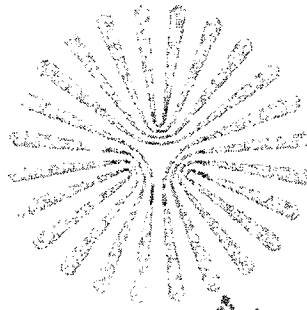


۸۷/۱۱۰۷۴۳۱

۸۷/۱۲/۱۷



دانشگاه پیام نور

دانشکده پیام نور تهران

گروه علوم تربیتی

عنوان

مطالعه تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی
شهرستان پارس آباد

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته برنامه ریزی درسی

دانشجو:

محمود مشکی ماجلان

استاد راهنما:

دکتر مهران فرج اللهی

استاد مشاور

دکتر سیدعلی محمد موسوی

آذر ماه ۱۳۸۷

اطلاعات تماس
شماره تلفن: ۰۲۱-۸۷۰۷۴۳۱
آدرس: تهران، خیابان ولیعصر، پلاک ۱۱۰

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۲۱

۱۰۱۴۰۳

۱۰۷۴۴۹



تاریخ

شماره

پیوست

((تصویب نامه))

پایان نامه تحت عنوان :

((مطالعه تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی))

شهرستان پارس آباد ((

تاریخ دفاع : ۱۳۸۷/۱۰/۱۰ ساعت : ۱۳/۰۰ - ۱۱/۳۰ نمره : ۱۹۱۴۵

اعضای هیات داوران :

هیات داوران

نام و نام خانوادگی

امضاء

مرتبه علمی

۱- جناب آقای دکتر مهران فرج اللهی - استاد راهنما

۲- جناب آقای دکتر سیدعلی محمد موسوی - استاد مشاور

۳- جناب آقای دکتر محمدرضا سزمدی - استاد داور

۴- جناب آقای محمدرضا سزمدی - نماینده گروه

خیابان انقلاب،

ستاد نجات الهی،

خیابان سپند،

کلا ۲۳۳

تلفن: ۸۸۱۰۱۰۹۰

شماره: ۸۸۹۰۳۱۵۸

الکترونیکی:

info@Tehran.pr

الکترونیکی:

http://www.Tehran.

تقدیم به همسر مهربان و همکار گرانقدر که برگ های

سبز را در زندگی پروراندند و بار سختی های مرا در

زندگی و این پژوهش نیز تحمّل کردند .

تقدیر و تشکر

با سپاس از خداوند منان که توفیق به انجام رساندن این تحقیق را ارزانی داشت و با تقدیر و تشکر از اساتید گرامی آقای دکتر فرج اللهی و آقای دکتر سیدعلی محمد موسوی که در پایان رساندن این امر صبورانه مرا مساعدت و راهنمایی نمودند .

از برادر ارجمندم جناب آقای مهدی معینی کیا و معلمان و مدیران مقطع ابتدایی شهرستان پارس آباد که با همکاری صادقانه و ایجاد زمینه مناسب برای اجرای پژوهش موجب غنای هر چه بیشتر این پژوهش گردیدند تشکر و قدردانی می‌گردد.

در پایان از همسر، فرزندان دلبندم امیر حسین و علیرضا کوچولو که با صبر، بردباری، تحمل زحمات فراوان و تشویق و ترغیب‌های خود محیط مناسبی را برای انجام هر چه بهتر این پژوهش فراهم نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

از خداوند بزرگ سلامتی، سربلندی و موفقیت، برای همه کسانی که در این پژوهش همکاری نمودند را مسئلت می‌نمایم.

چکیده:

