

## پدیدارشناسی عوامل مؤثر و برانگیزاننده در کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان

اسکندر فتحی آذر<sup>1</sup>، یوسف ادیب<sup>2</sup>، فرشته گل‌پرور<sup>3\*</sup>

1. استاد، علوم تربیتی، دانشگاه تبریز

2. دانشیار، علوم تربیتی، دانشگاه تبریز

3. دانشجوی دکتری، روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه تبریز

تاریخ دریافت: 1394/07/14 تاریخ پذیرش: 1395/02/20

## Phenomenology of Effective Factors and Motivator in Quality of In-Service Training Courses of Teachers

E. FathiAzar<sup>1</sup>, Y. Adib<sup>2</sup>, F. Golparvar<sup>3\*</sup>

1. Professor, Education Sciences, Tabriz University

2. Associate Professor, Education Sciences, Tabriz University

3. Ph.D Student, Educational Psychology, Tabriz University

Received: 2015/10/06

Accepted: 2016/05/09

### Abstract

Achieving real goals of in-service teachers training is one of the major problems of the educational systems. In Iran, despite many efforts, both direct and indirect evidence about the effectiveness of in-service teachers training do not show an efficient and satisfying results. As expecting to reforms in this field by officials and experts is increasing. Accordingly, the purpose of this study was to investigate the teachers' experiences of motivational factors in the quality of in-service primary training. This is the qualitative study with a phenomenological approach. To achieve the research purpose, 20 primary school teachers in Ahar region were selected by purposive sampling method and studied. Research tools include observation, semi-structured interviews, open-answer written questions and review of the conducted investigations related to the topic of this research. The Findings from the teachers' experiences that are based on coded data and extracted themes show we can summarize the important motivational factors in quality of in-service training in four main themes: intrinsic motivation, teacher qualifications, subject characteristics and environmental incentives. Research findings shows the necessity of attention to various factors in the evaluation of in-service training that be considered as the main criteria of quality and efficiency by teachers. Accordance of programs with the teachers' expectations and needs as the main audience of in-service programs will improve overall efficacy of these programs.

### Keywords

In-Service Training, Quality, Phenomenology.

### چکیده

دستیابی به اهداف واقعی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان یکی از معضلات اساسی نظام‌های تربیتی است. در ایران نیز با وجود اقدامات انجام شده، شواهد مستقیم و غیرمستقیم درباره اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان، نتایج چندان کارآمد و خشنودکننده‌ای را نشان نمی‌دهند. به طوری که انتظار اصلاحات و اقدامات تخصصی در این زمینه از سوی مسئولان و کارشناسان رو به افزایش است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تجارب معلمان از عوامل برانگیزاننده و مؤثر در کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت است. این پژوهش به شیوه کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شده است. برای دستیابی به هدف پژوهش بیست نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان اهر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش شامل مشاهده، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، سؤالات کتبی باز پاسخ و بررسی تحقیقات انجام شده در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش بودند. یافته‌های حاصل از تجارب معلمان که مبتنی بر داده‌های کدگذاری شده و استخراج مضامین اصلی و فرعی از آن‌ها می‌باشند، نشان می‌دهند که عوامل برانگیزاننده و مؤثر در ارتقای کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت معلمان را می‌توان در چهار درون‌مایه اصلی انگیزش درونی، شایستگی مدرس، ویژگی‌های موضوع و مشوق‌های محیطی خلاصه کرد. یافته‌های پژوهشی حاضر ضرورت توجه به عوامل مختلفی را که در ارزیابی دوره‌های ضمن خدمت از سوی معلمان به عنوان معیارهای اصلی کیفیت و کارآمدی محسوب می‌شود، نشان می‌دهد. تناسب برنامه‌ها با انتظارات و نیازمندی‌های معلمان به عنوان مخاطبان اصلی دوره‌های ضمن خدمت موجب بهبود کارایی کلی چنین برنامه‌هایی خواهد شد.

### واژگان کلیدی

آموزش ضمن خدمت، کیفیت، پدیدارشناسی.

\* نویسنده مسئول: فرشته گل‌پرور

ایمیل نویسنده مسئول:

## مقدمه

با توجه به نقش معلمان در نظام‌های تربیتی، بدیهی است اجرای برنامه‌هایی که بتوانند کارایی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت طراحی شده برای توانمندسازی معلمان در مواجهه با نیازمندی‌های کلاس افزایش دهند، ضرورتی انکارناپذیر است. یافته‌های جدید در حوزه مطالعات روان‌شناسی تربیتی تأکید دارند که باید به میزان متغیرهای مربوط به دانش‌آموزان و بهبود کیفیت آموزش و یادگیری آن‌ها، به آمادگی و مهارت‌های معلمان نیز برای کارآمدی بیشتر در حرفه خود توجه کرد (پاتریک، آندرم، برونینگ و دوفین<sup>1</sup>، 2012)؛ بنابراین بررسی عوامل مهم و برانگیزاننده در برنامه‌های ضمن خدمت معلمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها جهت استفاده در طرح‌های آینده از اهداف اصلی انجام این دسته از پژوهش‌ها است.

آموزش ضمن خدمت<sup>2</sup> با هدف رشد حرفه‌ای معلمان عبارت است از فعالیت‌های نظام‌داری که به منظور بهبود و ارتقای مهارت‌ها، دانش، کارآمدی و سایر مشخصه‌های فرد به عنوان یک معلم طراحی و اجرا می‌شود. هدف این آموزش‌ها علاوه بر بهبود کارآمدی، کسب نگرش‌ها و هنجارهای مطلوب در گرایش به حضور و پیگیری برنامه‌های ضمن خدمت است (فرزانه، پورکریمی و عزتی، 1394؛ سلمنی - میک<sup>3</sup>، 2013 و اسچویل و دمبل<sup>4</sup>، 2007). والتر<sup>5</sup> (2000) در مطالعات خود در زمینه نیروهای انسانی اظهار داشته است که افراد در هر حرفه‌ای در سازمان‌ها، تنها از بیست تا سی درصد توانایی‌های خود استفاده می‌کنند و این در حالی است که اگر آموزش‌های لازم ارائه شوند و معلمان به طور شایسته‌ای برای حضور در برنامه‌ها برانگیخته شوند، می‌توانند از هشتاد تا نود درصد توانایی‌های خود بهره‌مند شوند. والتر (2000) با نظرخواهی از 140 دانشجوی فارغ‌التحصیل رشته‌های علوم تربیتی نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت در صورتی که با کیفیت مطلوب و در نظر گرفتن تقاضاهای فعلی هر دوره‌ای اجرا شوند، برای ارتقای سطح آگاهی و پرورش علمی افراد مفید خواهند بود.

