

ایران ۶۰



۱۹۴۴

۸۷/۱/۱۰۷۲۵۹
۸۷/۱۶۲۱



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی برنامه‌ریزی آموزشی

بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران استان
کرمان در سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۳ و ارائه راهکارهای بهبود برگزاری این دوره‌ها

استاد راهنما

دکتر سید مصطفی شریف خلیفه سلطانی

استاد مشاور

دکتر سید ابراهیم میرشاه جعفری

پژوهشگر

عصمت حسن پور

پاییز ۱۳۸۷

۱۰۹۴۳۴

کتابخانه مرکزی دانشگاه اصفهان

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۲۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان می‌باشد



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی برنامه ریزی آموزشی عصمت حسن پور

تحت عنوان

بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران استان
کرمان در سال های ۱۳۸۶-۱۳۸۳ و ارائه راهکارهای بهبود برگزاری این دوره ها

در تاریخ ۸/۷/۸۷ توسط هیئت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

استاد راهنمای پایان نامه دکتر سید مصطفی شریف خلیفه سلطانی با مرتبه ی علمی استادیار امضاء

استاد مشاور پایان نامه دکتر سید ابراهیم میرشاه جعفری با مرتبه ی علمی دانشیار امضاء

استاد داور داخل گروه دکتر حسنعلی بختیار نصرآبادی با مرتبه ی علمی استادیار امضاء

استاد داور خارج از گروه دکتر سید مصطفی عمادزاده با مرتبه ی علمی استاد امضاء

امضای مدیر گروه

تقدیر و شکر

استادان ارجمند

آقای دکتر سید مصطفی شریف خلیفه سلطانی و آقای دکتر سید ابراهیم میرشاه جعفری

پاس و اتنان مرادیر باشید که همچون خورشید فروزان بر سپهر علم و دانش می درخشید و باد ایت و بصیرت فراوان هر

آن چه ابهام در مسیر این پژوهش بود بر من روشن نمودید.

از درگاه ایندمنان، اول معلم هستی موفقیت و شادکامی شاعرین را خواستارم.

تقدیم به

روح پاک پدرم که در کرانه دریای وجودش، مستی ام معنا گرفت.

و

تقدیم به

مهربانی های مادرم که آفتاب محبتش، همواره بر سرا سر زندگی من تابیده و گرمابخش وجودم گشته است.

چکیده

توجه خاص به معلم به عنوان مهم ترین اهرم آموزشی و تربیت معلم شایسته و مستعد و پویا در طول دوران خدمت از ضروریات محسوب می شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان از سال ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۶ و ارائه راهکارهای بهبود برگزاری این دوره ها انجام شد. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان استان کرمان، که تعداد آنها ۱۵۰۱۰ نفر و نمونه آماری ۲۸۰ نفر بوده است. در این پژوهش، از روش نمونه گیری خوشه ای، همچنین روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم استفاده شد. ابزارهای جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۶۳ سؤال و مصاحبه نیمه سازمان یافته شامل ۸ سؤال بود. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت از نظر معلمان، از لحاظ طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا و ارزشیابی نسبتاً مفید بوده. همچنین از نظر معلمان طراحی دوره ها نسبت به مؤلفه های دیگر از بیشترین اثربخشی برخوردار بوده است. عمده ترین نقطه ضعف در طراحی دوره های آموزشی عبارت بود از: مشخص نکردن روش اجرای دوره ها به صورت کارگاهی و عملی. عمده ترین نقطه قوت در طراحی دوره ها شامل تناسب گروه شغلی شرکت کنندگان با نوع دوره انتخابی بود. عمده ترین نقطه ضعف در اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت عبارت بود از عدم اجرای دوره ها همراه با برنامه های جانبی مانند اردو، بازدیدهای علمی و غیره. و عمده ترین نقطه قوت در اجرای این دوره ها، اطلاع رسانی به موقع و صحیح برای اجرای دوره های آموزشی شناخته شد. عمده ترین نقطه ضعف در نظارت بر اجرای دوره های آموزشی شامل عدم استفاده از نظرات سازنده مجریان و شرکت کنندگان در محیط های آموزشی بود. عمده ترین نقطه قوت مربوط به نظارت بر دوره ها عبارت بود از نظارت بر حضور و غیاب شرکت کنندگان. عمده ترین نقطه ضعف در ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت شامل عدم مصاحبه با شرکت کنندگان و مجریان بعد از اتمام دوره های آموزشی در جهت اثربخش بودن دوره های آموزشی و عمده ترین نقطه قوت در ارزشیابی دوره های آموزشی، صدور گواهی نامه بعد از اتمام ارزشیابی. یافته های حاصل از پرسشنامه و مصاحبه تقریباً همخوان بود.