آموزش ضمن خدمت یکی از راهبرد های موثر در افزایش مهارت و دانش معلمان می باشد. عصر کنونی که اطلاعات و ارتباطات آن را به سیطره ی خود کشانده است، ضروری به نظر می رسد که معلمان با ویژگی های این عصر به خوبی آشنا و مسایل و مشکلات خویش را به نحوه احسن حل نمایند. لازمه ی چنین کارکردی آن است که به معلمان در این خصوص آموزشی های موثر و اثر بخش داده شود و دوره ها یی در ضمن خدمت مرتبط با نیازهای آموزشی آنان ایجاد کرده تا آنها بتواند نیازهایشان را تا این امر منجر به رضایت شغلی در آنان گردد پژوهش حاضر به بررسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی و نیاز های آموزشی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد پرداخته است. در این پژوهش سه سوال مرتبط با دوره های ضمن خدمت به شرح ذیل مطرح شده است: ۱- آیا آموزش های ضمن خدمت مبتنی بر نیاز های آموزشی معلمان شده است؟ ۲- آیا آموزش های ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان تأثیر دارد؟ ۳- آیا بین نقش دوره های آموزش های ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی و رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد؟ در این پژوهش ۳۰۰ نفر نمونه از جامعه ی آماری آموزگاران شهرستان پارس آباد مغان به صورت نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بر اساس جدول مورگان انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفت. برای پاسخ به سوال ها از سه نوع پرسشنامه بسته پاسخ (اول ۲۵ گویه دوم ۲۵ و سوم ۱۹) که بر اساس اهداف پژوهش تنظیم گردید پرسشنامه اول در مورد مرتبط بودن دوره ها با نیاز های آموزشی، پرسشنامه دوم نقش دوره های ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان و سوم در ارتباط با رضایت شغلی معلمان با توجه به رفع نیاز های آنان، استفاده گردید. پایایی پرسشنامه ی اول و دوم و سوم پس از اجرای مقدماتی بر روی ۲۰ نفر از معلمان با روش دو نیمه کردن و کرونباخ، به دست آمد که پرسشنامه های مزبور از پایایی قابل قبول برخوردار بود. پس از اجرای و تجزیه تحلیل نتایج به صورت توصیفی و تحلیلی که سوال های ۱ و ۲ با استفاده از روش های آماری t تک نمونه ای و سوال ۳ با روش همبستگی پیرسون ۲ تحلیل شد دریافتیم که رضایت شغلی معلمان نیز با استفاده از آزمون دو جمله ای باینومینال (Binominal) استفاده شد. سوال ۱ در خصوص ظراحی دوره های آموزش های ضمن خدمت مبتنی بر نیازهای آموزشی در سطح اطمینان 0/99 بدست آمده و سوال دوم در سطح اطمینان 0/99 معنی دار بود. در مورد سوال سوم در سطح اطمینان 0/95 معنی دار بود. و در مجموع هر سه فرضیه این پژوهش با درصد اطمینان قابل قبولی اثبات گردید و با توجه بر نتایج برآمده پیشنهاداتی کاربردی و پژوهشی ارائه شد. امید است نتایج این پژوهش در جهت ارتقای آموزش های ضمن خدمت مورد استفاده واقع شود.

واژگان کلیدی :

نیاز آموزشی

نیاز آموزشی کارکنان عبارتست از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش ، مهارت و یا رفتار باید بوجود آورد تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیتهای مربوط به شغل خود را در حد مطلوب ، قابل قبول و منطبق بر استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان زمینه های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف بوجود آورد . (مشبکی ، ۱۳۷۷ ، ص ۳۷۴)

برای بررسی نیازهای آموزشی متغیرهای (رضایت شغلی ، آموزش ضمن خدمت، نیازهای آموزشی) در غالب ۲۵گویه از آنان پرسیده شدو مورد بررسی قرار گرفت.

دانش تخصصی

دانش تخصصی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی ها در رفتار و فعالیت است . دانش تخصصی از طریق تحصیل کارورزی و تجربه حاصل می شود (علاقبند ، ۱۳۷۳ ، ص ۱۸۳)

آموزش ضمن خدمت

از نظر گری دسلر آموزش ضمن خدمت اینچنین تعریف می شود : آموزش به معنی یادگیری یک شخص که شغلی را عملاً انجام دهد (دسلر ، ۱۹۹۷ ، ص ۲۵۶)

این نوع آموزش به آن دسته از آموزش های ضمن خدمت اطلاق می شود که از لحاظ زمانی محدود بوده و از چند هفته تا چند ماه متغیر و اساساً در ارتباط با وظایف و مسئولیت های شغلی و نیازهای مهم سازمان و کارکنان مبتنی است (فتحی واجارگاه ، ۱۳۷۳ ، ص ۳۷۶)

آموزش ضمن خدمت از طریق نمرات آموزش ضمن خدمت بدست آمده از دوره ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

رضایت شغلی

(وود) و (لی بولد) اعلام می دارند که رضایت شغلی ابعاد گوناگونی دارد، ولی هرچه باشد رضایت یا عدم رضایت مربوط به احساس است و این مردم هستند که مسئله ای را اینچنین یا آنچنان احساس می کنند و با توجه به تجارب ذهنی قبلی و موقعیت فعلی احساس رضایت یا عدم رضایت می کنند . (زالی ، ۱۳۷۶ ، ص ۱۴)

در این پژوهش رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه ۱۹ گویه (پژوهشگر مهدی عبدالله زاده) اندازه گیری شد .

برنامه های آموزش ضمن خدمت

تدارک برنامه یی از طریق نیازسنجی با هدف رشد حرفه ای دایمی که به نوبه ی خود باعث موفقیت هر چه بیشتر دانش آموزان می شود (الیوا ، ۱۹۹۶) .