منظور از کیفیت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت آن دسته از عواملی می‌باشند که در میان سایر عوامل موجود از نظر مخاطبان برنامه‌ها نشان‌دهنده درصد بالایی موفقیت برنامه در دستیابی به اهداف مورد نظر و کاربرد محتوای ارائه شده در

برنامه‌ها به وسیله معلمان می‌باشند. برای مثال بر اساس مطالعات انجام شده، می‌توان گفت که ماندن در برنامه و پیگیری داوطلبانه آن از نشانه‌های کیفیت برتر برنامه‌های ضمن خدمت و بهره‌مندی از آن است.

برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان که در زمره برنامه‌های آموزش بزرگ‌سالان قابل بررسی است، دارای ابعاد حساس و قابل‌تأمل‌تری نسبت به سایر آموزش‌های رایج می‌باشند. انگیزش در آموزش بزرگ‌سالان عامل مهمی است. به طوری که میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد. هر چند آمادگی‌های قبلی و هوش نیز در میان عوامل وجود دارند، ولی عوامل انگیزاننده جایگاه ویژه‌ای دارند. برقراری رابطه درست و نیرومند میان وقت، استعداد، نیازهای بزرگ‌سالان، ویژگی برنامه‌های آموزشی و انتخاب اهداف واقعی و کوتاه مدت از عواملی هستند که بر انگیزه بزرگ‌سالان تأثیر فراوانی می‌گذارند (آجتالیند و جانسون<sup>6</sup>، 1378). احساس نیاز و بازخوردهای درونی و بیرونی لازمه حضور و پیگیری برنامه‌های ضمن خدمت از سوی معلمان است. یکی از عمده‌ترین دلایل توجه به آن دسته از عوامل مؤثر در کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت که از نظر معلمان نیز به عنوان عوامل برانگیزاننده محسوب می‌شوند، لزوم توجه به این موضوع است که چنانچه معلمان صرفاً بر اساس مقررات آموزشی و یا سایر مشوق‌های بیرونی مجبور به شرکت در دوره‌های ضمن خدمت شوند، اهداف واقعی برنامه‌ها تحقق نخواهد یافت.

در بیشتر تئوری‌های انگیزش، انگیزه به عنوان نیروی محرکه افراد برای آغاز فعالیت و پشتکار در انجام آن تا دستیابی به هدف مورد نظر تعریف شده است. به طوری که انگیزش اساسی برای عملکرد بهینه افراد است. جدیدترین پژوهش‌ها درباره فرایندهای انگیزشی معلمان نشان می‌دهند که معلمان خوب به عنوان یادگیرندگان خودانگیخته<sup>7</sup> شناخته می‌شوند و این نوع انگیزش در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم و نزدیکی دارد (فرن، گای، سنکال و اوستین<sup>8</sup>، 2012).

سلمنی - میک (2013) پس از بررسی چندین پژوهش در زمینه آموزش‌های ضمن خدمت، تأکید کرده است چنانچه آموزش‌های ضمن خدمت به انگیزه معلمان برای شرکت در برنامه‌ها توجه نکنند، محکوم به شکست خواهند بود. کانکو<sup>9</sup>

6. Agentalinta & jonsun

7. Self-motivated

8. Fernet, Guay, Senecal & Austin

9. Conco

1. Patrick, Anderman, Bruning & Duffine

2. In-servic training

3. Selemeni-Meke

4. Schwille and Dembele

5. Walter

از این پژوهش که به‌طور مستقیم بر تجارب معلمان تأکید می‌کند، به درک بهتر عواملی که میزان بهره‌مندی معلمان از آموزش‌های ضمن خدمت را افزایش می‌دهد، کمک کند. بنابراین **هدف کلی** پژوهش حاضر مطالعه عمیق تجارب معلمان دوره ابتدایی از سال‌ها حضور در دوره‌های ضمن خدمت به منظور شناسایی و تبیین پدیدارشناسی سازه‌ها و مقوله‌هایی است که عوامل انگیزشی معلمان برای حضور فعال در دوره‌های ضمن خدمت را نشان دهند.

### روش

پژوهش حاضر به روش کیفی انجام شده است که از نوع پدیدارشناسی<sup>۲</sup> است. پدیدارشناسی به بررسی تجربیات واقعی افراد می‌پردازد و اعتقاد بر این است که در این تجربیات جوهره‌هایی وجود دارند که قابل فهم و بررسی هستند (ادیب حاج‌باقری، پرویزی و صلصالی، 1390). در پژوهش حاضر نیز محقق علاقه‌مند بود تا با استفاده از مطالعه تجارب معلمان از دوره‌های ضمن خدمت به عنوان بهترین منبع توصیف موقعیت و احساسات آنان با واژه‌های خودشان، به هدف پژوهش دست یابد.

به منظور انجام پژوهش از بین معلمان دوره ابتدایی منطقه اهر در سال تحصیلی 93-92 که جامعه پژوهشی حاضر را تشکیل می‌دادند با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند<sup>۳</sup>، آن دسته از معلمان برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند که میزان سال‌های اشتغال آن‌ها به شغل معلمی بالا و تجربه حضور در دوره‌های ضمن خدمت زیادی را داشتند. جهت دستیابی به غنی‌ترین اطلاعات درباره ویژگی‌های برنامه‌های ضمن خدمت، یکی دیگر از معیارهای انتخاب نمونه، تجربه حضور در دوره‌ها و کارگاه‌های ضمن خدمتی بود که رضایت آن‌ها را جلب کرده باشد. با اشباع داده‌ها<sup>۴</sup> تعداد معلمان نمونه پژوهش به بیست نفر رسید. جهت دستیابی به اطلاعات تکمیلی چهار نفر از مدیران مدارس ابتدایی نیز مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از شیوه‌های مختلف متناسب با تحقیقات کیفی استفاده شد. این روش‌ها شامل مشاهده سه جلسه از برنامه‌های آموزش ضمن خدمت اجرا شده از سوی اداره آموزش و پرورش اهر برای معلمان دوره ابتدایی در سال 92 بود که پژوهشگر با مجوز رسمی از اداره آموزش و پرورش شهرستان به عنوان مشاهده‌گر در این دوره‌ها حضور یافت.