کلید واژه ها: آموزش ضمن خدمت، طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا، ارزشیابی، اثر بخشی، قوت، ضعف.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات تحقیق	
۱-۱-۱-۱	مقدمه.....
۲-۱-۱-۲	شرح و بیان مسأله تحقیق.....
۳-۱-۱-۳	اهمیت و ضرورت مسأله تحقیق.....
۴-۱-۱-۴	اهداف تحقیق.....
۵-۱-۱-۵	سوالات ویژه تحقیق.....
۶-۱-۱-۶	تعریف مفهومی اصطلاحات.....
۷-۱-۱-۷	تعاریف عملیاتی.....
فصل دوم: ادبیات تحقیق	
۱-۲-۱-۱	مقدمه.....
۲-۲-۱-۲	مدیریت منابع انسانی.....
۱-۲-۲-۱	مفهوم مدیریت منابع انسانی.....
۲-۲-۲-۲	اهداف مدیریت منابع انسانی.....
۳-۲-۲-۳	برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۴-۲-۲-۴	مزایای برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۵-۲-۲-۵	تعریف آموزش.....
۶-۲-۲-۶	اهمیت آموزش در سازمان.....
۷-۲-۲-۷	اصول آموزش کارکنان.....
۸-۲-۲-۸	روش‌ها و فنون آموزش منابع انسانی.....
۹-۲-۲-۹	مشکلات و تنگناهای آموزشی کارکنان در ایران.....
۳-۲-۲-۳	آموزش ضمن خدمت.....
۱-۳-۲-۱	مفهوم آموزش ضمن خدمت.....
۲-۳-۲-۲	هدف و فلسفه آموزش ضمن خدمت.....
۳-۳-۲-۳	فواید آموزش ضمن خدمت.....
۴-۳-۲-۴	اصول آموزش ضمن خدمت.....

۳۶	۲-۳-۵- تاریخچه آموزش ضمن خدمت در ایران
۳۶	۲-۳-۶- تاریخچه آموزش ضمن خدمت کارکنان در آموزش و پرورش
۳۷	۲-۳-۷- تاریخچه آموزش‌های ضمن خدمت در استان کرمان
۴۰	۲-۳-۸- برنامه‌ریزی آموزشی
۴۳	۲-۳-۹- برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت
۵۶	۲-۴-۴- اثربخشی
۵۶	۲-۴-۱- مفهوم اثربخشی
۵۷	۲-۴-۲- اثربخشی و آموزش ضمن خدمت
۵۷	۲-۴-۳- عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه‌های آموزشی
۵۸	۲-۴-۴- دلایل اصلی ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت
۵۸	۲-۴-۵- روشهای ارزیابی اثربخشی آموزشی
۶۳	۲-۵-۵- مروری بر پژوهش‌های انجام شده
۶۳	۲-۵-۱- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۷۰	۲-۵-۲- پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۷۶	۲-۶- نتیجه‌گیری

فصل سوم: روش تحقیق

۷۹	۳-۱- مقدمه
۷۹	۳-۲- روش تحقیق
۸۰	۳-۳- جامعه آماری
۸۱	۳-۴- برآورد حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۸۲	۳-۵- ابزار اندازه‌گیری
۸۴	۳-۶- روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری
۸۵	۳-۷- فرایند جمع‌آوری داده‌ها
۸۶	۳-۸- روشهای تجزیه و تحلیل آماری
۸۷	۳-۹- خلاصه بحث