صفحه عنوان

	فصل اول :
	طرح مسئله
۱	مقدمه
۱	تعریف مساله
۱	فرضیات تحقیق
۱	اهداف تحقیق
	فصل دوم :
	ادبیات تحقیق
۳	مقدمه
۴	مفهوم آموزش (نیروی کار)
۵	نقش آموزش
۶	آموزش و آماده سازی نیروی انسانی
۷	آموزش ضمن خدمت معلمان
۹	مروری بر تاریخچه آموزش ضمن خدمت
۱۰	خلاصه ای از وضعیت آموزش ضمن خدمت در چهار کشور صنعتی
۱۳	آموزش ضمن خدمت معلمان و مدیران مدارس در ایران
۱۶	اهمیت آموزش ضمن خدمت
۱۸	اهداف آموزش ضمن خدمت
۲۴	انواع فعالیتهای ضمن خدمت
۲۶	اصول آموزش ضمن خدمت
۲۹	درون دادههای آموزش کارکنان
۳۰	فرایند آموزش کارکنان
۳۱	گام های آموزش ضمن خدمت
۳۱	ویژگی های الگوی آموزش خدمت مدیران مدارس
۳۱	الگوی مناسب آموزش ضمن خدمت مدیران مدارس
۳۵	نقش آموزش کارکنان بر رضایت شغلی آنان
۳۶	ساختار رضایت شغلی
۳۶	عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۳۸	نیاز آموزشی
۳۹	لزوم شناسایی نیازهای آموزشی

۴۰	طبقه بندی نیازهای آموزشی
۴۳	جمع بندی
۴۴	پیشینه تحقیق
	فصل سوم
۴۹	مقدمه
۴۹	روش تحقیق
۴۹	جامعه ی آماری
۴۹	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۵۰	ابزار پژوهش (ابزار اندازه گیری)
	فصل چهارم
	مقدمه
۵۳	روش تجزیه و تحلیل
۵۳	سطح توصیفی
۵۴	نتایج استنباطی
۵۷	یافته های جانبی
۵۹	فصل پنجم
	مقدمه
۶۶	بحث و نتیجه گیری
۶۶	محدودیت های تحقیق
۶۸	پیشنهادات
۶۹	منابع و مأخذ
	الف) منابع فارسی
	ب) منابع انگلیسی
	پیوستها و جداول

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲ مراحل مختلف برنامه ریزی آموزشی کارکنان
- نمودار ۱-۴: نمودار توزیع جنسیتی پاسخگویان
- نمودار ۲-۴: نمودار توزیع تحصیلات پاسخگویان
- نمودار ۳-۴: نمودار توزیع محل تدریس پاسخگویان
- نمودار ۴-۴: نمودار توزیع رشته ی تحصیلی پاسخگویان

فهرست جداول

جدول ۱-۲ فرایند آموزش کارکنان

جدول ۱-۴: جدول توزیع جنسیتی پاسخگویان

جدول ۲-۴: جدول توزیع تحصیلات پاسخگویان

جدول ۳-۴: جدول توزیع محل تدریس پاسخگویان

جدول ۴-۴: جدول توزیع رشته ی تحصیلی پاسخگویان

جدول ۵-۴: وضعیت سابقه و دوره های گذرانده پاسخگویان

جدول ۶-۴ : جدول بررسی معنی داری طراحی دوره های آموزش های ضمن خدمت مبتنی بر نیاز های آموزشی معلمان

جدول ۷-۴ : جدول بررسی معنی داری طراحی دوره های آموزش های ضمن خدمت بر رفع نیاز های آموزشی معلمان

جدول ۸-۴ : جدول بررسی معنی داری رابطه بین رضایت شغلی و نقش دوره ها در رفع نیاز های آموزشی معلمان

جدول ۹-۴: جدول بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان

جدول ۱۰-۴: جدول بررسی وضعیت میزان همخوانی دوره های آموزش های ضمن خدمت با نیاز های آموزشی معلمان

جدول ۱۱-۴: جدول بررسی میزان تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان پیوست ها

داده های SPSS

پرسشنامه (۱ و ۲ و ۳)

فصل اول :

طرح مسئله

- مقدمه
- تعریف مساله
- فرضیات تحقیق
- اهداف تحقیق
- تعاریف نظری و عملیاتی واژه های پژوهشی
- طرح مسئله

.....

آموزش ضمن خدمت از اساسی ترین نیازهای آموزش و پرورش جامعه است که خوشبختانه در سال های اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است. از یک سو بسیاری از مدیران مدارس وظیفه ای در رابطه با آموزش ضمن خدمت برای خود قائل نبوده و با روش ها و حدود آن آشنا نیستند. در حال حاضر، آنچه تحت عنوان آموزش ضمن خدمت نامیده می شود، کلاس ها و جلساتی خارج از محیط کار و با شرایطی کاملاً غیر طبیعی و دور از واقعیت ها و مشکلات محیط کار است. در حقیقت آموزش ضمن خدمت به مجموعه آموزش هایی گفته می شود که فرد را با دانش و علوم جدید آشنا کرده و همچنین وی را در حل مشکلات شغلی اش توانمند می سازد. (میر کمالی، ۱۳۸۶، ص ۲۴۱).

اما از سوی دیگر، این واقعیت که دوره های آموزش ضمن خدمت در بسیاری مواقع بدون توجه به نیازهای آموزشی واقعی معلمان و بدون شرایط کاری آنها اتخاذ می شود همواره مانند سایه ای دوره های آموزش ضمن خدمت را دنبال می کند.