(2004) نیز در مطالعه خود نشان داده است، آموزش‌های ضمن خدمت بر خلاف رویه سنتی خود که اغلب بدون توجه به نیازهای معلمان طراحی شده و شامل گستره‌ای از فعالیت‌های رسمی و غیررسمی مدرسه می‌باشند، ضروری است تا بر اساس ارزیابی‌های معلمان از عملکردها و نیازهای تربیتی موجود طراحی شوند.

با وجود اجرای گسترده برنامه‌های مهارت‌آموزی و ارتقای کیفی حرفه معلمان، اغلب نتایج گزارش شده از منابع اصلی نشان می‌دهند که شیوه‌ها و عملکردهای کلاسی معلمان چندان بهبود نیافته است (مرکز تحقیقات آموزشی و تربیتی، 2009). در مجموع بررسی‌ها درباره اثربخشی و کیفیت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان به نتایج همسویی منجر نمی‌شوند (داتیز، 2001؛ رثوفی و قوچانی دروس، 1383؛ سلمنی - میک، 2013؛ اورنگی، قلناش، شهامت و یوسلیانی، 1390) به‌طوری‌که بتوان بر اساس این شواهد درباره نقاط قوت و ضعف برنامه‌ها قضاوت کرده و به اصول کلی در طراحی و اجرای برنامه‌های آینده دست یافت.

پژوهش‌های انجام شده درباره انگیزش معلمان برای حضور در دوره‌های آموزش ضمن خدمت نیز به نتایج متفاوتی دست یافته و نشان داده‌اند که عوامل انگیزشی معلمان با توجه به اهداف مطالعات و شرایط مختلف می‌توانند، متغیر باشند (والتر، 2000؛ مالهلوند<sup>۱</sup>، 2001؛ هاشمی، گل‌پرور و فتحی‌آذر، 1394؛ میرزامحمدی و قاضی‌زاده، 1387).

با توجه به تغییر و تحولات سیستم آموزشی ایران در سال‌های اخیر، ضرورت آمادگی معلمان بیش از پیش احساس می‌شود؛ بنابراین به منظور اقدامات اساسی و علمی جهت ارتقای کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت معلمان باید متغیرهای مهم در این رابطه شناخته شوند؛ زیرا شواهدی وجود دارند که نشان می‌دهند آموزش‌های ضمن خدمت رایج معلمان تأثیری بر عملکرد تدریس آنان، کلاس‌داری، وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان و ارزشیابی کلاسی ندارد (اورنگی و همکاران، 1390). این موضوع از دلایل اساسی پرداختن به پژوهش حاضر است تا بتوان ادبیات موجود در زمینه عوامل مهم دخیل در کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت کشور را گسترش داده و از آن‌ها در طراحی برنامه‌های آینده سود جست. در پژوهش حاضر پژوهشگر به دنبال این است تا با بررسی تجارب واقعی معلمان از حضور در دوره‌های ضمن خدمت، عوامل و متغیرهای انگیزشی مهم از نظر معلمان در کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت را شناسایی کند. انتظار می‌رود که نتایج حاصل

2. Phenomenology  
3. Purposeful sampling  
4. Saturation data

1. Mulholand

داده‌های پژوهش کیفی عبارت‌اند از: معتبر بودن یا مقبولیت<sup>1</sup>، قابلیت وابستگی<sup>2</sup>، قابلیت انتقال<sup>3</sup> و تأییدپذیری<sup>4</sup> (به نقل از ولی‌زاده و همکاران، 1386). برای تضمین اعتبار یا صحت یافته‌ها، محقق در پژوهش حاضر سعی کرده است تا با اختصاص زمان کافی برای جمع‌آوری داده‌ها، تلفیق روش‌ها و بازنگری مشارکت‌کنندگان این اصل مهم رعایت شود. بازنگری مشارکت‌کنندگان به این ترتیب بود که برگه‌های حاوی متن مصاحبه‌ها در اختیار معلمان قرار گرفت تا هر جا که لازم است توضیحی به آن اضافه و یا هر عبارتی را که به نظر آن‌ها با اظهاراتشان منطبق نیست، حذف و یا اصلاح کنند. یادداشت‌ها و برداشت‌های پژوهشگر از مشاهده جلسات آموزش ضمن خدمت و همچنین تفاسیر پژوهشگر از پاسخ‌های معلمان به سؤالات کتبی باز پاسخ نیز برای افزایش قابلیت اعتبار آن‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت تا درباره آن‌ها ارزیابی‌هایی صورت گیرد. به منظور رعایت اصل تأییدپذیری داده‌ها، محقق سعی کرده است تا از هر گونه سوگیری در فرایند مصاحبه و استخراج نتایج پرهیز کند و برای افزایش قابلیت اطمینان که عبارت است از کفایت روند تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری، محقق از راهنمایی و نظارت استادان صاحب‌نظر استفاده کرده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، نتایج به صورت درون‌مایه‌های<sup>5</sup> اصلی و فرعی در قالب

مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات از معلمان، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. دو سؤال کتبی باز پاسخ نیز که در ارتباط با متغیرهای پژوهش بود در اختیار معلمان گروه نمونه قرار گرفت تا در فرصت مناسب به آن‌ها پاسخ دهند. مطالعه پژوهش‌های پیشین و ادبیات موجود در زمینه متغیرهای مورد نظر نیز شیوه دیگر مورد استفاده در پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها بود.