عنوان

صفحه

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۸	۱-۴- مقدمه
۸۸	۴-۲-۴- ویژگی های فردی نمونه آماری
۹۲	۳-۴- تجزیه و تحلیل یافته های حاصل از پرسشنامه
۱۰۷	۴-۴- یافته های حاصل از مصاحبه
۱۱۴	۵-۴- جمع بندی فصل

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۵	مقدمه
۱۱۵	۱-۵- خلاصه تحقیق
۱۱۶	۲-۵- یافته های پژوهش
۱۱۶	۱-۲-۵- یافته های حاصل از پرسشنامه
۱۲۴	۲-۲-۵- یافته های حاصل از مصاحبه
۱۲۶	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۱۲۶	۴-۵- پیشنهادات کاربردی
	۵-۵- راهکارهای پیشنهادی کلی جهت کاهش نقاط ضعف و افزایش اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت
۱۲۸	۶-۵- پیشنهادهایی برای پژوهش های آینده
۱۳۰	پیوست ها
۱۴۷	منابع

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۴۳.....	شکل ۱-۲ چرخه برنامه‌ریزی آموزشی.....
۸۹.....	شکل ۱-۴ توزیع فراوانی و درصد معلمان با توجه به جنسیت.....
۹۰.....	شکل ۲-۴ توزیع فراوانی و درصد دبیران برحسب مدرک تحصیلی.....
۹۱.....	شکل ۳-۴ توزیع دبیران برحسب مقطع تحصیلی.....
۹۲.....	شکل ۴-۴ توزیع فراوانی دبیران برحسب سابقه خدمت.....
۹۹.....	شکل ۵-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان مرد و زن.....
	شکل ۶-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب
۱۰۰.....	مدرک تحصیلی.....
	شکل ۷-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب
۱۰۲.....	مقطع تحصیلی.....
	شکل ۸-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب
۱۰۳.....	سابقه خدمت.....

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۳۷.....	جدول ۱-۲ توزیع فراوانی سمت‌های اجرایی گروه ارتقای علمی منابع انسانی.....
۸۱.....	جدول ۱-۳ جامعه آماری پژوهش به تفکیک جنسیت و مقطع.....
۸۳.....	جدول ۲-۳ طیف لیکرت، پرسشنامه اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت.....
۸۳.....	جدول ۳-۳ نحوه توزیع سؤال‌های هر مقوله و شماره سؤال در پرسشنامه.....
۸۵.....	جدول ۳-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب شهر و جنسیت.....
۸۹.....	جدول ۱-۴ توزیع فراوانی و درصد معلمان بر حسب جنسیت.....
۸۹.....	جدول ۲-۴ توزیع فراوانی و درصد فراوانی معلمان بر حسب مدرک تحصیلی.....
۹۰.....	جدول ۳-۴ توزیع فراوانی و درصد فراوانی دبیران بر حسب مقطع تحصیلی.....
۹۱.....	جدول ۴-۴ توزیع فراوانی و درصد دبیران بر حسب سابقه خدمت.....
۹۲.....	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های معلمان مربوط به طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت.....
۹۳.....	جدول ۶-۴ مقایسه نمره میزان توجه به طراحی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با میانگین فرضی ۳.....
۹۴.....	جدول ۷-۴ توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های معلمان مربوط به اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت.....
۹۵.....	جدول ۸-۴ مقایسه نمره میزان توجه به اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با میانگین فرضی ۳.....
۹۵.....	جدول ۹-۴ توزیع فراوانی و درصد پاسخ سوال‌های مربوط به نظارت بر دوره‌های آموزشی.....
۹۶.....	جدول ۱۰-۴ مقایسه نمره میزان توجه به نظارت بر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با میانگین فرضی ۳.....
۹۷.....	جدول ۱۱-۴ توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های معلمان مربوط به ارزشیابی دوره‌های آموزشی.....
۹۸.....	جدول ۱۲-۴ مقایسه نمره میزان توجه به ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با میانگین فرضی ۳.....
۹۸.....	جدول ۱۳-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان مرد و زن.....
۹۹.....	جدول ۱۴-۴ خلاصه تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان مرد و زن.....
۹۹.....	جدول ۱۵-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران بر حسب مدرک تحصیلی.....
۱۰۰.....	جدول ۱۶-۴ خلاصه تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران بر حسب مدرک تحصیلی.....
۱۰۱.....	جدول ۱۷-۴ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران بر حسب مقطع تحصیلی.....