تعریف مساله

در قرن بیستم میلادی؛ نقش و اهمیت آموزش و پرورش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و صلح جهانی مورد بازنگری قرار گرفت. در اعلامیه حقوق بشر، آموزش و پرورش یک حق انسانی تلقی گردید، تعلیم و تربیت در بسیاری از کشورها اجباری شد و دولت ها خود را موظف به گسترش آن دانستند. مدارس به شدت توسعه یافتند و تعداد بسیاری از افراد واجب التعلیم روانه مراکز آموزشی شدند.

در کشور ما؛ آموزش و پرورش جدید که در سال ۱۲۶۷ هجری قمری با استخدام چند معلم اتریشی در دارالفنون آغاز شد، هم اکنون مسئولیت تعلیم و تادیب نزدیک به بیست میلیون دانش آموز و اداره امور نزدیک به یک میلیون نیروی انسانی شاغل را به عهده دارد. مدارس؛ مسئول تحقق اهداف آموزشی و تربیتی هستند. در حقیقت کارآیی و اثربخشی واحدهای گسترده آموزشی به میزان دانش و تخصص مدیران و معلمان وابسته است که اداره امور آنها را به عهده دارند. دانش و تخصص مدیران و معلمان از طریق آموزش های قبل از خدمت و ضمن خدمت و نیز تجارب شخصی آنان در انجام کار و زندگی افزایش می یابد. از آن جا که آموزش های قبل از خدمت به دلایل متعددی از قبیل توسعه و گسترش سریع علوم و تکنولوژی، فاصله طولانی بین زمان یادگیری و یاددهی و بسیاری مسائل دیگر، آن چنان که باید کارآیی ندارند و آموزش از طریق تجارب شخصی نیز با محدودیت هایی همراه است، همه این موارد باعث شده است که امروزه آموزش ضمن خدمت یکی از روش های متداول و قابل قبول توسعه دانش و تخصص مدیران و کارکنان سازمان ها تلقی شود.

نظر به اینکه برنامه های آموزش ضمن خدمت در رسیدن به اهداف سازمانی از اهمیت شایانی برخوردار می باشند و از طریق این آموزشها ، کارکنان ؛ مهارتها ، تواناییها ، دانش و نگرشهایی را کسب کرده که به آنها در انجام موثر شغلشان چه در زمان حال و چه در آینده کمک می کند .

همین مسئله باعث شده که محققان در پی پاسخ گویی به سوالات متنوعی در راستای بهبود روند آموزش ضمن خدمت بپردازند . برخی از پرسشهایی که مطرح می شود عبارتند از :

براستی منظور از آموزش ضمن خدمت چیست ؟ آموزش ضمن خدمت چه مرحله ای از آموزش به حساب می آید ؟ آیا دوره های آموزش ضمن خدمت با نیازهای آموزشی معلمان طراحی می شود ؟ آیا با کمک آموزش ضمن خدمت می توان دانش تخصصی معلمان را افزایش یا بهبود بخشید ؟ آیا می توان امید داشت که آموزش ضمن خدمت بر روی رضایت شغلی معلمان نیز تاثیرگذار باشد یا ... ؟
حتماً تمام سوالهای ذکر شده در فوق دارای پاسخ هایی می باشد ، لذا محقق سعی داشته در این تحقیق تا حد توان برای سوالهای بالا پاسخی مناسبی را بیابد .

اهداف تحقیق :

۱- نقش نیازهای آموزشی در طراحی دوره های آموزش های ضمن خدمت.

۲- مطالعه نقش آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای شغلی معلمان .

۳- مطالعه نقش آموزشهای ضمن خدمت در رضایت شغلی معلمان .

سوالات تحقیق :

۱- آیا آموزش های ضمن خدمت مبتنی بر نیازهای آموزشی معلمان طراحی شده اند؟

۲- آیا آموزش های ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان تأثیر دارد؟

۳- آیا بین نقش دوره های آموزش های ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد ؟

فرضیات تحقیق :

۱- آموزش های ضمن خدمت مبتنی بر نیازهای آموزشی معلمان طراحی شده اند.

۲- آموزش های ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان تأثیر دارد .

۳- بین نقش دوره های آموزش های ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد .

فصل دوم :

ادبیات تحقیق

آموزش یکی از ضروریات زندگی بشر می باشد که در پی تحولات ، رفاه اجتماعی - اقتصادی بشر را مرهون خود ساخته است . البته با توجه به این مهم که اگر آدمی تنها به دانش فراگرفته شده خویش بسنده کند و بخواهد به واسطه آن در هزاره جدید راه ترقی بیپیماید ، به یقین ره به جایی نخواهند برد . و این در حالی است که هیچ کس نمی تواند ادعا کند که به صرف گذراندن دوره ها و یا دروسی برای همیشه از کسب دانش و مهارت ها بی نیاز خواهد بود . تغییرات علوم و تکنولوژی در جهان امروز آنقدر شتابان و پر حجم است که بعضی از افراد معتقدند که دانش هر فرد حداکثر تا پنج سال عمر و کارآمدی دارد. (میر کمالی ، ۱۳۸۶ ، ص ۲۴۰)

با توجه به رشد شتابان علوم و تکنولوژی و نیاز به افزایش مهارت و دانش برای همگامی با این رشد ، به خوبی نیاز به بهبود منابع انسانی بعنوان یکی از اساسی ترین منابع هر سازمان احساس می شود . بهبود منابع انسانی به طور اعم از طریق آموزش و بطور اخص از طریق آموزش ضمن خدمت از موثرترین وسایل همسازی و انطباق کارکنان و موسسه ها با شرایط متغیر و تحولات زمانی و مکانی است (فتحی و اجارگاه ، ۱۳۷۳ ، ص ۸)

آموزشهای ضمن خدمت به واسطه ایجاد تغییر در رفتار کارکنان (دانش ، اطلاعات شغلی ، مهارت ، استعداد ، عقاید ، ارزشها) ، پر کردن خلا ناشی مربوطه به اطلاعات شغلی کارکنان و تخصص ها و بهبود روابط کاری و اداری کارکنان و تسهیل فرایند نیل به اهداف (بهره وری ، بهبود کیفیت ، رشد پرسنل ، رضایت شغلی ، پاداشهای غیر مستقیم) ، مسیر سازمان را در جهت تحولات هموار می سازد . بنابراین آموزش ضمن خدمت بایستی از زمانی که یک فرد مراحل استخدامی خود را طی می کند و به استخدام سازمان در می آید ، آغاز می شود .

زالی (۱۳۷۶، ص ۳۵) به نقل از مایکل لوبوف در ضرورت سرمایه گذاری در آموزش می نویسد : برای رشد و پیشرفت کارکنان سرمایه گذاری کنید . اگر افراد برای مشاغل و مسئولیتهای بالاتر آماده نشده باشند، ترفیع از داخل سازمان فاجعه انگیز است . سازمان هایی که کارکنان وفادار دارند در تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش مستمر آنان سرمایه گذاری می کنند. بدون تردید ، آموزش و رشد کارکنان گران قیمت است . لکن اگر شما فکر می کنید که تعلیم و تربیت گران قیمت است ، هزینه نادانی را در نظر بگیرید . دیر یا زود یک سازمان از طریق اشتباهات کارکنان از طریق پرداخت حقوق های بالاتر برای جذب کسانی که آموزش دیده اند یا از طریق صرف وقت برای کارکنانی که دارند ، هزینه های آموزشی را می پردازد . آخرین روش موجب شایستگی و وفاداری کارکنان می شود بنابراین می توان نتیجه گرفت که : یکی از عواملی که تاثیر زیادی بر بهره وری داشته و می تواند در بهبود آن نقش مهمی را ایفا کند آموزش نیروی انسانی است . تکنیک های نو و طرح های جدید بهبود بهره وری می تواند بدون نیروی انسانی آموزش دیده در تمام سطوح سازمان به طور موثر ایجاد و به کار گرفته شود.

اما نباید تصور کرد که سازمان می تواند برنامه هایی را برای آموزش معلمان فراهم آورد و معلمان نیز با شرکت در این دوره ها قادر خواهند بود بر مشکلات شغلی خود فائق آیند ، بلکه سازمان در اتخاذ محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت باید به نیازهای آموزشی معلمان توجه لازم را مبذول دارد و این همان مسئله ای است که مطرح می باشد ، اینکه آیا دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس نیازهای آموزشی معلمان و شرکت کنندگان در این دوره ها اتخاذ شده است .

مفهوم آموزش (نیروی کار) :

آموزش به عنوان واژه ای مطرح می گردد که حکایت گر این مهم است که توان تولید نیروی کار را افزایش داده سبب می شود در زمان مشخص ، کالا و خدمات بیشتر و ارزنده تری عرضه شود؛ هر قدر میزان آموزش نیروی کار منسجم تر و متراکم تر باشد ، توانایی های آنان افزایش بیشتری خواهد یافت و نقش آنها در تولید ناخالص داخلی از رشد بیشتری برخوردار خواهد بود .

آموزش ، توانایی های افراد را افزایش می دهد ، باعث تولید کالا و خدمات می شود و در آمد نیروی کار به دنبال آن افزایش می یابد . (جهانگیر فرد ، ص ۲۹) لذا به لحاظ اهمیتی که در طی دوره ها داشته است ، تعاریف گوناگون از آن ارائه گردیده است که در ذیل به برخی از آنها اشاره می کنیم .