سؤالات عمده پژوهش در مصاحبه نیمه‌ساختاریافته درباره عوامل انگیزشی معلمان برای حضور و استفاده از آموزش‌های ضمن خدمت و عوامل نشان‌دهنده کیفیت برتر برنامه‌ها بود. این مصاحبه‌ها به صورت انفرادی با هر کدام از معلمان نمونه در مکانی که آن‌ها مناسب می‌دانستند، انجام گرفت. مصاحبه‌ها با اجازه معلمان ضبط و سپس به طور کامل بر روی کاغذ آورده شدند. برای کدگذاری داده‌ها و استخراج مضامین اصلی و فرعی از روش هفت مرحله‌ای کلایزی (1978) استفاده شد که شامل خواندن یافته‌های مهم و هم‌احساس شدن با افراد شرکت‌کننده به منظور درک افراد و استخراج جملات مهم در رابطه با پدیده مورد مطالعه، دادن مفاهیم خاص به جملات استخراج شده، دسته‌بندی مفاهیم و خوشه‌های به دست آمده، رجوع به مطالب اصلی و مقایسه‌ای داده‌ها، توصیف پدیده مورد مطالعه و در نهایت بازگردانی



شکل 1. عوامل مؤثر و انگیزشی برای بهره‌مندی از آموزش‌های ضمن خدمت

عبارات نوشته شدند. اعتبار نهایی داده‌ها نیز از طریق درمیان‌گذاری درون‌مایه‌های اصلی و فرعی استخراج شده با

توصیف پدیده‌ها به شرکت‌کنندگان جهت بررسی اعتمادپذیری نتایج به دست آمده است.

اطمینان از صحت و ارزش درستی داده‌ها، یکی از مسائل مهم در تحقیقات کیفی است. چهار معیار برای اثبات موثق بودن

1. Credibility
2. Dependability
3. Transferability
4. Canfirmability
5. Theme

آموزشی و رفتاری رایج در کلاس احساس نیاز و مسئولیت می‌کنند و حس کنجکاوی در برابر موضوعات مطرح شده دارند، با انگیزه و تمایل بیشتری در جلسه‌ها حضور دارند و فعال هستند.

## مضمون اصلی 2: شایستگی<sup>1</sup> مدرس

**مضمون فرعی 1:** مدیریت آموزشی: شایستگی مدرس یک متغیر اساسی در فرایند انگیزشی خود و مخاطبان و همچنین زمینه‌ساز کنش‌وری بهینه است (حسین چاری، 1385). شایستگی مدرس برنامه‌های ضمن خدمت در انتخاب روش تدریس، ارائه شفاف مطلب مورد نظر، توجیه مخاطبان در رابطه با موضوع و طرح‌ریزی برای شروع و پایان مطالب در حوزه توانایی آن‌ها برای مدیریت آموزشی کلاس است. این مسئله از سوی معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی در برنامه‌ها معرفی شد. قسمت‌هایی از اظهارات معلمان در این زمینه آورده می‌شود:

«معلم که به تازگی در یک دوره مدیریت رفتار شرکت کرده بودند، چنین می‌گفتند:

«مدرس این دوره خیلی خوب جلسه را آغاز و خیلی خوب تمام می‌کرد، منظورم اینه می‌دونستیم هدفش چیه و چی می‌خواد بگه. روش تدریسش مدام متناسب با خواسته ما تغییر می‌کرد»

«روش ارائه مطالب طوری بود که خسته نمی‌شدیم، همراه با مثال و نمونه‌های عینی بود. یه چیز دیگه که خیلی جالب بود روش مشارکتی و استفاده از تجارب ما بود»

دو معلم دیگر از گروه نمونه می‌گفتند:

«چگونگی گفتن یه موضوع خیلی مهمه، بعضی مدرس‌ها حتی بهترین موضوع رو بچور می‌گن که آدم هیچی متوجه نمی‌شه. بعضی‌ها هم اصلاً توجه ندارن که شاید ما هم دوست داشته باشیم اظهار نظر کنیم»

**مضمون فرعی 2:** تسلط و تخصص مدرس: در مباحث تربیتی به اشکال مختلف نشان داده شده است که تسلط آموزش دهنده به موضوع مورد نظر درصد بزرگی از موفقیت کلاس‌های درس را تضمین می‌کند.

پژوهشگر با توجه به مشاهدات خود طی جلسات ضمن خدمت و با توجه به اظهارات معلمان در رابطه با تسلط علمی و تخصصی مدرس بر موضوع که به طور مشترک از سوی همه معلمان حاضر در پژوهش مورد تأکید قرار گرفت، عامل فوق را به عنوان یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش درباره ارزیابی

معلمان گروه نمونه جهت تأیید اینکه آیا این مضامین به منظور واقعی آن‌ها اشاره دارد یا نه، مورد بررسی قرار گرفت.

## یافته‌ها

طی این پژوهش، چهار مضمون اصلی و 9 مضمون فرعی استخراج گردیدند که نتایج آن در شکل 1 آمده است و در اینجا به توضیح هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود:

## مضمون اصلی 1: انگیزش درونی

**مضمون فرعی 1:** تمایل برای یادگیری: تمایل درونی برای یادگیری، جزء ویژگی‌های اساسی افراد با انگیزش خودگردان است (دسی و رایان، 2002). معلمان باور داشتند یکی از عوامل انگیزشی مهم برای حضور فعال در دوره‌های ضمن خدمت، کنش درونی آن‌ها برای یادگیری است. با این وجود آن‌ها معتقد بودند که نظام تربیتی و به دنبال آن برنامه‌های ضمن خدمت، سهم و نقش مهمی در ایجاد و استمرار این علاقه دارند. قسمت‌هایی از گفته‌های معلمان در این زمینه آورده می‌شود:

«این انگیزه و علاقه برای یادگیری رو آموزش و پرورش و مدرس برنامه‌های ضمن خدمت باید بوجود بیارن. هر معلمی دوست داره یاد بگیره و هر روز پیشرفت کنه ولی به کمک نیاز داره»

«انگیزه‌های درونی ما باید فرصت پیدا کنن تا عملی بشن. همونطور که تو ی کلاس محتوای برنامه آموزشی و معلم باید در دانش آموز انگیزه و علاقه بوجود بیارن، در برنامه‌های ضمن خدمت هم ما این انتظار را از مدرسان برنامه داریم»

**مضمون فرعی 2:** نیاز به پیشرفت: احساس نیازی که از درون فرد را برای افزایش آگاهی خود و دستیابی به پیشرفت ترغیب کند، اثرات مثبت فراوانی بر عملکردهای او خواهد داشت. افراد با این ویژگی تمایل دارند تا هر روز در موقعیت فعلی خود تحولی ایجاد کنند.

«معلم باید در مقابل شغش تعهد و مسئولیت داشته باشه و با آمادگی تو کلاس حاضر بشه، این به علاقه و نیاز من هم بستگی داره ولی باید دوره‌ها طوری باشن که این احساس و بوجود بیارن»

«هر معلمی باید بدونه که همیشه همیشه با اطلاعات قدیمی رفت تو کلاس ها، معلم‌ها باید بخوان که اطاعات جدید به دست بیارن»

طی مشاهده جلسات آموزش‌های ضمن خدمت نیز آشکار بود که آن دسته از معلمان که نسبت به یافتن پاسخ برای مسائل

را برطرف کند، این مورد یکی از عوامل برانگیختگی برای حضور در این دوره‌هاست. معلمان باور داشتند که نیازسنجی درباره انتخاب موضوع یکی از مهم‌ترین روش‌ها برای ترغیب و نگهداری فعال آن‌ها در جلسات ضمن خدمت است. بخشی از گفته‌های آن‌ها آورده می‌شود:

«موضوع باید برای ما جدید و جالب باشه، منظورم اینه که ما در انتخاب موضوعی که باید یاد بگیریم یه سهمی داشته باشیم و بگیریم به چی نیاز داریم»

«اکثراً آخر دوره‌ها بهمون فرم می‌دن که درباره موضوع‌ها نظر بدیم ولی هیچوقت نظراتمون اعمال نمی‌شه، وقتی موضوع و عنوان دوره‌ها برامون اعلام میشه، بیشتر وقتا دچار کسالت می‌شیم»

#### مضمون اصلی 4: مشوق‌های محیطی

**مضمون فرعی 1:** ارائه گواهی و ارتقاء<sup>1</sup>: ارائه گواهی معمولاً جزء ویژگی‌های تمام دوره‌های ضمن خدمت معلمان است، به طوری که از این گواهی‌ها در محاسبه امتیازات سالانه معلمان و یا انجام مراحل ارتقای آن‌ها استفاده می‌شود. بخشی از اظهارات معلمان درباره کیفیت ارائه این گواهی‌ها به شرح زیر است:

«اون موقع‌ها گواهی‌هایی که می‌دادن ارزش بیشتری داشتن و برام ارزشمند بودن ولی الان دیگه ما انگیزه زیادی برای دریافت این گواهی‌ها نداریم. بنظر صوری شدن»

«گرفتن گواهی و بدنبال اون امتیاز و ارتقاء خیلی می‌تونه برای ما برانگیزاننده باشه ولی به شرطی که واقعاً اعمال بشه در غیر اینصورت دیگه اونا هم ارزش خودشونو از دست می‌دن»

**مضمون فرعی 2:** فوق‌العاده<sup>2</sup>: دریافت فوق‌العاده‌ها به خاطر حضور در دوره‌های ضمن خدمت، عامل انگیزشی مهمی است که در بیشتر نظام‌های آموزشی کشورها به منظور ارتقای سطح رضایت معلمان مدنظر قرار گرفته است. در ایران نیز معلمان همیشه جزء اقشار شاکی جامعه از نظر تأمین یک زندگی رضایت‌بخش هستند. در این پژوهش نیز دریافت مبلغی به عنوان فوق‌العاده برای حضور در دوره‌ها به عنوان عامل انگیزشی برای معلمان و نشان‌دهنده کیفیت برتر برنامه‌های ضمن خدمت معرفی شد. بخشی از اظهارات معلمان به این شکل بود:

کیفیت دوره‌های ضمن خدمت مورد تأیید قرار می‌دهد. نمونه‌ای از اظهارات معلمان به شرح زیر است:

«وقتی کسی برای ما درباره تغییر روش تدریس حرف می‌زنه که خودش چیزی از آن نمی‌دونه، چطور می‌تونیم روش‌های چند ساله خودمونو تغییر بدیم. اصلاً چطور میشه به این مدرس‌ها اعتماد کرد»

یکی از معلم‌ها که به تازگی در دوره مدیریت رفتار شرکت کرده بود، در این رابطه می‌گفت:

«مدرس این دوره متخصص روان‌شناسی تربیتی بود و در زمینه قلدری دانش‌آموزان قبلاً کار کرده بود، به همین خاطر آن قدر مطالب رو ساده و عمیق ارائه می‌داد که ما واقعاً یاد می‌گرفتیم و لذت می‌بردیم و می‌توانستیم راحت استفاده کنیم»

#### مضمون اصلی 3: ویژگی‌های موضوع

**مضمون فرعی 1:** آموزش کاربردی: پیوند علم و عمل همیشه از دغدغه‌های نظام‌های آموزشی بوده است. این موضوع در آموزش‌های ضمن خدمت اهمیت خاصی به خود می‌گیرد زیرا موقعیتی که معلمان در آن قرار دارند، یک موقعیت حل مسئله است که در آن باید برای مسائل جاری کلاس‌ها و دانش‌آموزان راه کارهای عملی ارائه کرد. معلمان گروه نمونه پژوهش خواستار آموزش‌هایی بودند که بتوان در موقعیت‌های واقعی کلاس به کار برد. آن‌ها از اینکه در طول سال‌ها، مطالب نظری تکرار می‌شوند و فرصتی برای عملیاتی کردن آن‌ها وجود ندارد، شاکی بودند. بخشی از اظهارات معلمان در این خصوص عبارت است از:

«همیشه به خاطر محدودیت زمان یکسری مطالب از پیش تعیین شده رو برامون تدریس می‌کنن، بدون اینکه اصلاً بدونیم قراره این‌ها رو کی و کجا استفاده کنیم»

«چونکه دوره‌ها استمرار ندارن ما فقط یکسری مطالب بریده بریده دریافت می‌کنیم که واقعاً سخت میشه ازسبون استفاده کرد و یا بعضی آموزش‌هایی که ارائه می‌شه اصلاً با شرایط کلاس‌ها و زمان ما قابل استفاده نیستن»

یکی از معلم‌های دوره مدیریت رفتار می‌گفت:

«تو این برنامه اخیر مدرس اونقدر مثال‌های عملی می‌زد که مطلب برامون کاربردی شده بود. یعنی من الان اون روش‌ها رو تو خونه خودم هم استفاده می‌کنم»

#### مضمون فرعی 2: تناسب موضوع با نیازها: انتخاب موضوع

برای آموزش بزرگسالان که دربرگیرنده آموزش‌های ضمن خدمت نیز است، باید بتواند گوشه‌ای از نیازهای موجود آن‌ها

1. Incentives  
2. Promotion  
3. Allowances

این باره نشان داده‌اند که انگیزش، قلب آموزش و پرورش معلمان است و تا انگیزه برآورده نشود، هیچ کس هیچ چیز یاد نخواهد گرفت.