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۱۸ خلاصه تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب مقطع تحصیلی..... ۱۰۲
- جدول ۴-۱۹ مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب سابقه خدمت..... ۱۰۳
- جدول ۴-۲۰ خلاصه تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه میانگین نمره اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران برحسب سابقه خدمت..... ۱۰۴
- جدول ۴-۲۱ ضریب همبستگی بین تعداد دوره‌ها و اثربخشی دوره‌ها..... ۱۰۴
- جدول ۴-۲۲ ضریب همبستگی بین ساعت‌های آموزش و اثربخشی دوره‌ها..... ۱۰۴
- جدول ۴-۲۳ توزیع میانگین پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط ضعف دوره‌های آموزشی در چهار مؤلفه طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا و ارزشیابی..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۴ توزیع میانگین پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط قوت دوره‌های آموزشی در چهار مؤلفه طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا و ارزشیابی..... ۱۰۶
- جدول ۴-۲۵ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط قوت طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۰۷
- جدول ۴-۲۶ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به ضعف‌های طراحی دوره‌های آموزشی از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۰۸
- جدول ۴-۲۷ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط قوت اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۰۹
- جدول ۴-۲۸ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط ضعف اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۱۰
- جدول ۴-۲۹ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط قوت نظارت بر اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۱۱
- جدول ۴-۳۰ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط ضعف نظارت بر اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۱۲
- جدول ۴-۳۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم ترین نقاط قوت ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه شوندگان..... ۱۱۳

عنوان

صفحه

جدول ۳۲-۴ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های مربوط به مهم‌ترین نقاط ضعف ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر مصاحبه‌شوندگان ۱۱۳

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

عوامل انسانی در یک سازمان از مهم ترین و مؤثرترین دورن دادهایی هستند که به دلایل مختلفی از جمله عدم اطلاع صحیح و روشن از اهداف سازمان، اختلاف در تجربیات گذشته و تفاوت های فردی می توانند تحقق اهداف سازمانی را مخدوش سازند. لذا یکی از وظایف مدیریت در هر سازمان، مطلع کردن کارکنان از وظایف و اهداف سازمان و همچنین تغییر رفتار و ایجاد تجربیات مناسب و مشترک در سازمان است.

در این زمینه توویلا^۱ به نقل از بصیر پور (۱۳۸۲) معتقد است: "رشد و توسعه در راستای سازندگی و استقلال نیز به زمینه های فرهنگی مناسب نیاز دارد. فرهنگی مبتنی بر انسان به عنوان عاملی با ارزش و قابل احترام با توانایی ها و استعداد هایی که اگر زمینه های لازم برای شکوفایی وی فراهم شود می تواند خود و جامعه اش را در مسیر متعالی قرار دهد و کار آیی و اثربخشی و سلامت را در موارد مختلف تکامل تضمین نماید" (ص ۱۳). هم اکنون در هزاره سوم پا گذاشته ایم. نیازها، انتظارات، نگاه ها، توقع ها و تحلیل ها کاملاً دگرگون شده است و هر تصمیمی امروزه در دنیا اتخاذ می شود، چه در حوزه صنعت یا خدمات یا روش های زندگی، بر پایه دانش و نظام های آموزشی بویژه معلمان باید در معرض تحولات آموزشی متناسب با پیشرفت های جهان امروز قرار گیرند و آگاهی بیشتری از قابلیت فناوری های جدید بیابند و به موازات آن راهبردهایی طرح شود که به ورود فناوری های جدید به کلاس ها و محیط های آموزشی، منجر به آموزش و یادگیری بهتر شود. و در عمل باعث شود که نقش معلم به عنوان منبع قدرت که اطلاعات در انحصار اوست از بین برود. و نقش او از ناشر اطلاعات

به نقش تسهیل کننده فرایند کسب اطلاعات تغییر یابد. از طرف دیگر سازمان تعلیم و تربیت به دلیل نقش حیاتی و حساسی که در ایجاد دانایی ها و توانایی ها و پرورش کودکان و نوجوانان دارد، از مقام و مرتبه بالایی برخوردار است. لذا با توجه به نقش حساسی که این سازمان بر عهده دارد، آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش از ضروریات محسوب می گردد. و نیز به لحاظ اهمیت موضوع " بررسی اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان" مد نظر قرار گرفت تا در جهت بهبود بخشیدن به وضعیت آموزشی و شناخت بهتر نیاز های آموزشی معلمان، گام های موثرتری برداشته شود.

۱-۲- شرح و بیان مسأله تحقیق

در هزاره سوم، عمده ترین چالش فراوری کشورهای در حال توسعه، چالش شکاف دیجیتالی است. در پی شکاف عمیقی که بین کشورهای پیشرفته با این کشورها در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود دارد، این شکاف روز به روز بیشتر خواهد شد مگر اینکه چاره جویی مؤثری به عمل آید. هر چند بهره مندی کشورهای پیشرفته از تجهیزات متناسب با فناوری فوق الذکر خصوصاً زیرساختهای مخابراتی به میزانی است که نابرابریهای موجود، در دهه های آتی نیز کماکان ادامه خواهد داشت، هر گونه بی توجهی کشورهای در حال توسعه در این زمینه قطعاً به حاشیه نشینی در تمدن عصر دانایی منجر خواهد شد. عصری که به نظر می رسد به لحاظ ماهیت مقوله دانایی بیش از هر زمان دیگر فرصت جبران عقب ماندگی برای کشورهای در حال توسعه فراهم شده است. جهانی نو در پایان این هزاره در حال شکل گیری است که حاصل تلاقی سه جریان عمده انقلاب تکنولوژی اطلاعات، بحران اقتصادی دنیای سرمایه داری و جنبش فرهنگی اجتماعی آزادی خواهانه و تعامل میان این فرایندها در دهه ۱۹۷۰ میلادی است. فرهنگ و تکنولوژی در این عصر به پردازش دانش و اطلاعات متکی است. لذا یکی از اساسی ترین محورها در مهار چالش شکاف دیجیتالی توجه به تربیت نیروی انسانی متخصص، زنده و پویا می باشد (جنتیان و محمدزاده، ۱۳۸۴، ص ۱).

سازمان آموزش و پرورش اصولاً از واحدهای عملیاتی رشد و توسعه جوامع به شمار می آید که می تواند در فرآیند توسعه، بخش عظیمی از وظایف را به عهده بگیرد، لذا آموزش و پرورش در جهان متغیر و دانایی محور امروزی، نیازمند نخبگان و دانایان است. در رأس کارها باید کسانی گمارده شوند که ضمن داشتن مهارت و دانش، به بینش علمی مجهز باشند و بتوانند با تقاضای جامعه محور، خود را سازگار کنند. جهان فردا، جهان اندیشه- بنیاد خواهد بود و نه عضله- بنیاد، پس به آموزش و پرورش اندیشه- بنیاد نیاز خواهد بود، نه عضله- بنیاد.

برای ایجاد بینش علمی نیازمند تحول در انجام امور و ارکان آموزش و پرورشی هستیم، که در رأس آن، تحول در بینش و تواناییهای معلمان و مدیران است. نوسازی بینشها و تواناییهای آنها از طریق ایجاد فرصتهای آموزشی در بدو خدمت و ضمن خدمت مسیر می‌باشد (عالی، ۱۳۸۴، ص ۸۷).