کارل و کوزمیت ، آموزش را فرایند نظام داری می دانند که از طریق آن کارکنان مهارتها و اطلاعات را می آموزند و به اهدافی پُرسنلی و سازمانی دست می یابند . (کارل ، ص ۲۱۲)

عده ای دیگر نیز آموزش را فراگرد افزایش مهارتها و دانش کارکنان برای تحقق هدف ، بهبود عملکرد فردی و سازمانی دانسته که برای رشد پیوسته و بهبود مداوم پرسنل سازمان ، ضروری می باشد (لیتفیلد ، ۱۹۸۶ ، ص ۴۱۹)

بارون و گرینبرگ نیز در معنی و مفهوم آموزش می نویسند : آموزش ممکن است به عنوان فراگردی تعریف شود که از طریق آن کارکنان بطور نظامدار ، مهارتها و تواناییهایی را کسب می کنند و نگرشهای مورد نیازشان را در جهت انجام وظیفه بهبود می بخشند . (بارون ، ۱۹۹۰ ص ۵۲) در واقع آموزش کارکنان در جهت آماده سازی آنها بمنظور انجام شغل با حداکثر موفقیت و رضایت شغلی طراحی می شود .

نقش آموزش

آموزش در بخش های مختلف زندگی بشر اثرات گوناگونی دارد و در مراحل متفاوت ، نقش های گوناگونی ایفا می کند . که در ذیل به برخی از آنها اشاره گردیده است :

۱- نقش آموزش در افزایش بهره وری کار

نظریه سرمایه انسانی ، بر این اساس استوار است که آموزش ، توانایی های افراد را افزایش می دهد و از طریق ایجاد مهارت و تخصص در آنان بر قدرت تولید ایشان ، می افزاید . در واقع ، آموزش از جمله عوامل مهمی است که بهره وری کار را افزایش می دهد .

در ارتباط با تعریف کاربردی بهره‌وری، تعریف پذیرفته شده‌ای که مورد توافق همگان باشد، وجود ندارد؛ ولی یکی از تعاریف جامع عبارت است از:

معیاری برای داوری در پیرامون میزان تغییر (dp, dp1) ناشی از عملکرد آدمی در چارچوب یک ساختار متعامل انسانی - ماشینی است.

به طور کلی آموزش از ۳ طریق بهره‌وری عوامل کار را افزایش می‌دهد:

۱- افراد آموزش دیده در واحد زمان، حجم کار بیشتری را انجام می‌دهند و کار آنان از ارزش والاتری برخوردار است

۲- افراد آموزش دیده در واحد زمان، حجم کار بیشتری را انجام می‌دهند و کار آنان از ارزش والاتری برخوردار است.

۳- افراد آموزش دیده، در شرایط مساوی، می‌توانند اختراع، اکتشاف و نوآوری بیشتری داشته باشند که این نیز بهره‌وری را به سرعت افزایش خواهد داد.

با توجه به موارد یاد شده، بهره‌وری را می‌توان زاینده تعامل و روابط متقابل میان انسان، فناوری، مواد، نیرو، سازمان‌ها و دستگاه‌ها دانست. روابط متقابل میان این عوامل توسط اطلاعات برقرار می‌شود و در میان این عوامل، انسان از بالاترین اهمیت برخوردار است. با توجه به موارد یاد شده، بهره‌وری را می‌توان زاینده تعامل و روابط متقابل میان انسان، فناوری، مواد، نیرو، سازمانها و دستگاه‌ها دانست. رابطه متقابل میان این عوامل توسط اطلاعات برقرار می‌شود و در میان این عوامل، انسان از بالاترین اهمیت برخوردار است، زیرا نهایتاً کارآمد بودن دیگر عوامل نیز به وضعیت انسان و رفتارهای او مرتبط می‌باشد.

۲- نقش آموزش در درآمد افراد: بر اساس نظریه سرمایه انسانی، درآمد افراد در هر زمان نشان دهنده بازده سرمایه‌گذاریهای آموزشی در آنان و مهارتهای ناشی از آن است. با سرمایه‌گذاری در آموزش افراد، سطح توانایی‌ها و مهارت نیروی کار افزایش می‌یابد که این توانایی‌ها بعدها سبب افزایش سطح تولید و بهره‌وری کار خواهد شد.

موجودی سرمایه انسانی یک جامعه، در واقع، میزان توانمندیهایی است که از راه آموزش در نیروی انسانی سرمایه‌گذاری شده و به صورت غیرقابل انفکاک در وی تجسم یافته است. توسعه سرمایه انسانی باعث می‌شود که توان و ارزش کار در واحد زمان افزایش یابد. چنین نیروی کاری می‌تواند تخصیص منابع را مطلوب‌تر سازد و با خلاقیت و ابداع خود، میزان کالاها و خدمات بیشتری را به جامعه ارائه دهد. قدرت تولید افراد که به میزان سرمایه انسانی آنان وابسته است، در دهه نخست دوران کار، به سرعت افزایش می‌یابد و سبب درآمدهای بیشتر ایشان می‌شود. سپس، در دهه دوم این توانایی‌ها به اوج خود می‌رسد و در دهه سوم، با ظهور آثار استهلاک جسمی و پیری و از کارافتادگی، توان تولید و درآمد آنان روبه کاهش می‌گذارد.

چنانچه در بازار رقابت کامل، دستمزد و درآمد بر اساس قدرت تولید و بهره‌وری نهایی نیروی کار تعیین شود، در واقع، توانایی‌ها و مهارت‌های افراد است که سطح دستمزد آنان را مشخص می‌سازد. از آنجا که قسمت‌ها در شرایط رقابتی، منعکس‌کننده کمیابی نسبی عوامل تولید می‌باشند در این صورت، درآمد یا دستمزد نیروی کار، قیمتی است که حاکی از کمیابی نیروی متخصص و بهره‌وری بالای آن است. دستمزد نیروی کار از راه عرضه و تقاضای این نیرو در بازار تعیین می‌شود. از آنجا که فرض بر این است که آموزش سرمایه‌گذاری پرهزینه‌ای است طبیعتاً، عرضه افراد آموزش دیده محدود خواهد بود. هر اندازه نیروی کار از آموزش بیشتر در مقاطع گوناگون برخوردار باشد، این امر به صورت درآمد بالاتر برای آنان و تولید بیشتر برای جامعه خود را نشان خواهد داد.

۳- نقش آموزش در خلاقیت و نوآوری

یکی از عوامل کمک‌کننده پرورش و بروز خلاقیت و نوآوری، آموزش است «تافلر». مهمترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم در زندگی آینده را برای پذیرش تغییر آموزش می‌داند. آموزش موثر و پرمایه به افراد کمک می‌کند تا آنان بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند و با کارآیی بیشتری کار کنند.

بدیهی است؛ افراد هرچقدر از دانش و آموزش بهتر در مورد کار خود برخوردار باشند، فرایند یادگیری آنان بهتر است و به ارائه اندیشه‌ها و نظریات سودمند تری برای بهبود کار می‌پردازند. مدیران باید بدانند که یکی از هدف‌های مهم در آموزش در محیط پرتلاطم و متغییر کنونی، آموختن شیوه‌های خلاقیت و نوآوری است. همه سازمانها برای بقا خود، نیازمند اندیشه‌های نو و دیدگاه‌های بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید، همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آنها را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما، برای بقای پیشرفت و حتی حفظ روند موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغییر امروز، به حیات ادامه داد، باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تاثیر پذیری از این تحولات بر آنها تاثیر نهاد و به آن شکل دلخواه داد.

از سوی دانشمندان مدیریت، تعریف‌های پرشماری از خلاقیت، نوآوری، تغییر، انطباق ارائه نموده‌اند. برخی خلاقیت و نوآوری را با تغییر برابر دانسته و پیچیدگی سازمان، تنوع تخصص‌ها و مشاغل، به گونه‌ای پیوسته باید امر آموزش و پرورش نیروی انسانی بر اساس سنجش عملکرد افراد برنامه‌ریزی وضعیت پیشرفت آنان مشخص شود. در واقع، مدیریت بایستی نهایت تلاش خویش را در جهت به روز نگه داشتن دانش و قوای نیروی انسانی به عمل آورد (جهانگیر فرد، ص ۳۱)

آموزش و آماده سازی نیروی انسانی :

برای اینکه معلمان تحت آموزش قرار بگیرند دو روش مختلف وجود دارد : آموزش های قبل از خدمت ، آموزشهای ضمن خدمت .

این دو روش آموزش از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می باشند . اما این دو روش آموزش با همدیگر تفاوتهایی دارند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می گردد :

الف (آموزش های قبل از خدمت :

این آموزش ها معمولاً در بیرون از مدارس ، در ادارات آموزش و پرورش مناطق ، استان و یا مرکز داده می شوند . در این آموزشها که ممکن است نسبتاً بلند مدت و یا کوتاه مدت باشند ، تخصص های کلی و عمومی مربوط به محیط کار آموزش داده می شود . معمولاً پس از آن که مراحل استخدام و گزینش فرد به پایان رسید و پذیرفته شدن او به عنوان عضو رسمی سازمان آموزشی مسلم شد ، از او خواسته می شود که در یک کلاس آموزش قبل از شروع خدمت شرکت کند . این دوره ها که ممکن است به مدت سه ماه تا یکسال باشد به اهداف کلی سازمان آموزشی و اصولی که باید هنگام کار رعایت شود می پردازد .

ب) آموزش بدو ورود یا آشنا سازی با محیط ، امکانات ، نیروها و مسائل خاص محیط کار :

بیشتر مدیران ما بدون مقدمه یا زمینه سازی لازم معلمان تازه وارد و جدید ورود را غافلگیر کرده و بلافاصله به کلاس درس می فرستند . گاهی اوقات ، ناپختگی معلم تازه کار ، انبوهی از کار و ناآشنایی با مسائل و ویژگی های محیط کار دست به دست هم می دهد و معلم را در دریایی از مشکلات رها می سازد . شاید سخنی مبالغه آمیز نگفته باشیم که علت عدم موفقیت بسیاری از معلمان ناموفق ، آغاز نادرست کار آنها باشد .

آموزش های بدو ورود از دو قسمت اساسی تشکیل می شود . قسمت اول مربوط به آشنا شدن با محیط ، امکانات ، فضا و نیروهای سازمان آموزشی است .

اما مهمتر از موضوع فوق ، مسئله معرفی نیروی جدید به دانش آموزان است . تجربه نشان می دهد که اگر دانش آموزان یک کلاس در شرایطی مساعد و نگرشی مثبت ، برای اولین بار با معلم خود روبرو شوند ، روابط آنها صمیمی تر و محکم تر می شود . جنبه دیگر این آشنا سازی ، معرفی وضع عمومی کلاس و خصوصیات افراد مختلف است . معلم باید بداند با چه نوع دانش آموزانی از نظر توان علمی ، اخلاق و انضباط روبروست . (میر کمالی ، ۱۳۷۸ ، ص ۲۳۵-۲۴۰)

آموزش ضمن خدمت معلمان

در دنیای جدید آموزش ضمن خدمت یکی از موثرترین ابزارهای همسازی و انطباق کارکنان با شرایط متغیر و متحول زمان است . تحقیقات و مطالعات انجام شده موید آن است که آموزش ضمن خدمت در کیفیت بخشی به کار نقشی دوگانه دارد ، یعنی از یک طرف با افزایش آگاهی و دانش کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی ، اعتماد و وابستگی سازمانی و توسعه انسانی می گردد و از طرف دیگر ، با بهبود روشهای انجام دادن

کار؛ تحقق اهداف سازمانی و کارایی و اثربخشی آن را مقدر می سازد. نقش و اهمیت آموزشهای ضمن خدمت در پویایی سازمانی سبب شده است که دستگاههای آموزشی تقریباً در تمام کشورهای جهان آموزش ضمن خدمت معلمان و مدیران و کارکنان را مورد توجه جدی قرار دهند.

آموزش ضمن خدمت را می توان از قدیمی ترین روشهای آموزشی کارکنان دانست که طی آن کارکنان با شیوه های انجام کار و وظایف شغلی آشنا می شوند.

آموزش ضمن خدمت برای آشنا سازی کارکنان با وظایف خاص و عینی انجام می گیرد. این آموزش، کارکنان را در انجام وظایف ماهرتر کرده حتی آنها را برای پیشرفتهای بعدی آماده می سازد. آموزش ضمن خدمت یک جریان مستمر و دائمی است.

آموزش ضمن خدمت سبب افزایش شایستگی سازمان گشته و بهبود سرپرستی، آمادگی برای قبول مسئولیتهای بزرگتر، از پی آمدهای آموزش ضمن خدمت می گردد. (دسلر، ۱۹۹۷، ص ۲۶۵)

بررسی های سازمان ملل متحد در امور تشکیلاتی و اداری کشورهای در حال رشد نشان داده است که کمبود نیروی انسانی متخصص و کارآموده در همه جا بدون استثنا به عنوان یک مشکل مطرح است و حتی کشورهای پیشرفته کم و بیش با این مشکل مواجه هستند و در هر حال تکمیل و اجرای برنامه های توسعه ملی بدون بهبود امور اداری و توسعه نیروی انسانی مقدر نمی باشند. (انتشارات سازمان ملل متحد، ۱۹۶۶، ص ۹۷)

به هر نحوی که بخواهیم آموزش ضمن خدمت را تعریف کنیم جوهره اصلی آن در همه سازمان ها و نهادها عبارت است از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه افزایش خدمات. با این روشنگری آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاش هایی که در جهت ارتقا سطح دانش و آگاهی و مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک موسسه یا سازمان صورت می گیرد و انسان را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت های شغلی آماده می کند. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۳، ص ۳۴)

بنابر تعریف، آموزش ضمن خدمت معلمان عبارتست از بهبود بخشیدن فعالیتهای آموزشی و پرورشی مرتبط با رشته تخصصی آنان که عمدتاً یا انحصاراً به قصد دانش افزایی، کسب مهارت و تغییر نگرشهای حرفه ای ایشان صورت می گیرد تا بتوانند به گونه ای موثرتر به تعلیم و تربیت کودکان بپردازند.

در محافل جهانی دو بیانیه در مورد آموزش ضمن خدمت نشر یافته است که تا حدودی دامنه فعالیتهای آموزش ضمن خدمت معلمان را مشخص می سازد. یک کمیته از آموزش و پرورش بریتانیا بر آنست که آموزش ضمن خدمت به خاطر آن صورت می گیرد که معلمان:

الف) شایستگی، اعتماد و معلومات خود را توسعه دهند

ب) طرز کار و نگرش خود را در ارتباط و مقایسه با همکاران حرفه ای خود در سایر بخشهای خدمات آموزشی مورد ارزشیابی قرار دهند.