تحلیل نتایج پژوهش، چهار مضمون اصلی را به عنوان عوامل انگیزشی معلمان در ارزیابی کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت آشکار ساخت. انگیزش درونی یکی از مضامین اصلی پژوهش است. این مضمون با استفاده از تئوری خودتعیین‌گری<sup>۱</sup> انگیزش قابل تبیین است. بر اساس این تئوری، انگیزش خودگردان به عنوان اساسی برای عملکرد بهینه افراد در نظر گرفته شده است به طوری که افراد با این نوع انگیزه رفتارها را به انتخاب خود آغاز می‌کنند. بنابراین معلمان زمانی به طور خودگردان برانگیخته خواهند شد که وظایفشان را به خاطر ارزش درونی دستیابی به اهداف معنادار و مورد علاقه انجام دهند (دسی و رایان<sup>۲</sup>، 2002). تحقیقات انجام شده با استفاده از تئوری خودتعیین‌گری نشان می‌دهند که انگیزش خودگردان با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی دارد، به طوری که معلمان با انگیزش خودگردان بالا رضایت بیشتری از شغل خود و برنامه‌های مربوط به آن گزارش کرده‌اند (فرنر و همکاران، 2008). معلمانی که با احساس نیاز درونی نسبت به بهبود مهارت‌ها و دانش‌های فعلی خود در دوره‌های ضمن خدمت حضور می‌یابند و آن‌ها را عاملی برای پیشرفت خود تلقی می‌کنند، به نتایج مطلوب‌تری در پایان دوره دست می‌یابند (چریش و شوبا<sup>۳</sup>، 2011).

با وجود اینکه معلمان اظهار می‌کردند که انگیزش و تمایل درونی برای یادگیری و ارتقای دانش ضروری است و هر معلم برای موفقیت در دوره‌های ضمن خدمت باید تا حدودی دارای انگیزش درونی باشد، بیشتر آن‌ها نقش نظام تربیتی جامعه و برنامه‌های ضمن خدمت را برای شکل‌گیری این نوع انگیزه مهم ارزیابی کردند، آن‌ها باور داشتند که می‌شود انگیزه درونی را نیز به وجود آورد و یا حداقل آن را تقویت و تثبیت کرد.

شایستگی مدرس، مضمون اصلی دیگر پژوهش بود که به به طور مشترک و با تأکید فراوانی از سوی معلمان مطرح شد. شایستگی یکی دیگر از مفاهیم مرکزی تئوری خودتعیین‌گری به انگیزش افراد است. شایستگی به معنی موفقیت افراد در درگیری بهینه با تکالیف و دستیابی به پیامدهای رضایت‌بخش است (دسی و رایان، 2002). مطالعات در ارتباط با این مفهوم نشان می‌دهند مدرسانی که دارای شایستگی در تدریس و مدیریت آموزشی و رفتاری کلاس‌های خود باشند و از سوی

«حقوقی که می‌گیریم در برابر کاری که انجام می‌دهیم خیلی کمه و انتظار داریم حداقل این دوره‌ها برامون یه فایده مالی داشته باشه»

«توجه به تشویق‌های مالی و معنوی برامون انگیزه بوجود میاره، این طبیعیه، درست تنها دلیل برای حضور تو این دوره‌ها نیست ولی مهمه»

**مضمون فرعی 3:** زمان و مکان مناسب: روان‌شناسی یادگیری از مدعیان اصلی توجه به شرایط زمانی و مکانی آموزش و یادگیری است. زمان و مکان باید متناسب با یادگیرنده باشد تا بتواند به عنوان عامل انگیزشی برای او عمل کند. در پژوهش حاضر نیز این عامل از سوی معلمان مورد توجه و تأکید بسیار قرار گرفت و نشان‌دهنده کیفیت برتر برنامه‌ها بود. بخشی از اظهارات آن‌ها در این زمینه به شرح زیر است:

«فکرشو بکنید بعد از تعطیلی از مدرسه یا قبل از رفتن به مدرسه و با هزارتا کار خونه، باید بریم تو دوره‌های ضمن خدمت هم شرکت کنیم»

«خیلی خوبه که این دوره‌ها تابستون اجرا بشه، اون موقع برامون خیلی مفید و جالب خواهد بود»

«تو دوره مدیریت رفتار که شرکت کردیم جلسات برامون تو سالن آمفی تئاتر برگزار می‌شد با نور و فضای کافی، همه دور هم نشستیم بودیم، خیلی موقعیتش با دوره‌های قبلی فرق داشت»

«درباره زمانش که از ما هیچ نظرخواهی نمیشه آخه ما معلمیم بهتر از هر کسی می‌دونیم تو هر ساعتی که نمیشه به افراد مطلب یاد داد»

«بهتر مکان در شأن یه معلم باشه و اینطور فکر نشه که مهم نیست کجا باشه، سرما، گرما، نور، شادابی همه مهمن»

یکی از مدیران نیز در این باره می‌گفت:

«وقتی بهشون اعلام می‌کنم که براتون دوره گذاشتن، اول زمانشو می‌پرسن از من و اینکه امتیاز داره یا نه؟»

### نتیجه‌گیری و بحث

نتایج پژوهش نشان می‌دهند که تجارب معلمان از عوامل انگیزشی برنامه‌های ضمن خدمت می‌تواند به عنوان معیارهای اصلی ارزیابی کیفیت این برنامه‌ها در نظر گرفته شوند. از نظر این معلمان، عواملی که بتوانند آن‌ها را برای حضور و استفاده از محتوای برنامه‌های ضمن خدمت در موقعیت‌های واقعی برانگیزند، بی‌شک نشان‌دهنده کیفیت بالایی این برنامه‌ها می‌باشند. فرنر و همکاران (2012) در