آموزش کارکنان یعنی جریانی که افراد طی آن، مهارتها، طرز تلقیها و گرایشهای مناسب برای ایفای نقش خاص در جهت تحقق هدفی معین را می‌آموزند و جریان آموزش شامل محتوی، جهت و تأکیدهای خاص است. طی این جریان معلومات در ذهن فرد جایگزین و با آگاهیهای قبلی فرد تلفیق می‌شوند و در نتیجه در رفتار و نحوه دید او تغییراتی بوجود می‌آید. آموزش صحیح سبب افزایش بازده در شغل فرد و نیز ایجاد آمادگی برای قبول مسئولیتهای آتی در وی می‌شود (زاهدی، ۱۳۸۳، ص ۳۰۸). آموزش کارکنان شامل کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقاء سطح دانش و آگاهی، مهارتهای فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۱۵). بلانچارد معتقد است که، آموزش جزء جدایی ناپذیر فرایندهای توان افزایی سازمان می‌باشد، اگر قرار باشد به طرف توان افزایی حرکت شود، نتیجه آموزش باید کسب مهارتهای مورد نیاز شغل باشد و رسیدن به این هدف مستلزم کوشش گذشته، در جریان و بعد از آموزش است. مسئولیت آموزش، یاد دادن و تفسیر است. اگر آموزش مختوم به فراگیری و تحول نباشد، هرگز توان افزایی صورت نخواهد گرفت (بلانچارد، ۱۳۷۹، ص ۱۱۶).

آموزشها بایستی ایجادکننده سازمانهای یادگیرنده و تولید کننده فکر باشد نه صرفاً بازخوانی فکر دیگران، آموزشهای نیروی انسانی باید بتوانند به تدریج سازمان را به سوی یادگیرندگی، به تعبیر پیتز سنگه، هدایت نمایند. در غیر این صورت آموزش هر چند ممکن است از نظر کمی آمار بالایی را نشان دهد ولی از نظر محتوایی و تحقق اهداف، تقریباً بی‌اثر است و این ویژگی آموزش در اغلب سازمانهای بزرگ کشور است و شاید به همین جهت باشد که همیشه آموزش و توسعه در ایران چندان محسوس نیست (میر سپاسی، ۱۳۸۴، ص ۲۴۶). آموزشها باید به صورتی باشد که در آن افراد به طور مستمر تواناییهای خود را در جهت شناخت و فهم پیچیدگیها، شفافتر نمودن آرمانها و توسعه بخشیدن به مدل‌های ذهنی مشترک، گسترش دهند (پیتز سنگه، ۱۳۸۴، ص ۴۳۴). آموزش موقعیتی ارزشمند است که به پرسنل مهارتهایی ارائه می‌دهد که این مهارتها نه تنها امنیت و تولید را افزایش می‌دهد بلکه منجر به رضایت شغلی می‌شود که در عملکرد جمعی بهتر نمود پیدا

می‌کنند (چونگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۱۶۱). با توجه به آنچه بیان شد در سازمانهای آموزشی و پرورشی سرمایه گذاری در بخش آموزش کارکنان اهمیت بیشتری می‌یابد. از جمله آموزشهایی که از اهمیت ویژه ای برخوردار می‌باشد، آموزش ضمن خدمت معلمان می‌باشد. اولین مفهوم آموزش ضمن خدمت عبارت است از روز آمد کردن مهارت‌های پیشین و کسب اطلاعات نو تر و تازه تر برای رسیدن به توانمندیها، کارآیی های بیشتر، تغییرات حرفه ای به روز تر که به برکت پیشرفتهای بی امان لحظه به لحظه زمان، در زندگی بوجود می‌آید (رئوف، ۱۳۸۵، ص ۲). در آموزش ضمن خدمت - برخلاف آموزش کلاسیک - با بزرگسالانی سروکار داریم که به اقتضای نیازهای حرفه‌ای و شخصی‌شان، باید از برخی دانشها و مهارت‌های جدید اطلاع یابند. از این رو، آموزش ضمن خدمت باید نوعی جهت گیری مشکل گرا داشته باشد. آموزش ضمن خدمت بایستی موجب چالش معلمان در افزایش تفکر انتقادی، خود شناسی بیشتر و موفقیت شغلی در آینده به منظور ایجاد جو مثبت در کلاس و تأثیر بر رفتار دانش آموزان گردد (استاگتون^۲، ص ۱، ۲۰۰۶). مقصود اصلی آموزش ضمن خدمت، پر کردن خلأ مربوط به اطلاعات شغلی کارکنان و افزایش اطلاعات، تخصص‌ها و بهبود روابط اداری کارکنان است (چاپچی، ۱۳۸۱، ص ۳۸). میکائیل رولز^۳ (۲۰۰۰) آموزش ضمن خدمت را یک روش آموزشی می‌داند که «فراگیران را به طور معنی دار در تجربیات کمکی جامعه که ارتباط تنگاتنگی با هدفهای یادگیری ویژه دارد، درگیر می‌سازد. و به نقل از اریکسون و اندرسون^۴ بر این عقیده است که آموزش ضمن خدمت یک روش مبتنی بر تجربه است که به طور ایده‌آل برای آموزش معلمان در نظر گرفته شده است.»

با توجه به نتایج تحقیقات پژوهشگران و اظهارات صاحب نظران در زمینه نقش مهم آموزشهای ضمن خدمت در افزایش کارآیی و اثربخشی کارکنان و در نتیجه بهسازی و بهره وری بیشتر سازمان، یکی از مهم ترین عواملی که در جهت نیل به آنچه بیان شد باید مورد توجه فراوان قرار گیرد، برگزاری اثربخش برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان می‌باشد. در این بین اثربخش برگزار کردن فرایند طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و استفاده از مؤثرترین و کارآمدترین شیوه‌ها با توجه به امکانات مالی و انسانی جای این امیدواری را فراهم می‌آورد که می‌توان در مقابل رشد فزاینده نیازهای آموزشی معلمان با برگزاری مناسب و گسترده چنین دوره‌هایی، در جهت بهبود دانش و مهارت مورد نیاز معلمان، گامهای مؤثرتری

1- Chong

2- Stoughton

3- Michaeilrols

4- Eriksson & Anderson

برداشت. این پژوهش در پی آن است که به بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان در استان کرمان بپردازد و راهکارهای مفید در جهت اجرای بهتر این دوره‌ها ارائه دهد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت مسأله تحقیق

بی تردید آموزش در زندگی بشر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که آموزش، سازندگی و بهبود و تعالی انسان را به همراه دارد. مقام شامخ انسان در پرتو آموزش صحیح متجلی شده و در مقابله با آفاتی چون فقر، جهل، بیسوادی، خرافات و وابستگی‌های مختلف فرهنگی، سیاسی و اقتصادی مصونیت می‌یابد و استعدادها را از این طریق شکوفا می‌گردد، آموزش باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و مهارت بیشتر انسانهای شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محوله بوده و موجب نیل به هدفهای سازمانی با کارآیی و اثربخشی زیادتر می‌گردد. آموزش کارکنان همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان مدنظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسائل حاد و اساسی هر سازمان می‌باشد و همواره چون منبعی فیاض، نورانی و تمام‌نشدنی برای صیقل روح انسان و جهت بهسازی و پالایش انسان در راستای نیل به وظایف عالی و کسب مهارتها در فرا راه بشر بوده است (فتحی‌واجارگاه، ۱۳۷۳، ص ۶). معلمان بدون دریافت آموزشهای لازم قادر نیستند توان عقلانی و ذهنی دانش آموزان را تشخیص دهند که خوب تطبیق یافته، مستعد و تیزهوش هستند یا خیر؟ (راهر^۱، ۱۹۹۵، ص ۳۴).

توفیق واقعی یک سازمان از طریق پرورش و پیشرفت منابع انسانی با بهره‌گیری کامل از استعداد کارکنان امکان پذیر است، امروزه سازمانها چنانچه به عامل انسانی توجه نکنند آینده خطرناکی پیش روی آنهاست. هر سازمانی علاوه بر آنکه باید برای جذب نیروی انسانی اقدامات مؤثر را انجام دهد، باید زمینه پیشرفت آنان را در سازمان نیز فراهم کند. بنابراین سازمانی که خواهان موفقیت و دوام است باید به آموزش کارکنان خود توجه کافی داشته باشد و بخشی از امکانات و نیروی انسانی سازمان را صرف این امر یعنی آموزش کارکنان کند (نادلر^۲، ۱۹۷۹، ص ۴).

انسانهایی که جهان آینده به آنها نیاز دارد، افراد توانمندی هستند که مناسبات و ویژگی‌های عصر ارتباطات را به خوبی درک کنند و بتوانند فعالانه و با خلاقیت به ساختن دانش مورد نیاز نائل شوند. از آنجا که مهم‌ترین هدف آموزش و پرورش شکوفاسازی استعداد و خلاقیت‌های دانش آموزان است، انتظار می‌رود که

1-Raher

2- Nadler

همگام با توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی، آموزش و پرورش و در رأس آن معلمان نیز از حرکت شتابان این قافله دور نمانند، بنابراین لازم است تمامی معلمان مهارت‌های مورد نیاز خود را در عصر دانایی بدست آورند تا بتوانند در آینده نیروهای ماهر و مبتکری به جامعه تحویل دهند. پویایی و ایجاد فضاهای جدید در علوم ضرورت بازآموزی و تکمیل اطلاعات را برای انتقال دهندگان ایجاد می‌کند. در زمانی که صاحب‌نظران تعلیم و تربیت سعی در برنامه ریزی برای آموزش مداوم دانش آموزان دارند، معلمان که اداره کنندگان این نظام هستند، چگونه می‌توانند در جریان آموزش‌های مداوم قرار نگیرند. اگر معلمان همواره از پیشروان جهان دانش نباشند، نخواهند توانست به افراد جهان جز آموزش‌های کهنه و بلااستفاده چیزی بدهند. بنابراین پژوهش در مورد آموزش معلمان همواره از اهمیت و ضرورت برخوردار است. چشم انداز آموزش و پرورش در عصر دانایی تربیت نسلی خلاق و توانمند در تمامی عرصه‌های زندگی، توانا در خلق دانش و مدیریت اطلاعات در جامعه مبتنی بر دانایی در راستای تقویت هویت دینی، ملی، اجتماعی و فرهنگی و توسعه و شکوفایی کشورمان می‌باشد. در راستای رسیدن به چنین چشم اندازی توجه خاص به معلم به عنوان مهم ترین اهرم آموزشی و تربیت معلم شایسته و مستعد و پویا در طول دوران خدمت از ضروریات محسوب می‌شود. لذا، با توجه به نقش حساس معلمان در آموزش و پرورش و از آنجا که این موضوع از اولویت‌های پژوهشی آموزش و پرورش استان کرمان در سال ۱۳۸۵ می‌باشد و به لحاظ اهمیت، مد نظر قرار گرفت تا در جهت برگزاری مؤثر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و بهبود بخشیدن به وضعیت آموزشی آنان که می‌تواند نقطه آغاز هر تغییر و تحول در آموزش معلمان به شمار رود، گام مؤثری برداشته شود.

۱-۴- اهداف تحقیق

هدف کلی این پژوهش "تعیین میزان اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان و دبیران استان کرمان از سال ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۶" می‌باشد که می‌توان آن را به صورت اهداف زیر بیان کرد.

- تعیین میزان اثر بخشی طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت
- تعیین میزان اثر بخشی اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت
- تعیین میزان اثر بخشی نظارت بر اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت
- تعیین میزان اثر بخشی ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت
- تعیین قوت ها و ضعف‌های اجرایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت