آرامش و آسایش برای من

فراهم آورده است

سپاس

سپاس خداوندی که اندیشه را در نهاد آدمی نهاد تا با تکیه بر آن اشرف مخلوقات گردد، و به وسیله آن در پهنه هستی به تحقیق و تفحص بپردازد و طبیعت را مسخر خویش گرداند.

سپاس صمیمانه به محضر استاد ارجمندم جناب آقای دکتر مهدی شیرمحمداری که با تامل و تحلل و با عنایت بی دریغش راهمایی حقیر را در تمامی مراحل انجام این تحقیق بر عهده داشتند. همچنین از استاد مشاور بزرگوارم، سرکار خانم دکتر مژگان مردانی راد که بار، نمودهای ارزنده و مشاورانه خود در انجام این تحقیق تأثیر بسزایی داشتند تشکر و قدردانی می‌نمایم. موفقیت و سربلندی همیشگی ایشان را از خداوند متعال درخواست می‌نمایم و امیدوارم به‌واره جاودان بمانند.

و در پایان مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمامی عزیزان و همکاران در آموزش و پرورش شهرستان و دانشگاه آزاد اسلامی که در به ثمر رسیدن این تحقیق همکاری نمودند، اعلام می‌دارم.

بسمه تعالی

تعهدنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب لیلا پورآزادی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۴/۳/۱۸ از رساله خود تحت عنوان بررسی عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

۱. این رساله، حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده، توسط اینجانب بوده است و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، طبق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲. این رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این رساله را داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد، مجوزهای مربوط را اخذ نمایم.

۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی، مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نماید و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: لیلا پورآزادی

تاریخ: ۱۳۹۴/۳/۱۸

امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۴/۰۳/۱۸

دانشجوی کارشناسی ارشد **لیلا پورآزادی** از پایان نامه ی خود دفاع نموده وبانمره **۱۸**
بحروف **هجده** و **با درجه بسیارخوب** مورد تصویب قرار گرفت .

امضا استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۲۱۲۹۳۲۰۴۲
عنوان پایان نامه: بررسی عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران		
نام و نام خانوادگی دانشجو: لایلا پورآزادی	شماره دانشجویی: ۹۱۱۰۷۸۰۱۸	تاریخ شروع پایان نامه: ۱۳۹۳/۶/۱۰
رشته تحصیلی: مدیریت آموزشی	استاد راهنما: دکتر مهدی شریعتمداری	تاریخ اتمام پایان نامه: ۱۳۹۴/۳/۱۸
استاد مشاور: دکتر مژگان مردانی راد		
چکیده هدف این پژوهش بررسی عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع زمینه یابی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به تعداد ۵۱۰ می باشد که با مراجعه به جدول مورگان تعداد ۲۱۸ نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده است. در این تحقیق، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و جهت بررسی پایایی پرسشنامه، به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه ای با حجم ۲۵ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای قابلیت اعتماد ۰.۶۵۸، نگرش ۰.۷۱۱، کیفیت کار ۰.۷۳۶، ابتکار عمل ۰.۷۶۶، همکاری ۰.۷۱۷، یادگیری و توسعه شخصی ۰.۸۰۷، رهبری ۰.۸۳۷، عملکرد ۰.۹۳۶، برآورد گردید که این میزان نشان دهنده پایایی و انسجام درونی سوالهای در پرسشنامه می باشد. برای توصیف داده ها از جداول توزیع فراوانی، نمودار میله های میانگین وانحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و برای پاسخ به فرضیه های پژوهش از آزمون لوین، آزمون t برای گروههای مستقل و آزمون t تک نمونه ای و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داده که دوره های آموزش ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی بر وضعیت عملکرد معلمان مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران تاثیر معنادار ندارد. کلمات کلیدی: عملکرد معلمان، دوره های ضمن خدمت، کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی، مقطع متوسطه ۱، آموزش و پرورش شهر تهران		

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضاء:

مناسب نیست

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
	فصل اول کلیات پژوهش
۳	مقدمه.....
۴	۱-۱ بیان مسئله.....
۶	۱-۲ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش.....
۸	۱-۳ اهداف تحقیق.....
۹	۱-۴ فرضیه های تحقیق.....
۱۰	۱-۵ تعریف واژگان و اصطلاحات.....
۱۳	۱-۶ مدل مفهومی پژوهش.....
	فصل دوم: پیشینه و ادبیات تحقیق
۱۵	مقدمه.....
۱۶	۲-۱ آموزش ضمن خدمت.....
۱۶	۲-۱-۱ مفهوم آموزش و آموزش ضمن خدمت.....
۱۹	۲-۱-۲ آموزش و بهسازی کارکنان.....
۲۰	۲-۱-۳ آموزش و بهسازی سازمانی.....
۲۱	۲-۱-۴ اهداف آموزش ضمن خدمت.....
۲۳	۲-۱-۵ ضرورت و اهمیت آموزش.....
۲۴	۲-۱-۶ پیامدهای مثبت آموزش.....
۲۵	۲-۱-۷ فرآیند آموزش.....
۳۰	۲-۱-۸ انواع آموزشهای ضمن خدمت.....
۳۴	۲-۱-۹ تاریخچه آموزش ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش.....
۳۷	۲-۱-۱۰ روشهای آموزش.....
۴۱	۲-۲ بخش دوم: عملکرد.....
۴۱	۲-۲-۱ سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد.....
۴۳	۲-۲-۲ دیدگاههای جدید در مورد عملکرد.....
۷۳	۲-۳ مروری بر پیشینه تحقیق.....

۷۳	۲-۳-۱ مروری بر تحقیقات داخلی.....
۷۵	۲-۳-۲ مروری بر تحقیقات خارجی.....
	فصل سوم: روش تحقیق
۷۹	مقدمه.....
۷۹	۳-۱ روش تحقیق.....
۷۹	۳-۲ قلمرو تحقیق.....
۷۹	۳-۳ جامعه آماری.....
۸۰	۳-۴ تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۸۰	۳-۵ روش گردآوری داده ها.....
۸۱	۳-۶ ابزار گردآوری داده ها.....
۸۱	۳-۷ تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش.....
۸۲	۳-۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۸۴	مقدمه.....
۸۵	۴-۱ توصیف داده های جمعیت شناختی.....
۸۵	۴-۱-۱ جنسیت معلمان.....
۸۶	۴-۱-۲ سطوح تحصیلی پاسخگویان.....
۸۷	۴-۱-۳ سابقه کاری معلمان.....
۸۸	۴-۱-۴ سن معلمان.....
۸۹	۴-۱-۵ بررسی چگونگی توزیع عملکرد و مولفه های آن در معلمان.....
۹۰	۴-۱-۶ توصیف عملکرد و مولفه های آن.....
۹۱	۴-۲ فرضیه های پژوهش.....
۹۱	۴-۲-۱ فرضیه اصلی.....
۹۲	۴-۲-۲ فرضیه های فرعی پژوهش.....
	فصل پنجم: نتیجه گیری
۱۰۴	مقدمه.....
۱۰۴	۵-۱ خلاصه تحقیق.....
۱۰۷	۵-۲ بحث و نتیجه گیری.....

۱۱۰	۵-۳ محدودیت های تحقیق
۱۱۰	۵-۳-۱ محدودیت های در دست محقق
۱۱۰	۵-۳-۲ محدودیت های خارج از دست محقق
۱۱۱	۵-۴ پیشنهادهای تحقیق
۱۱۱	۵-۴-۱ پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق
۱۱۲	۵-۴-۲ پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی
۱۱۳	منابع
۱۲۲	ضمائم

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۸۱	جدول ۳-۱: نحوه تخصیص سوال های پرسشنامه.....
۸۲	جدول ۳-۲: آلفای کرونباخ برای پرسشنامه.....
۸۵	جدول ۴-۱: توزیع فراوانی جنسیت معلمان.....
۸۶	جدول ۴-۲: توزیع فراوانی سطوح تحصیلی معلمان.....
۸۷	جدول ۴-۳: توزیع فراوانی سابقه کاری معلمان.....
۸۸	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی سن معلمان.....
۸۹	جدول ۴-۵: کجی و کشیدگی برای آزمون نرمالیتی عملکرد و مولفه های آن.....
۹۰	جدول ۴-۶: میانگین و انحراف استاندارد عملکرد و مولفه های آن.....
۹۱	جدول ۴-۷: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد معلمان.....
۹۲	جدول ۴-۸: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر قابلیت اعتماد.....
۹۳	جدول ۴-۹: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر نگرش.....
۹۴	جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر کیفیت کار.....
۹۵	جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر ابتکار عمل.....
۹۶	جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر همکاری.....
۹۷	جدول ۴-۱۳: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر یادگیری و توسعه شخصی.....
۹۸	جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر رهبری.....
۹۹	جدول ۴-۱۵: نتایج آزمون t بر گروههای مستقل.....
۱۰۰	جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه.....
۱۰۱	جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه.....
۱۰۲	جدول ۴-۱۸: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۸	نمودار ۱-۲: فرایند آموزش پارکر. منبع: ولشاک (۱۹۸۳).....
۲۹	نمودار ۲-۲: مدل آموزش مبتنی بر تحول پذیر بودن سازمان.....
۵۳	نمودار ۳-۲: فرآیند ارزیابی عملکرد.....
۸۵	نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی جنسیت معلمان.....
۸۶	نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی سطوح تحصیلی معلمان.....
۸۷	نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی سابقه کاری معلمان.....
۸۸	نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی سن معلمان.....
۹۰	نمودار ۵-۴: میانگین عملکرد و مولفه های آن.....

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع زمینه یابی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی در مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به تعداد ۵۱۰ می باشد که با مراجعه به جدول مورگان تعداد ۲۱۸ نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده است. در این تحقیق، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و جهت بررسی پایایی پرسشنامه، به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه ای با حجم ۲۵ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای قابلیت اعتماد ۰.۶۵۸، نگرش ۰.۷۱۱، کیفیت کار ۰.۷۳۶، ابتکار عمل ۰.۷۶۶، همکاری ۰.۷۱۷، یادگیری و توسعه شخصی ۰.۸۰۷، رهبری ۰.۸۳۷، عملکرد ۰.۹۳۶. برآورد گردید که این میزان نشان دهنده پایایی و انسجام درونی سوالهای در پرسشنامه می باشد. برای توصیف داده ها از جداول توزیع فراوانی، نمودار میله های، میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و برای پاسخ به فرضیه های پژوهش از آزمون لوین، آزمون t برای گروههای مستقل و آزمون t تک نمونه ای و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داده که دوره های آموزش ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی بر وضعیت عملکرد معلمان مقطع متوسطه ۱ آموزش و پرورش شهر تهران تاثیر معنادار ندارد.

کلمات کلیدی: عملکرد معلمان، دوره های ضمن خدمت، کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی، مقطع

متوسطه ۱، آموزش و پرورش شهر تهران

فصل اول کلیات پژوهش

مقدمه

تحولات بزرگی که در زمینه های دانش هر سازمانی به طور روزانه اتفاق می افتد، نیازهای جدید آموزش را برای مشاغل مختلف به وجود می آورد که تحصیلات دانشگاهی صرف، پاسخ گوی این نیاز نیست و به انواع دیگر آموزشها، مانند آموزش ضمن خدمت توجه دارد. آموزش ضمن خدمت، در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش های قبلی فرد قرار می دهد. در دنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر بقاء و دوام سازمان ها در گرو تعامل بین روش های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری ها فرا سازمانی^۱ است. کلید اصلی این تعامل در استفاده از مکانیزم مؤثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است. اصولاً آموزش های ضمن خدمت را جزیی از آموزش های مداومی می توان تصور کرد که انسان ها برای ایفای نقش مؤثر در روابط شغلی و به طور کلی روابط اجتماعی به آنها نیازمندند (کاظم پور و غفاری، ۱۳۹۰).

همچنین باید گفت لازمه بر خورداری جامعه از مربیان و معلمان شایسته و ماهر تشکیل کلاس های بازآموزی و آموزش های ضمن خدمت با اصول و فلسفه خاص است. پی یر و گاتر^۲ آموزش ضمن خدمت را «نوعی کوشش نظام مند تلقی می کنند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود (فتیحی واجارگاه، ۱۳۸۲، ص ۱۳). امروزه کیفیت آموزش و پرورش را میزان تناسب آنچه تدریس و آموخته می شود با نیازهای حال و آینده فراگیران با توجه به وضعیت خاص آنان و چشم انداز آینده می دانند. در این مفهوم از کیفیت، تغییرات مهم در ابعاد مختلف نظام آموزش و پرورش که در افزایش یا کاهش کیفیت آموزش تأثیر دارند، باید مورد توجه قرار گیرند (پرداختچی، ۱۳۸۲). همچنین کاربرد مفهوم کیفیت در نظام آموزشی مستلزم داشتن دیدگاه سیستمی نسبت به فعالیتهای آموزش و تحلیل کارایی آنو در نتیجه آن بهبود عملکرد است. که در این تحقیق با توجه به مطالب

^۱ Meta Organizational

^۲ Pier and Gatter

بیان شده بر آن است تا تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی بر وضعیت عملکرد معلمان را مورد بررسی قرار دهد.

۱-۱ بیان مسئله

امروزه تغییر مهمترین خصیصه ای است که سازمانها با آن روبرو هستند. از دیدگاه سازمانی، تغییر به مفهوم دگرگونی و تحول در سازمان به منظور فراهم آوردن امکان استمرار فعالیت یا بقای آن با توجه به شرایط محیطی است. شرایطی که ویژگی اصلی یا اولیه آن، پیچیدگی، تنوع و تحول سریع است. آموزش و بهسازی منابع انسانی در چنین شرایطی راهبرد اصلی تلقی می شود (عباس زادگان و ترک زاد، ۱۳۸۸).

در همین راستا، برنامه های آموزشی در سازمانها نقش فزاینده ای در توسعه منابع انسانی بر عهده گرفته که از جمله مهمترین آنها برنامه های آموزش ضمن خدمت است. بطور کلی برنامه های آموزش ضمن خدمت در رسیدن به اهداف سازمانی از اهمیت وافری برخوردار است. از طریق این آموزشها، کارکنان مهارتها، توانائیهها، دانش ها و نگرشهایی را کسب کرده که به آنها در انجام موثر شغلشان، چه در زمان حال و چه در آینده کمک می کند (کارل و کازمیتس^۱، ۱۹۸۶).

آموزش ضمن خدمت یکی از موثرترین ابزارها برای همسازی و انطباق کارکنان با شرایط متغیر و متحول زمان است. تحقیقات و مطالعات انجام شده مؤید آن است که اینگونه آموزشها در کیفیت بخشیدن به کار نقش دوگانه ای دارند. یعنی از یک طرف با افزایش آگاهی و دانش کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی، اعتماد بنفس و وابستگی به سازمان و رشد و پیشرفت افراد می گردند و از طرف دیگر با بهبود روشهای انجام کار، تحقق اهداف سازمانی و کارایی و اثربخشی آن را مقدور می سازند (فتحی، ۱۳۶۴). چنین آموزشی دارای چندین مزیت اصلی است. اول: ثمربخشی هزینه است یعنی کارکنان در حال یادگیری، تولید هم می کنند. دوم: انگیزه را بالا برده و بازخورد را بهبود می بخشد. حضور واقعی کارکنان در سر کارشان باعث می شود اشتیاق به عملکرد در آنها ایجاد شود و نتایج فوری اقدام خود را ببینند و بلاخره اینکه مسائل و مشکلات مربوط به انتقال آموزشی به حداقل

۱. Carrel and Kuzmits

می‌رسد. وقتی کارکنان در محیط واقعی کار مهارتی را فرا می‌گیرند احتمال استفاده از آن حتمی است (سینگر^۱؛ ترجمه آل آقا، ۱۳۸۴). با توجه به این مسئله سازمانهای مختلف سالانه هزینه های هنگفتی را برای آموزش مهارتهای خاص صرف میکنند، بدون اینکه سیستم ارزیابی مناسبی وجود داشته باشد تا بازخورد لازم را به سازمانها درباره نتایج آموزش بدهد (بیکر، ۱۹۹۹ به نقل از هداوندی، ۱۳۸۲).

ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از معیارهای مهم در قضاوت درباره اثربخشی کارکنان و یا غیراثربخش بودن آن‌ها برای سازمان به حساب می‌آید (اردوگان^۲، ۲۰۰۲). با آگاه نمودن کارکنان از عملکرد آنان، زمینه پرورش آنها فراهم شده و به دنبال آن، تلاش آگاهانه ای برای جایگزین ساختن رفتارهای مناسب و حذف رفتارهای منفی و غیر اثربخش خواهند داشت (سیدجوادین، ۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد عبارت است از ارزشیابی دوره ای عملکرد کاری کارکنان توسط سرپرست بلافصل وی (تورتنن، ۱۳۸۶). فولگر، کنوواسکای و کروپانزونا (۱۹۹۲) معتقدند ارزیابی عملکرد بهتر با تخصیص نتایجی مثل پرداخت بر اساس شایستگی و ارتقای پست در ارتباط است. ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از ابزارهای مهم و کارآمد هر سازمان برای بهبود عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه افزایش بهره وری آن سازمان است. مطمئناً نتیجه حاصل از این ارزیابی باید به شناخت بیشتر نقاط ضعف و قوت سیستم منجر شود. در بیانی ساده تر، هدف از اجرای این تحلیل و بررسی شناسایی نواقص سیستمی در حیطه نیروی انسانی و اخذ تدابیر لازم برای رفع موانع است. لذا پس از جمع آوری اطلاعات از نوع عملکرد کارکنان، باید به تحلیل آنها پرداخت تا برنامه های راهبردی برای بهبود روند تعیین شود.

لذا با توجه به مطالب مطروحه، و اهمیت و ضرورت عملکرد کارکنان در موفقیت سازمان و همچنین تاثیر آموزش و بهسازی منابع انسانی بر عملکرد در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که عملکرد معلمان آموزش دیده در دوره های ضمن خدمت کتاب های جدید تالیف انگلیسی در مقطه متوسطه ۱ چگونه است؟

^۱ Singer

^۲ Erdogan

۲-۱ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

عمده ترین هدف آموزش و بهسازی نیروی انسانی توسعه سرمایه انسانی در سازمانهاست. سرمایه انسانی در سازمانها عبارتست از: ظرفیتهای و توانائیها (بویژه مهارتهایی) که افراد در فرایند آموزش تحصیل کرده و موجب بهره وری بیشتر عملیات سازمانی می شوند. یعنی انواع آموزشهای رسمی و غیررسمی که نهایتاً به اعتلاء کیفیت نیروی کار منجر می گردد. همه نوعی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به حساب می آید. در واقع تمامی هزینه های مادی (مثل پول) و غیرمادی (مانند فرصتهای از دست رفته) که در جریان آموزش صرف می شوند، نوعی سرمایه گذاری روی منابع انسانی به حساب می آیند. زیرا در شرایط مطلوب آموزش، فرصت افزایش بهره وری را برای شخص و در نهایت برای سازمان و جامعه فراهم می کند. بدین لحاظ فرهنگ امروزی آموزش، آن را سرمایه گذاری قلمداد می کند (عمادزاده، ۱۳۸۸).

ره آورد فعالیتهای آموزشی افزایش و ایجاد دانش و مهارتهای مولد است. بدین معنی که دانش یا مهارتهای اکتسابی در فرایند آموزش به خودی خود قابل مصرف نیستند. بلکه آنها ویژگیها یا عوامل لازم برای افزایش کارایی و اثربخشی عملیات هستند. به عبارت روشتر، بهره دهی آموزشهای غیررسمی در وجه اول در قالب افزایش دانش، بهبود عملکرد فکری و شغلی کارکنان متبلور میشود. بنابراین از طریق سنجش میزان افزایش آگاهیها، بهبود مهارتهای شغلی و قابلیتهای اکتسابی جدید می توان بازده هزینه های مصروفه در جهت آموزش را توجیه کرد. بطور کلی هزینه های مصرف شده در فرایند آموزش دلیل موجهی بر لزوم ارزشیابی اثربخشی آموزشها می باشد (دولان و شولز؛ ترجمه طوسی و صائی، ۱۳۹۰).

هر نظام آموزشی متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی، در روند رشد و توسعه خویش به وجود معلمان بانگیزه و توانمند نیاز دارد تا بتوانند بر روی فرآیند های تعالی و ترقی افراد آن جامعه تاثیر بگذارند. در این ره گذر تقویت توانایی و مهارت معلمان و آموزش دهندگان برای مواجهه با شرایط متنوع و جدید و تغییرات انجام شده در سیستم آموزش ضروری می باشد. لذا پیش بینی می شود

برنامه ریزی و اجرای آموزش های ضمن خدمت منجر به بهبود عملکرد و انگیزه معلمان گردیده و نهایتاً تعالی و پیشرفت این مجموعه نظام آموزشی را به دنبال داشته باشد.

در این میان، بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود. دولت ها و سازمان ها و موسسات تلاش جلو برنده ای را در این مورد اعمال می کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرا سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه گیری و ارزیابی امکان پذیر نیست. عبارتی، موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن مستلزم اندازه گیری است و از این رو سازمانی بدون سیستم ارزیابی عملکرد قابل تصور نمی باشد. بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می شود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه های توسعه و رفاه جامعه است. ارایه خدمات و تولید محصولات متعدد و تامین هزینه ها از محل منابع، حساسیت کافی را برای بررسی تحقق اهداف، بهبود مستمر کیفیت، ارتقای رضایتمندی مشتری و شهروندان، عملکرد سازمان و مدیریت و کارکنان را ایجاد کرده است. در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرآیندی و بطور صحیح و مستمر انجام شود، در بخش دولتی موجب ارتقا و پاسخگویی دستگاه های اجرایی و اعتماد عمومی به عملکرد سازمان ها و کارایی و اثربخشی دولت می شود. در بخش غیر دولتی نیز موجب ارتقای مدیریت منابع، رضایت مشتری، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت های جدید، پایداری و ارتقای کلاس جهانی سازمان و موسسات می شود.

اداره آموزش و پرورش شهر تهران هم یکی از سازمانهای بیشماری است که هر ساله اقدام به اجرای برنامه های آموزشی ضمن خدمت می نماید که در سال ۱۳۹۲ با صرف هزینه های زیاد، چندین برنامه وسیع آموزشی را برای کارکنان خود اجرا کرده است. یکی از برنامه های آموزشی اجرا شده شامل آموزش کتابهای جدیدالتالیف زبان انگلیسی به معلمان مقطع متوسطه می باشد. نظر به