1. Self-determination  
2. Deci & Ryan  
3. Chireshe & Shumba

معیارهای کیفیت برتر برنامه‌های ضمن خدمت را نشان می‌دهند. عوامل محیطی در قلب تئوری انگیزشی خودتعیین‌گری، عاملی اساسی فرض شده‌اند؛ زیرا در این تئوری اعتقاد بر این است که عوامل محیطی و بیرونی دخیل در انگیزش می‌توانند تسهیل‌گر یا خنثی‌کننده اثرات سایر عوامل انگیزشی درونی باشند (گیگن<sup>۱</sup> و دسی، 2005). دریافت حقوق و فوق‌العاده‌ها در پژوهش‌های مرتبط به آموزش‌های ضمن خدمت به عنوان یکی از عوامل برانگیزانندهٔ معلمان جهت استفاده از آموخته‌های خود در موقعیت‌های کلاسی است، در حالی که طبق بررسی‌های انجام شده این دریافت‌ها به اندازه‌ای نیست که بتواند نیروی انگیزشی خود را به معلمان اعمال کند. سلمنی - میک (2013) در این باره نشان داده است که کم بودن فوق‌العاده‌هایی که معلمان طی اجرای برنامه‌ها دریافت می‌کنند، شرایط نامناسب پرداخت‌ها، ترفیع‌ها و بی‌توجهی به سایر شرایط فیزیکی برنامه‌ها از عوامل بی‌انگیزگی معلمان برای شرکت در دوره‌ها و شکست این برنامه‌ها است.

در مجموع بررسی مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت برنامه‌های ضمن خدمت، نتایج همسویی را با آنچه که در پژوهش حاضر به دست آمده است، نشان می‌دهد. برای مثال، دو مضمون شناخته شده در پژوهش حاضر با عنوان انگیزش‌های درونی و خودگردان و مزایای مالی به ترتیب با درون‌مایه‌های نیاز به پیشرفت و مهارت و ویژگی اقتصادی دوره‌ها در پژوهش میرزامحمدی و قاضی‌زاده (1387) همسو است. اورنگی و همکاران (1390) نیز در تبیین‌های ارائه شده برای عدم اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت موارد زیر را مطرح کرده است. این برنامه‌ها دارای ویژگی‌هایی نظیر رویکرد غیر منسجم، آموزش مستقیم، کثرت دروس نظری، عدم برخورداری از تداوم و استمرار، غیر فعال بودن یادگیرنده، نامناسب بودن زمان و مکان برگزاری کلاس‌ها، کوتاه بودن زمان آموزش، تکراری بودن مطالب و اجبار برای حضور می‌باشند.

پس از تحلیل و تبیین نتایج پژوهش می‌توان دریافت که معلمان برای بهره‌مندی از برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با ترکیبی از عوامل انگیزشی درونی و بیرونی برانگیخته می‌شوند که سهم و نقش هر کدام از آن‌ها در جذب و نگهداری فعال معلمان در دوره‌های ضمن خدمت ضروری است.

درون‌مایه‌های اصلی و فرعی شناخته شده از تجارب واقعی معلمان در ادبیات نظری و تجربی مربوط به موضوع قابل

مخاطبان دارای کفایت و کارآمدی ادراک شوند، تأثیر مثبتی بر جو حاکم بر موفقیت آموزش و یادگیری و تثبیت یادگیری در مخاطبان خود خواهند داشت (فریدمن<sup>۱</sup>، 2003، فرنٹ و همکاران، 2012). اهمیت مضمون فوق در پژوهش‌های که به تبیین عدم موفقیت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت پرداخته‌اند، نشان داده شده است. در این پژوهش‌ها اجرای روش‌های آموزشی ناکارآمد به وسیلهٔ مدرس و ارائهٔ مطالب به وسیلهٔ افراد غیرمتخصص در عدم موفقیت برنامه‌ها مؤثر شناخته شده‌اند (والتر، 2000؛ مولهلند، 2001؛ اسچوب<sup>۲</sup>، 1984).

مضمون دیگر پژوهش با عنوان ویژگی‌های موضوع و مضامین فرعی آن بر اساس فرض‌های نظریهٔ مشوق<sup>۳</sup> برای توضیح انگیزش افراد به روشنی قابل تبیین است. بر اساس این تئوری ارزش مشوقی اهداف موجود در محیط شخص او را برمی‌انگیزد تا به سمت این هدف کشیده شود (ریو<sup>۴</sup>، 2005)؛ بنابراین می‌توان فرض کرد که افراد به مشوق‌های مثبتی که برای آن‌ها ارزش کاربردی و ارضاکندگی داشته باشد، گرایش پیدا می‌کنند. از نظر معلمان حاضر در پژوهش موضوعات باید علم و عمل را به یکدیگر پیوند دهند و جنبهٔ کاربردی داشته باشند و از سوی دیگر نیز بتوانند در قالب نیازهای فعلی کلاس‌های درس و نظام آموزشی قابل طرح باشند.

در ادبیات آموزش بزرگسالان آمده است موضوعی که قرار است به معلمان آموزش داده شود، باید مورد علاقه و رغبت آن‌ها باشد، با این وجود برای تأمین این علاقه و رغبت لازم نیست که موضوع به‌صورت تصنعی جالب نشان داده شود، همین که مطالب و مفاهیم بر اساس نیازهای افراد تنظیم شده باشند و مسائل اساسی و واقعی آن‌ها را مطرح سازند و در برخورد با محیط به آن‌ها کمک کنند، رغبت آن‌ها برانگیخته خواهد شد (شعبانی، 1387). کانکو (2004) در پژوهشی که به بررسی اثربخشی برنامهٔ آموزش ضمن خدمت معلمان می‌پرداخت، نشان داد که برنامه‌ها به اندازهٔ کافی برای معلمان مفید و مناسب نبوده است؛ زیرا معلمان اظهار می‌کردند که محتوای برنامه برای آن‌ها نالازم و به شکل غیر ضروری وقت‌گیر بوده است.

مشوق‌های محیطی مضمون اصلی دیگری است که به‌واسطهٔ مضامین فرعی خود بخش مهمی از عوامل انگیزشی و

1. Friedman
2. Schober
3. Incentive
4. Reeve



برنامه‌های ضمن خدمت، اصلاح و بهبود این دسته از برنامه‌ها در آینده است؛ بنابراین در ارتباط با این نیز پیشنهاد می‌شود تا در طراحی و اجرای دوره‌های ضمن خدمت، معلمان به عنوان منابع اصلی اطلاعات و مخاطبان اصلی دوره‌ها در نظر گرفته شوند تا معیارهای اصلی ارزیابی کیفیت و اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت در برنامه‌های آینده بتواند به خوبی مورد بازبینی قرار گیرد. در بخش پیشنهادهای کاربردی، بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا مطالعات و اقدامات آینده به شناسایی راه‌کارهای عملی برای لحاظ نمودن هر کدام از مضامین اصلی و فرعی شناخته شده که نشان‌دهنده کیفیت برتر دوره‌های ضمن خدمت از نگاه معلمان است، بپردازند.

مدارس". فصلنامه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، 5 (12): 67-77

فرزانه. م؛ پورکریمی، ج؛ عزتی، م (1394). "بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان". فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، 2(8): 71-94.

میرزاحمدی، محمدحسین؛ قاضی‌زاده، مصطفی (1387). "بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل مؤثر بر گرایش آن‌ها به تحصیل در دوره‌های ضمن خدمت". اندیشه‌های نوین تربیتی، 4 (2): 193-208.

ولی‌زاده، سوسن؛ عابدی، حیدرعلی؛ زمان‌زاده، وحید؛ فتحی‌آذر، اسکندر (1386). "چالش‌های دوران تحصیل دانشجویان پرستاری: یک مطالعه کیفی". فصلنامه ایرانی آموزش در علوم پزشکی، 7(2): 397-408.

هاشمی، تورج؛ گل‌پرور، فرشته؛ فتحی‌آذر، اسکندر (1394). "اثربخشی برنامه شناخت و مقابله با قلدری بر باورها و دیدگاه‌های معلمان درباره قلدری و خودکارآمدی آنان در مدیریت رفتار کلاس". فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، 2(7): 27-40.

Centre for educational research and training. (2009). Report on Improving Learning Outcomes in Pri-Primary School Project Report, Malawi. University of Malawi.

Chireshe, R.; Shumba, A. (2011). Teaching as a profession in Zimbabwe: Are teachers facing a motivation crisis? Journal of Social Science, 28: 113 – 118.

Conco, Z.P. (2004). How effective is in- service training for teachers in rural school contexts? Submitted in partial fulfillment of the requirements for the M.PHIL in education for community development. University of Pretoria.

بررسی و تبیین است و همان‌طور که در شکل 1 نشان داده شد می‌توان به عنوان الگوی عوامل انگیزشی معلمان در برنامه‌های ضمن خدمت از آن استفاده کرد. با توجه به اینکه اطلاعات جمع‌آوری شده در این الگوی انگیزشی از معلمان زن دوره ابتدایی به دست آمده است، بنابراین با محدودیت‌هایی جهت کاربرد آن برای معلمان مرد و همچنین معلمان سایر مقاطع تحصیلی مواجه هستیم که برای مطالعات گسترده‌تر، پیشنهاد اجرای پژوهش‌های مشابه در مقاطع تحصیلی بالاتر و معلمان مرد مدارس ارائه می‌شود. همان‌طور که در آغاز پژوهش مطرح شد یکی از اهداف بررسی تجارب معلمان و بازشناسی عوامل انگیزشی مرتبط با کیفیت

## منابع

آجتالیند و جانسون، ا (1378). سوادآموزی بزرگسالان در جهان سوم: بررسی هدفها و راهبردها. ترجمه مرتضی مشتاقی، تهران: انتشارات مدرسه، چاپ دوم.

ادیب حاج باقری، م؛ پرویزی، س؛ صلصالی، م (1390). روش‌های تحقیق کیفی. چاپ سوم. تهران: بشری.

اورنگی، ع؛ قلناش، ع؛ شهامت، ن؛ یوسلیانی، غ (1390). "بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز". مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 2(5): 95-114.

حسین‌چاری، م؛ سماوی، ع؛ محمدی، م (1389). "بررسی شاخص‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه خودکارآمدی معلم". مجله مطالعات آموزش و یادگیری، 2 (8): 85-99.

دانش‌فرد، ک؛ علی‌پور، ک (1389). "تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقای مهارت‌های تدریس اعضای هیئت‌علمی (مطالعه موردی واحد رودهن)". مجله ارتباط و آموزش، 27 (3): 27-42.

رتوفی، م. ح؛ تاریخی قوچانی دروس، ا (1383). "تأثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره‌وری مدیران و کارکنان

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). Handbook of self-determination research. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Fernet, C.; Guay, F.; Senecal, C. & Austin, F. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. Journal of Teaching and Teacher Education, 28: 514-545.

Friedman, I.A. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: the importance of interpersonal-relations efficacy. Journal of Social Psychology of Education, 6: 191-215.

Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26: 331-362.

- Mulholland. (2001). A methodological approach to supporting organizational learning. *Journal of Human - Computer Studies*. 55: 367-337.
- Patrick. H.; Anderman. L.H.; Bruening. P.S. & Duffin, L.C. (2012). The Role of Educational Psychology in Teacher Education: Three Challenges for Educational Psychologists. *Educational Psychologist*; 46(2): 71-83.
- Reeve, J. (2005). *Understanding motivation and emotion* (4e.) Hoboken, NJ: Wiley.
- Schober, H.M. (1984). The effect of in-service training on participating teachers and student in their economics classes. *Economic education*, 15 pp: 282.
- Schwille, J.; Dembelé, M. (2007). *Global Perspectives on Teacher Learning: Improving Policy and Prac-tice*. Paris: IIEP/UNESCO.
- Selemani-Meke, E. (2013). Teacher Motivation and Implementation of Continuing Professional Development Programmes in Malawi. *Journal of Anthropologist*, 15(1): 107-115.
- Walter, D. (2000). Competency - based on the job training for ariation maintenance inspection international. *Journal of Industrial Ergonomic J*. 26, 249-259.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی