

دانشگاه فرهنگیان

فصلنامه علمی - مطالعات کارورزی در تربیت معلم

دوره اول - شماره ۴ - تاریخ چاپ: زمستان ۱۴۰۰

نیازسنجی آموزش ضمن خدمت آموزگاران مدارس ابتدایی منطقه ۲ تهران

زهرا مشکوه^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۵

دکتر صادق رضایی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۲

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر نیازسنجی آموزش ضمن خدمت معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵ نفر از معلمان صاحب نظر و باتجربه در منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران بوده که با روش نمونه گیری هدفمند جهت انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای تعیین نیازهای معلمان جهت آموزش ضمن خدمت، به بررسی و مطالعه مبانی نظری و تجارب سایر کشورها و مصاحبه با معلمان صاحب نظر و با تجربه پرداخته شده است. جهت اعتباریابی نتایج پژوهش سه فعالیت صورت گرفت. الف) مرور همتا، ب) اعتباریابی یا بازبینی توسط مصاحبه شونده‌گان، ج) جهت بررسی انتقال پذیری یافته‌ها که با کاربردپذیری یافته‌های پژوهش ارتباط دارد. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی واحد علوم و تحقیقات تهران

(zmeshkat92@gmail.com)

۲-استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه امین (نویسنده مسئول، sadeghrezae61@gmail.com)

روش کدگذاری نظری استفاده شده است. همچنین از روش‌های آمار توصیفی به منظور تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه بهره گرفته شده است؛ که با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۱ به صورت (فراوانی، فراوانی درصدی) بیان شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که نیازهای آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران در سه سطح عمومی (مانند: آموزش زبان انگلیسی، مهارت‌های کامپیوتر، مهارت حل تضاد کار و خانواده، مدیریت مالی و...)، حرفه‌ای (مانند: مهارت تدریس به شیوه‌های نوین، آموزش اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی، آموزش استفاده از ابزارهای هوشمند آموزشی، چگونگی انجام ارزشیابی توصیفی و...) و سازمانی (مانند: شناخت نظام پاداش‌دهی، آشنایی با حقوق معلمی، آشنایی با قوانین سازمان آموزش و پرورش و...) شناسایی شدند.

کلیدواژه‌ها: نیازسنجی آموزشی، آموزش ضمن خدمت، معلمان ابتدایی، نیازهای حرفه‌ای، نیازهای عمومی، نیازهای سازمانی

مقدمه

مهم‌ترین مسأله در قبال تغییرات محیط، آموزش و بهسازی، منابع انسانی است؛ زیرا سرمایه‌گذاری در آموزش و بهسازی منابع انسانی، سرمایه‌گذاری بلندمدتی است که آثار منافع آن به خود فرد، سازمان و جامعه برمی‌گردد. ضرورت‌های جدید عصر حاضر، موفقیت کشور ما در عرصه جهانی، پیچیده‌تر شدن اهداف و وظایف سازمانی، پیچیدگی افکار، انتظارات و مهارت‌های استفاده از تجهیزات از یک طرف و کمبودها و نارسایی‌هایی در زمینه مهارت‌ها و دانش کارکنان و مدیران از طرف دیگر همگی مبین این است که آموزش همواره باید خود را برای رویارویی با تحولات آماده سازد (دراگر، ۱۳۷۸، به نقل از حیدری خانقاه، ۱۳۸۹).

امروزه مسئله ارزیابی و سنجش نیازهای آموزشی در نظام‌های آموزشی و آموزش معلمان که قشر عظیمی از نیروی کار شاغل در مدارس هستند، جزء مسائل ضروری تشخیص داده شده است که باید برای رفع آن اقدام کرد.

یکی از صلاحیت‌های بارز معلمان این است که با مفاهیم اساسی، اصول و قوانین رشته علمی آشنایی کافی داشته باشند. اگر این صلاحیت ضعیف باشد در انجام نقش آموزشی آنان خلل و کندی بوجود خواهد آمد. با توجه به این که شرط اصلی یاددهی-یادگیری هر مفهومی این است که آن مفهوم در ابتدا برای خود معلم شناخته شده باشد، لذا شناخت روش‌های جدید در حوزه‌های تخصصی برای تفهیم موضوعات، برای معلم ضروری هستند (ملکی، ۱۳۷۲).

از طرفی امروزه انتظار دولت، مردم و تمام اصلاحات در نظام آموزشی، بهبود کیفیت آموزشی است. این انتظارات، مستلزم وجود معلمانی باصلاحیت، با انگیزه بالا، آگاه و ماهر به‌عنوان مهم‌ترین عنصر نظام آموزشی است و این امر نه تنها در زمان ورود به حرفه معلمی، بلکه در سراسر حرفه معلمی باید این‌گونه باشد. یافتن راه‌های تقویت و بهبود کارکنان در سطح سازمانی، ملی و بین‌المللی اولویت مهم جهان پیچیده امروز است (روثول و ریچ، ۲۰۰۴).

نیازسنجی آموزشی، اولین گام در برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی سازمانی محسوب می‌شود (ریدگال و لونسبری، ۲۰۰۴، به نقل از براتی و همکاران، ۱۳۹۳). در عصر حاضر آموزش و پرورش بیش‌ازپیش نیازمند افرادی است که قادر به خود راهبری، بر عهده گرفتن سکان رشد و طراحی جریان بالندگی خود باشند. این مهارت نیازمند برنامه‌ریزی مدون و اصولی، تحول در فرایند آموزش، تغییر باورها، نگرش‌ها و فراهم نمودن چارچوب مناسب برای آموزش و رشد حرفه‌ای معلمان است. (صفری، ۱۳۹۶)

آموزش معلمان به ایجاد شایستگی در آن‌ها کمک می‌کند، به شرطی که براساس نیاز واقعی آنان طراحی و اجرا شود. نیاز آموزشی فاصله میان آنچه فرد یا گروه شغلی خاصی باید بدانند و انجام دهند و آنچه در شرایط موجود می‌دانند و انجام می‌دهند، تعریف شده است. نیاز آموزشی در حقیقت، شکاف میان سطح کنونی و سطح مطلوب

توانایی افراد یا سازمان در انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های سازمانی است؛ به عبارت دیگر، نیاز آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت و نگرش باید ایجاد شود تا آن‌ها قادر باشند وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود را در حد مطلوب، مقبول و منطبق با استانداردهای شغلی انجام دهند و تا حد ممکن زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف به وجود آورد. منابع آموزشی مثل سایر منابع سازمان محدود هستند. برای استفاده از منابع آموزشی به بهترین وجه، سازمان‌ها باید در زمینه نیازسنجی آموزشی تلاش قابل ملاحظه‌ای به عمل آورند. رشد حرفه‌ای همکارانه معلمان نقش مهمی در بهبود کیفیت معلمان، برنامه آموزشی، تدریس و یادگیری دانش‌آموزان دارد، اما همواره چالش‌ها و مسائلی وجود دارد که ممکن است مانع اجرای موفق آن شود، از قبیل حجم کاری سنگین معلمان، ابهام در سیاست‌های مربوطه و ساختارهای کاری سلسله‌مراتبی (هایرون و تان، ۲۰۱۶).

با نظر به نقش بسیار مهم معلمان در نظام آموزشی و اهمیت بسیار مساله سنجش نیازهای آموزشی معلمان در مناطق مختلف کشور؛ که اندیشمندان و صاحب نظران بسیاری بر آن تأکید نموده اند و همواره توجه به نیازهای معلمان را در تدوین برنامه های درسی مورد تأکید قرار داده اند.

مانند رضایی میرقائد و همکاران (۱۳۹۶) که در پژوهشی با عنوان نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان بر اساس رویکرد شایستگی نشان داد که نیازهای معلمان شامل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت حل مسئله، مهارت فنی، مهارت استدلال، مهارت رهبری، مهارت هیجانی و تعاملات اجتماعی، شخصیتی و ارزشی، شایستگی فردی است و در نهایت، ۱۵ دوره آموزشی متناسب با نیازهای تعیین شده (خروجی دلفی فازی) تعیین گردیده است.

همچنین بی‌جامی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان پایه ششم دبستان‌های شهر کرمان" نشان داد در مقوله شناختی، خرده مقوله‌های: شناخت پدیده بلوغ و تبعات آن، شناخت و تسلط نسبت به موضوع دروس ریاضی، علوم و فارسی، تفکر و پژوهش، مطالعات اجتماعی و شناخت ارتباط طولی

بین محتوای دروس پایه ششم و پایه‌های چهارم و پنجم، شناخت روش ارزشیابی درس مطالعات اجتماعی و هدیه‌های آسمانی و آگاهی از اهداف پایه ششم ابتدایی، نیازهای آموزشی معلمان پایه ششم در دوره‌های ضمن خدمت است. در مقوله عاطفی، خرده مقوله‌های: کسب نگرش صحیح نسبت به رسالت حرفه معلمی، کسب نگرش صحیح نسبت به هویت حرفه معلمی در تدریس دروس ریاضی و علوم تجربی، کسب نگرش صحیح نسبت به روش ارزشیابی توصیفی، اهتمام به تدریس دروس قرآن، هدیه‌های آسمانی و تفکر و پژوهش و اصلاح نگرش نسبت به اهمیت و حساسیت پایه ششم در مقطع ابتدایی نیازهای آموزشی معلمان پایه ششم در دوره‌های ضمن خدمت است. در مقوله مهارتی، خرده مقوله‌های: کسب مهارت در روش تدریس درس ریاضی و رفع مشکلات یادگیری دانش‌آموزان در درس ریاضی، نیازهای آموزشی معلمان پایه ششم در دوره‌های ضمن خدمت است و در مقوله شناختی-مهارتی، خرده مقوله‌های: آشنایی با مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتر و کسب اطلاعات در رابطه با مواد آزمایشی و نحوه کارکرد آن‌ها، نیازهای آموزشی معلمان پایه ششم در دوره‌های ضمن خدمت است.

رامش (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود با عنوان "نیازسنجی آموزش ضمن خدمت دبیران زن پایه سوم دبیرستان شهر بابل بر اساس الزامات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش" نشان داد بیشترین نیاز دبیران در زمینه توانمندی‌های پژوهشگری بوده و پس از آن توانمندی‌های شناختی، مهارتی و عاطفی به ترتیب اولویت‌های بعدی برای آموزش را کسب کردند.

همچنین کیانی پور (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که مهم‌ترین نیازهای معلمان آموزش اول شناخت فناوری اطلاعات، دوم روشها و فنون مطالعه، سوم آشنایی با قوانین و مقررات شغلی، چهارم استفاده از وسایل آموزشی و ارزشیابی آموزشی است. سعادت‌مند و سینیایی فر (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «نیازسنجی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران، کارشناسان و دبیران دوره راهنمایی شهرستان ایذه در سال ۸۸-۸۷» نشان داد بیش‌ترین میزان نیاز دبیران در زمینه شیوه‌های

مدیریت کلاس و کم‌ترین میزان نیاز دبیران، مربوط به شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان بود.

کاظمی اسفه (۱۳۸۶) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی نیازهای آموزشی معلمان زن مقطع ابتدایی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر اصفهان» بیان کرد که نیاز معلمان زن به آشنایی با فنون ایجاد انگیزه به تحصیل با میانگین $3/68$ سپس میزان نیاز به آشنایی با شیوه‌های نوین تدریس با میانگین $3/64$ و میزان نیاز به آشنایی با تکنیک‌های ایجاد خلاقیت با میانگین $3/59$ به ترتیب در اولویت بعدی و همچنین میزان نیاز معلمان به آشنایی با روند استفاده و کاربرد تکنولوژی با میانگین $3/34$ در پایین‌ترین سطح قرار داشت.

صمیمی فر (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود بیان کرد که آموزگاران مدارس ابتدایی به دوره‌های روش تدریس و بررسی کتب ریاضی و علوم تجربی، دبیران ادبیات فارسی به دوره آرایه‌های ادبی، دبیران علوم تجربی به آزمایشگاه علوم تجربی و دبیران هنر به دوره هنر ایرانی و دبیران سایر رشته‌ها به دوره کاربرد رایانه در آموزش و کلیه آموزگاران و دبیران به دوره آشنایی با اینترنت اعلام نیاز کرده‌اند.

همینطور ونگوانیچ، ساکولارک و پیرومسمومات (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «نیازهای معلمان تایلندی برای تبدیل شدن به یک معلم فکور: روش‌های آمیخته تحقیق نشان داد که برای تبدیل شدن به یک معلم فکور، یکی از نیازها داشتن دو جزء کلیدی است: ۱) باور و اعتقاد به مؤلفه یادگیری تأملی، ۲) مؤلفه رفتارها و مهارت‌های تأملی. همچنین نتایج نشان داد که معلمان تایلندی مؤلفه‌های معلم فکور را در سطح متوسط داشتند، به طوری که تأیید شد با توجه به شاخص نیاز اولویت یافته، توسعه مهارت‌های تفکر نقادانه برای معلمان تایلندی باید در اولویت باشد. علاوه بر این داده‌های مصاحبه نشان داد که یادگیری تأملی یک تجربه ناخوشایند برای معلمان تایلندی بود.

بنابراین بررسی برنامه درسی آموزش ضمن خدمت معلمان از نظر میزان توجه به نیازهای آموزشی معلمان ضرورت می‌یابد. نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم مبنایی برای دستیابی به اهداف است و بستر مناسبی را برای سازماندهی سایر عناصر حول محور نیازهای اولویت یافته فراهم می‌سازد. در واقع کیفیت این داده‌ها اثربخشی دوره‌های

آموزشی و در نهایت کارکرد آموزش را تعیین خواهد کرد (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۸). همچنین، با توجه به اینکه خاستگاه تربیت نیروی انسانی نظام تعلیم و تربیت است بنابراین بیش‌ترین تأثیر را بر پیشرفت جامعه دارد و در نتیجه عزم ملی برای ارتقای عملکرد نظام آموزش و پرورش ضروری است (موسوی، ۱۳۸۶).

اگر چه آموزش و تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است، اما آموزش معلمان به دلیل نقش و تأثیری که این قشر در پیشرفت کشور دارند، امری مهم‌تر تلقی می‌گردد. در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می‌شود (سرکارآرانی، ۱۳۸۹)، به طوری که سرمایه‌گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه‌گذاری‌ها محسوب می‌شود، زیرا معلمان توانمند نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند (کین و گورل^۱، ۲۰۰۲)، به نقل از سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۰).

برای آن که در رفتار کارکنان از جنبه‌های دانشی، نگرشی و مهارتی تغییری پدید آید، فراهم شدن شرایط زیر ضروری است:

۱- کارکنان خود را ناگزیر از تغییر بدانند: به دیگر سخن، کارکنان انگیزه تغییر در خود و رفتارشان را داشته باشند. با توجه به سرعت رشد علم در جهان همه انسان‌ها باید خود را با شرایط جدید و امروزی وفق دهند. در جهان کنونی هر چیزی تاریخ مصرفی دارد حتی مدرک تحصیلی و اگر آن نیز به روز نشود از درجه اعتبار ساقط می‌گردد. پس لازم است کارکنان برای هر وظیفه‌ای که بر عهده می‌گیرند تخصص به روز آن وظیفه را داشته باشند.

۲- کارکنان از وظایف محوله و کاری که باید انجام دهند آگاه باشند: فقدان یا کمبود آگاهی نسبت به وظیفه و شیوه انجام دادن آن، مانعی برای گرایش به تغییر در رفتارهای موجود است. در واقع کلیه کارکنان باید دارای شرح وظیفه مکتوب و شفاف باشند. این

وظیفه مدیریت منابع انسانی هر سازمانی است که به عنوان کارفرما برای هر شغل و پست، شرح وظیفه شفاف و مکتوبی ارائه نماید.

۳- کارکنان باید در جایگاه شغلی متناسب با قابلیت‌های شخصی و توانمندی‌های عملیاتی قرار گرفته باشند: کارکنانی که ارتباط بین علایق و تحصیلات و نیز آینده شغلی خود با دوره آموزش طراحی شده نمی‌یابند، غالباً در دوره‌های آموزشی شرکت نکرده و یا در صورت شرکت انگیزه‌ای برای یادگیری نشان نمی‌دهند. شاید مهم‌ترین دلیل عدم رغبت به حضور فعال در این دوره‌ها بر می‌گردد به نحوه انتخاب و جذب مستخدم توسط مدیریت منابع انسانی. متأسفانه در بسیاری از سیستم‌های اداری کشور این مشکل بصورت حاد وجود دارد که افراد در جایگاه‌های تخصصی خود نیستند پس بنابراین خلأ آموزش احساس می‌شود لیکن با آموزش‌های کوتاه مدت که بمنظور بروز کردن آموخته‌های قبلی است نیز نمی‌توان به آنچه خواسته کارفرماست رسید.

۴- تغییر در رفتار نیازمند پاداش است: "تغییر" نتیجه یک فرایند است؛ اگر کارکنان از نتیجه تغییر منتفع نگردند و آثار آن را در رشد شخصی و پیشرفت شغلی خود احساس نکنند برای «تغییر رفتار» برانگیخته نمی‌شوند. دوره‌های آموزشی باید قدرت آن را داشته باشند که ضرورت تغییر را به کارکنان و نیاز به تغییر را ناگزیر نشان دهند. همچنین، در چارچوب دوره‌های آموزشی است که کارکنان باید از وظایفی که دارند و شیوه‌هایی که برای برآوردن انتظارات شغلی وجود دارد، آگاه گردند. ایجاد شرایط شغلی مناسب به عهده سرپرست است و بنا به تناسب وظیفه و حساسیت آن، کارکنان باید تقویت و از پاداش شایسته بهره‌مند گردند. اگر تفاوتی مابین آنکه در دوره‌های آموزشی شرکت می‌نمایند و دانسته‌ها را بکار می‌گیرد با آنکه در این نوع دوره‌ها شرکت نمی‌کند قائل نگردیم مسلم است که دیگر انگیزه‌ای نیز برای کسب علم و دانش بوجود نخواهد آمد همانطور که قرآن کریم (در آیه ۹ سوره زمر) می‌فرماید:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ؟ آیا برابرند آنان که می‌دانند با آنان که نمی‌دانند؟

این آیه تفاوت می‌گذارد بین عالم و جاهل (خوشنویس زاده، ۱۳۸۷).

بنابراین پژوهش حاضر با هدف پاسخ به این پرسش اساسی صورت گرفته است که:

"نیازهای آموزش ضمن خدمت آموزگاران مدارس ابتدایی چیست؟"

سؤالات تحقیق

نیازهای عمومی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

نیازهای حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

نیازهای سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از لحاظ روش تحقیق، توصیفی و از نظر نوع مطالعه کیفی است. همچنین از لحاظ زمانی، به صورت مقطعی است که در سال ۱۳۹۹- ۱۳۹۸ انجام گرفته است و از نظر قلمرو مکانی نیز شامل مدارس منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵ نفر از معلمان صاحب‌نظر و با تجربه در منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران که در طول دوران خدمت از ارزشیابی بالایی برخوردار و مورد تأیید مدیران بوده‌اند، می‌باشد که با روش نمونه‌گیری هدفمند (تا رسیدن به حد اشباع اطلاعات) جهت انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته انتخاب شدند. همچنین گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو روش ذیل صورت پذیرفته است: ۱- روش کتابخانه‌ای جهت بررسی و مطالعه نظریه‌های موجود و همچنین مطالعه کتب، مقالات، مجلات و پایان‌نامه‌ها جهت تهیه پیشینه و ادبیات پژوهش. ۲- مصاحبه نیمه ساختار یافته با معلمان صاحب‌نظر و با تجربه که در طول دوران خدمت از ارزشیابی بالایی برخوردار و مورد تأیید مدیران بوده‌اند.

در پژوهش حاضر برای تعیین نیازهای معلمان جهت آموزش ضمن خدمت، به بررسی و مطالعه مبانی نظری و تجارب سایر کشورها و مصاحبه با معلمان صاحب‌نظر و با تجربه در منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران که در طول دوران خدمت از ارزشیابی بالایی برخوردار و مورد تأیید مدیران مدارس بوده‌اند پرداخته شده است.

در پژوهش حاضر از آنجایی که به روش کیفی انجام شده است به جای بحث پیرامون روایی و پایایی پژوهش به دنبال افزایش قابلیت اعتماد یافته‌های تحقیق بوده‌ایم. جهت اعتباریابی نتایج پژوهش سه فعالیت صورت گرفت:

الف) مرور همتا برای اعمال این روش، دو تحلیل‌گر کیفی به طور جداگانه داده‌ها را کدگذاری و تحلیل کردند که نتایج تحلیل‌های صورت گرفته بیش از ۹۰ درصد مشابه بود. ب) اعتباریابی یا بازبینی توسط مصاحبه شوندگان: برای اعمال این روش، یافته‌ها در اختیار ۶ نفر از مصاحبه شوندگان قرار گرفت و اعتبار نتایج از منظر آنها بررسی و تأیید شد. ج) جهت بررسی انتقال‌پذیری یافته‌ها که با کاربردپذیری یافته‌های پژوهش ارتباط دارد (محمدپور، ۱۳۸۸)، نتایج با ۶ معلم خارج از گروه مصاحبه شوندگان در میان گذاشته شد و مورد توافق آن‌ها قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش کدگذاری نظری استفاده شده است. کدگذاری نظری شامل سه مرحله است که عبارتند از: «کدگذاری باز»، «کدگذاری محوری» و «کدگذاری گزینشی». فرآیند تفسیر با کدگذاری باز، آغاز و با نزدیک شدن به مراحل پایانی فرایند تحلیل، کدگذاری گزینشی بیشتر مطرح می‌شود (لقمان نیا، ۱۳۹۰). این فرآیند، سه مرحله‌ای است و چنان که اشاره شد محقق در جریان کار میان سه مرحله از کدگذاری، رفت و برگشت دارد (فراستخواه، ۱۳۸۷). در این مراحل که به صورت پیوسته دنبال می‌شوند مصاحبه‌های انجام شده به صورت خط به خط تحلیل و کدگذاری شده است. در پژوهش حاضر نیز طی این سه مرحله کدگذاری، مفاهیم، مقوله‌ها و نهایتاً الگوی مورد نظر استخراج گردید.

یافته های پژوهش

در این بخش نکات استخراج شده از مصاحبه با معلمان در سه بخش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی به تفکیک در سه حوزه نیازهای عمومی، حرفه‌ای

و سازمانی پرداخته شده است؛ که در این قسمت به دلیل حجم مطالب زیاد، فقط کدگذاری محوری و انتخابی به تفکیک بیان می شود.

کدگذاری محوری و انتخابی

جدول ۱: کدگذاری محوری و انتخابی نیازهای آموزش ضمن خدمت معلمان

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری
نیازهای حرفه‌ای	مهارت تدریس به شیوه‌های نوین
	آموزش در مورد نحوه مواجهه با دانش‌آموزان پرخاشگر
	آشنایی با شیوه‌های مناسب ایجاد انگیزه، علاقه در دانش‌آموزان
	کسب مهارت برقراری نظم و مدیریت کلاس
	افزایش آگاهی در خصوص روان‌شناسی کودکان
	آشنایی با شیوه‌های برنامه‌ریزی و طرح‌درس‌نویسی
	مهارت تدریس به شیوه نوین و فعال
	آشنایی بیشتر با چگونگی اجرای نظام ارزشیابی توصیفی
	شناخت شیوه‌های اصلاح رفتارهای نامناسب دانش‌آموزان دارای مشکلات رفتاری
	مهارت در ایجاد ارتباط بیشتر مطالب کتاب با زندگی روزمره
	طراحی و تولید محتوای آموزشی مناسب خارج از کتاب برای دانش‌آموزان
	مهارت استفاده از شیوه‌های درست تشویق و تنبیه
آشنایی با شیوه‌های مناسب آموزش به دانش‌آموزان ضعیف و دیرآموز	
شناخت شیوه‌های تربیت صحیح دینی و قرآنی به دانش‌آموزان	

	کسب مهارت ارتباط صحیح با انواع دانش آموز با توجه به تفاوت‌های فردی، فرهنگی و خانوادگی
	چگونگی آموزش و تفهیم بهتر مسائل انتزاعی درس ریاضی
	فراگیری شیوه‌های مختلف ارزشیابی
	آشنایی با شیوه‌های مشارکت و فعال نمودن دانش‌آموزان در کلاس
	شناخت مزایا و معایب شبکه‌های مجازی و یادگیری شیوه انتقال آن به دانش‌آموزان
	مهارت استفاده درست و به موقع از وسایل، امکانات و کتاب‌های کمک آموزشی
	دانش بیشتر در خصوص محتوا و روش تدریس کتاب‌های تازه تألیف
	کسب مهارت ارتباط مناسب با اولیای دانش‌آموزان
	مدیریت زمان فرآیند یاددهی- یادگیری
	آشنایی با شیوه‌های صحیح مطالعه در درس مختلف
	مهارت‌های زندگی خانوادگی مانند فرزندپروری همسررداری که آسیب به زندگی نزند
	آموزش استفاده از ابزارهای هوشمند آموزشی
	آموزش اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی
	آموزش در مورد طرح جابر
	ساخت وسایل و ابزارهای کمک آموزشی
	آشنایی با شیوه‌های ارائه بازخورد به دانش‌آموزان
نیازهای عمومی	آموزش زبان انگلیسی
	شناخت راه‌های افزایش روحیه و انگیزه در شغل معلمی
	شناخت مهارت‌های هفت گانه و تسلط در کار با رایانه
	فراگیری شیوه‌های پژوهش و مقاله نویسی
	آموزش انتقادپذیری در مواجهه با مشکلات آموزشی

	افزایش اطلاعات در حوزه موضوعات دینی و قرآنی
	شناخت راه‌های حل تضاد کار و خانواده
	آموزش در مورد مهارت‌های مدیریت زمان در محل کار و خانه
	شناخت بیشتر دنیای مجازی
	شناخت راه های افزایش اعتماد به نفس
	کسب مهارت های عملی و هنری گوناگون مانند طراحی، خوشنویسی و ...
	آموزش کنترل خشم
	مدیریت مالی
نیازهای سازمانی	شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی
	آشنایی با قوانین سازمان آموزش و پرورش
	آشنایی با قوانین در مواجهه با کودکان خاص
	آشنایی با حقوق معلمی
	شناخت نظام پاداش دهی

سؤال اول پژوهش

نیازهای عمومی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

جدول ۲: نیازهای عمومی معلمان مدارس ابتدایی

آموزش زبان انگلیسی	نیازهای عمومی
شناخت راه‌های افزایش روحیه و انگیزه در شغل معلمی	
شناخت مهارت‌های هفت گانه و تسلط در کار با رایانه	
فراگیری شیوه‌های پژوهش و مقاله نویسی	

آموزش انتقادپذیری در مواجهه با مشکلات آموزشی	
افزایش اطلاعات در حوزه موضوعات دینی و قرآنی	
شناخت راه‌های حل تضاد کار و خانواده	
آموزش در مورد مهارت‌های مدیریت زمان در محل کار و خانواده	
شناخت بیشتر دنیای مجازی	
مدیریت مالی	
کسب مهارت‌های عملی و هنری گوناگون مانند طراحی، خوشنویسی و ...	
آموزش کنترل خشم	
شناخت راه‌های افزایش اعتماد به نفس	
مهارت‌های ارتباط صحیح	

سؤال دوم پژوهش

نیازهای حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

جدول ۳: نیازهای حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی

چگونگی تدریس به شیوه‌های جدید و الکترونیکی	نیازهای حرفه‌ای
آموزش در مورد نحوه مواجهه با دانش‌آموزان پرخاشگر	
آشنایی با شیوه‌های مناسب ایجاد انگیزه و علاقه در دانش‌آموزان	
کسب مهارت برقراری نظم و مدیریت کلاس	
افزایش آگاهی در خصوص روان‌شناسی کودکان	

آشنایی با شیوه‌های برنامه‌ریزی و طرح درس نویسی	
مهارت تدریس به شیوه نوین و فعال	
آشنایی بیشتر با چگونگی اجرای نظام ارزشیابی توصیفی	
شناخت شیوه‌های اصلاح رفتارهای نامناسب دانش‌آموزان دارای مشکلات رفتاری	
مهارت در ایجاد ارتباط بیشتر مطالب کتاب با زندگی روزمره	
طراحی و تولید محتوای آموزشی مناسب خارج از کتاب برای دانش‌آموزان	
مهارت استفاده از شیوه‌های درست تشویق و تنبیه	
آشنایی با شیوه‌های مناسب آموزش به دانش‌آموزان ضعیف و دیرآموز	
شناخت شیوه‌های تربیت صحیح دینی و قرآنی به دانش‌آموزان	
کسب مهارت ارتباط صحیح با انواع دانش‌آموز با توجه به تفاوت‌های فردی، فرهنگی و خانوادگی	
چگونگی آموزش و تفهیم بهتر مسائل انتزاعی درس ریاضی	
فراگیری شیوه‌های مختلف ارزشیابی	
آشنایی با شیوه‌های مشارکت و فعال نمودن دانش‌آموزان در کلاس	
شناخت مزایا و معایب شبکه‌های مجازی و یادگیری شیوه انتقال آن به دانش‌آموزان	
مهارت استفاده درست و به موقع از وسایل، امکانات و کتاب‌های کمک آموزشی	

دانش بیشتر در خصوص محتوا و روش تدریس کتاب‌های تازه تألیف
کسب مهارت ارتباط مناسب با اولیای دانش آموزان
آشنایی با شیوه‌های ارائه‌ی بازخورد مناسب به دانش آموزان
آشنایی با راه‌های ایجاد تمرکز حواس در دانش آموزان
آشنایی با شیوه‌های صحیح مطالعه در دروس مختلف
مهارت‌های زندگی خانوادگی مانند فرزندپروری و همسرمداری
آموزش استفاده از ابزارهای هوشمند آموزشی
آموزش اقدام پژوهی و درس پژوهی
آموزش در مورد طرح جابر
ساخت وسایل و ابزارهای کمک آموزشی
مدیریت زمان فرآیند یاددهی - یادگیری

سوال سوم پژوهش

نیازهای سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران چیست؟

جدول ۴: نیازهای سازمانی معلمان مدارس ابتدایی

شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی	نیازهای سازمانی
آشنایی با قوانین سازمان آموزش و پرورش	
آشنایی با قوانین در مواجهه با کودکان خاص	
آشنایی با حقوق معلمی	
شناخت نظام پاداش دهی	

از آنجا که امکان پرداختن به کلیه نیازهای استخراج شده از مصاحبه ها (جداول ۴-۵ تا ۹-۴) در این بخش نمی‌گنجد، تنها به تشریح برخی از نیازها که از منظر معلمان از اهمیت بیش‌تری برخوردار بود، پرداخته می‌شود. درباره نیاز به آموزش مهارت‌های پژوهش، معلم کد (۶) می‌گوید: «معلم‌ان نیاز دارند چگونگی نوشتن یک پژوهش و مقاله در زمینه کمک به آموزش و تدریس بهتر را یاد بگیرند». معلم کد (۱۰) می‌گوید: «فراگیری روش‌های تحقیق و چگونگی انجام پژوهش برای معلمان لازم است». معلم کد (۱) می‌گوید: «رفع مشکلات یادگیری دانش‌آموزان می‌تواند با استفاده از شیوه‌های مؤثری مانند درس-پژوهی و اقدام‌پژوهی انجام بگیرد». معلم کد (۴) می‌گوید: «برگزاری کلاس‌های پژوهشی و شیوه‌های پژوهش جزء نیازهای ضروری معلمان است». معلم کد (۱۴) می‌گوید: «آشنایی با روش‌های انجام پژوهش و فنون مقاله نویسی لازم است که معلمان بتوانند برای تدریس خود هم پژوهش انجام بدهند». درباره نیاز به آموزش مهارت‌های تدریس و تولید و طراحی محتوا، معلم کد (۵) می‌گوید: «داشتن روش تدریس مناسب و جدید برای تدریس کتاب‌ها جزء نیازهای ضروری معلمان است». معلم کد (۱۲) می‌گوید: «آشنایی با شیوه‌های نوین و پیشرفته یاددهی یادگیری می‌تواند دانش‌آموزان را به مطالب درسی و مشارکت در کلاس درس علاقمند سازد». معلم کد (۱۱) می‌گوید: «دانش‌افزایی در مورد مطالب کتاب‌هایی که تغییر کرده به خصوص کتاب‌های جدید بسیار لازم است». معلم کد (۵) می‌گوید: «اگر معلمان محیطی شاد و مناسب جهت یادگیری بهتر دانش‌آموزان فراهم کنند، در کارشان هم موفق‌تر خواهند بود». معلم کد (۳) می‌گوید: «آموزش در مورد آگاهی از نحوه ارتباط مسائل درسی با زندگی روزمره دانش‌آموزان برای معلمان بسیار مفید و ضروری است». معلم کد (۱۰) نیز می‌گوید: «آموزش در خصوص محتوای کتاب‌های تازه تألیف به خصوص برای معلمان جدیدالورود بسیار لازم است. متأسفانه زمان آموزش‌ها خیلی نامناسب هست اغلب اوقات بعد از چند ماه از شروع سال تحصیلی کلاس‌ها برگزار می‌شود و معلمان تا قبل از تشکیل کلاس‌ها با تدریس کتاب‌های جدید مشکل دارند». درباره نیاز به توانایی ساخت ابزارهای آموزشی و کشیدن اشکال و طرح‌های مختلف معلم کد (۱۲) می‌گوید «معلمان باید توانایی‌های لازم در زمینه کشیدن

اشکال گوناگون و کاردستی‌های مختلف در مورد دروس مختلف را داشته باشند». معلم کد (۵) نیز می‌گوید: «به دلیل کمبود امکانات در مدارس، معلمان باید خودشان یاد بگیرند که چگونه با وسایل ساده و دورریختنی ابزارهای کمک آموزشی درست کنند». معلم کد (۲) می‌گوید: «معلمان ابتدایی لازم است کمی توانایی نقاشی و یا کشیدن طرح را داشته باشند، چون قطعاً به آن نیاز دارند و لازم است که آموزش ببینند». درباره آموزش کار با رایانه و ابزارهای هوشمند آموزشی معلم کد (۳) می‌گوید: «برای استفاده از کامپیوتر و چگونگی تدریس با آن نیاز به دانش‌افزایی دارم» معلم کد (۶) می‌گوید: «باید کار با کامپیوتر (ورد، پاورپوینت، نصب ویندوز و ...) آموزش داده شود» معلم کد (۸) نیز می‌گوید: «آگاهی بیشتر در مورد کار با رایانه و قسمت‌های نرم‌افزاری آن بسیار لازم است». همچنین معلم کد (۱۳) می‌گوید: «متأسفانه الان آموزش‌های ضمن خدمت نرم‌افزاری و مشاوره‌ای پولی شده است و بسیاری از معلمان به دلیل پرداخت هزینه، در کلاس‌ها شرکت نمی‌کنند. اگر این کلاس‌ها به صورت رایگان و با کیفیت عالی برگزار شوند، همه معلمان در کلاس‌ها شرکت می‌کنند، چراکه به این کلاس‌ها هم نیاز دارند». معلم کد (۷) می‌گوید: «توانایی استفاده از نرم‌افزارهای آموزشی در تدریس کتاب‌ها امروزه بسیار مهم است و نیز آشنایی با نحوه استفاده از وسایل کمک آموزشی الکترونیکی و هوشمند و درک اهمیت آن نیاز بسیار ضروری است». درباره نیاز به شناخت بیشتر ویژگی‌های کودکان و توانایی‌های آن‌ها در این دوره سنی و روانشناسی کودکان، معلم کد (۱۵) می‌گوید: «دانش روان‌شناسی و شناخت کودکان من باید تقویت شود». معلم کد (۱۰) می‌گوید: «شناخت بیشتر تفاوت‌های فردی و شخصیتی دانش‌آموزان جزء نیازهای ضروری هر معلمی است». معلم کد (۱۴) نیز می‌گوید: «آشنایی با روش‌های مناسب تشویق و تنبیه دانش‌آموزان با ویژگی‌های متفاوت و توانمندی‌های مختلف بسیار لازم است». معلم کد (۹) می‌گوید: «فراگیری اصول و روش‌های ارتباط صحیح با دانش‌آموزان مختلف و مهارت در به کارگیری روش‌های مناسب اصلاح رفتار دانش‌آموزان نیز باید به درستی آموزش داده شود». درباره نیازهای آموزشی در ارتباط با شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان معلم کد (۵) می‌گوید: «آموزش ارزشیابی درست دانش‌آموزان به شیوه توصیفی، جزء اولویت‌های مهم معلمان است». معلم کد (۷) می‌گوید: «آموزش

شیوه صحیح ثبت نمرات و توصیفات در دفتر ثبت فعالیت‌های کلاسی بسیار مهم است، زیرا هنوز هم بسیاری از معلمان فقط به صورت ظاهری ارزشیابی توصیفی را پیاده می‌کنند و هنوز هم طبق شیوه سنتی خود دانش‌آموزان را ارزیابی می‌کنند. معلم کد (۶) می‌گوید: «اهمیت ارائه بازخورد به تکالیف دانش‌آموزان در پیشرفت یادگیری آن‌ها مؤثر است». معلم کد (۱۱) می‌گوید: «مهارت در اجرای درست ارزشیابی توصیفی در مورد محتوای پوشه کار لازم است». معلم کد (۴) نیز می‌گوید: «آشنایی با شیوه‌های مختلف ارائه بازخورد به دانش‌آموزان برای هر معلمی ضروری است و معلمان باید انواع روش‌های ارزیابی دانش‌آموزان را یاد بگیرند». درباره نیاز به آموزش رفتار با دانش‌آموزان خاص و قوانین مرتبط با آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش معلم کد (۱۳) می‌گوید: «آشنایی با شیوه‌های صحیح و مؤثر آموزش به دانش‌آموزانی که دارای اختلالات یادگیری هستند لازم است و متأسفانه هنوز خیلی از معلمان حقوقی و امتیازاتی را که در آموزش و پرورش برای معلمان این گروه از دانش‌آموزان، نمی‌شناسند». معلم کد (۱) می‌گوید: «باید شیوه‌های مناسب برخورد با دانش‌آموزان شلوغ و بیش‌فعال به معلم‌ها آموزش داده شود». معلم کد (۱۲) نیز می‌گوید: «در دوره‌های ضمن خدمت باید نحوه تشخیص دانش‌آموزان دارای اختلالات یادگیری به معلم‌ها آموزش داده شود و همچنین نوع مواجهه و رفتار با این کودکان نیز باید به معلم‌ها یاد داده شود». درباره یادگیری آموزش راه‌های ایجاد تمرکز حواس در دانش‌آموزان که مشکل تمرکز دارند معلم کد (۹) می‌گوید: «آموزش راه‌های کنترل حواس‌پرتی دانش‌آموزان جهت فراگیری محتوای دروس بسیار ضروری است». معلم کد (۳) نیز می‌گوید: «فراگیری روش‌های ایجاد تمرکز حواس و جلوگیری از حواس‌پرتی دانش‌آموزان باید آموزش داده شود». درباره نیاز به آموزش شیوه صحیح مطالعه به دانش‌آموزان و روش مطالعه خاص هر درس معلم کد (۱۱) می‌گوید: «هر درسی روش خاص خودش را برای مطالعه دارد، مثلاً شیوه خواندن درس ریاضی با فارسی متفاوت است، ولی متأسفانه خیلی از معلمان این را نمی‌دانند و دانش‌آموز را مجبور می‌کنند همه درس‌ها را به یک روش بخوانند به همین دلیل اول باید به معلمان شیوه مطالعه درس‌های مختلف را آموزش داد بعد به دانش‌آموزان». معلم

کد (۷) نیز می‌گوید: «هنوز خیلی از ما معلمان روش درست مطالعه را نمی‌دانیم و لازم است که هم برای نیاز شغل و هم برای نیاز شخصی خود، ب بیش‌تر مطالعه کنیم و روش‌های صحیح مطالعه کردن را آموزش ببینیم».

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمانی که با جامعه و نهادهای آن در تعامل است، برای عقب‌نماندن از تغییر و تحولات علمی و تکنولوژیک باید دانش و اطلاعات مدیران و معلمان خود را به روز رساند. در واقع آموزش کارکنان مانند نگهداری از اموال و تجهیزات است. ابزار و تجهیزات برای آنکه از کارایی بیش‌تری برخوردار باشند به تعمیر و تنظیم مستمر نیاز دارند؛ اما این نکته شایان ذکر است که در صورتی اهداف دوره‌های آموزشی تحقق می‌یابد که این دوره‌ها با کیفیت بالایی برگزار شود یعنی: (۱) سطح خاصی از توانایی در کارآموز در حداکثر زمان ممکن ایجاد شود (۲) نیازهای مهارتی کارکنان را ارضا کند (۳) برآورده‌کننده نیازهای توسعه مسیر شغلی کارآموزان باشد. در این میان نیازسنجی آموزشی، اولین گام در برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش بهسازی سازمانی محسوب می‌شود. یکی از راه‌های تجهیز و آماده‌سازی نیروی انسانی، از جمله معلمان، آموزش‌های ضمن خدمت است. آموزش‌های ضمن خدمت از جمله آموزش‌هایی است که متناسب با نیازهای حرفه‌ای کارکنان و در محیط واقعی کار برنامه‌ریزی می‌شود و به عنوان ابزار هماهنگ سازی اطلاعات و مهارت نیروی انسانی، با مشاغل محول شده به ایشان عمل می‌کند. برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت با نیازسنجی در حقیقت یکی از مراحل مهم و اساسی برنامه‌ریزی است که با شناخت دقیق نیازهای آموزش ضمن خدمت معین می‌شود.

نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که نیازهای معلمان در سطح عمومی عبارتند از: آموزش زبان انگلیسی، شناخت راه‌های افزایش روحیه و انگیزه در شغل معلمی، شناخت مهارت‌های هفت‌گانه و تسلط در کار با رایانه، فراگیری شیوه‌های پژوهش و مقاله‌نویسی، آموزش انتقادپذیری در مواجهه با مشکلات آموزشی، افزایش اطلاعات در حوزه موضوعات دینی و قرآنی، شناخت راه‌های حل تضاد کار و خانواده، آموزش در مورد

مهارت‌های مدیریت زمان در محل کار و خانواده، شناخت بیشتر دنیای مجازی، مدیریت مالی، کسب مهارت‌های عملی و هنری گوناگون مانند طراحی، خوشنویسی و...، آموزش کنترل خشم، شناخت راه‌های افزایش اعتماد به نفس و مهارت‌های ارتباط صحیح است. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات پژوهشگران دیگر همچون رضایی میرقائد و همکاران (۱۳۹۶)، بی‌جامی (۱۳۹۵) و رامش (۱۳۹۳) همسو است و آن‌ها نیز در پژوهش خود نیازهای آموزش ضمن خدمت معلمان را در سطح عمومی شناسایی کرده‌اند و نیازهای معلمان را شامل: مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت حل مسئله، مهارت استدلال، مهارت رهبری، مهارت هیجانی و تعاملات اجتماعی، شخصیتی و ارزشی، شایستگی فردی ذکر می‌کنند که با نتایج پژوهش حاضر از این بعد همسو است. همچنین ونگوانیچ، ساکولارک و پیرومسوبات (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود که به بررسی نیازهای معلمان تایلندی برای تبدیل شدن به یک معلم فکور پرداخته‌اند، یکی از نیازهای مهم معلمان جهت تبدیل شدن به یک معلم فکور را توسعه مهارت‌های تفکر نقادانه برای معلمان برمی‌شمارند که با نتایج پژوهش حاضر نیز از این جهت همسو است.

همچنین نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که نیازهای معلمان در سطح حرفه‌ای عبارتند از: چگونگی تدریس به شیوه‌های جدید و الکترونیکی، آموزش در مورد نحوه مواجهه با دانش‌آموزان پرخاشگر، آشنایی با شیوه‌های مناسب ایجاد انگیزه و علاقه در دانش‌آموزان، کسب مهارت برقراری نظم و مدیریت کلاس، افزایش آگاهی در خصوص روان‌شناسی کودکان، آشنایی با شیوه‌های برنامه‌ریزی و طرح درس نویسی، مهارت تدریس به شیوه نوین و فعال، آشنایی بیشتر با چگونگی اجرای نظام ارزشیابی توصیفی و... است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش صمیمی‌فر (۱۳۸۴) همسو است؛ زیرا در پژوهش آن نیز کسب مهارت در روش تدریس به عنوان نیاز آموزشی معلمان در نظر گرفته شده است، همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش صمیمی‌فر (۱۳۸۴) و کاظمی اسفه (۱۳۸۶) نیز همسو است، زیرا در پژوهش آن نیز آشنایی با روند استفاده و کاربرد رایانه در آموزش به عنوان نیاز آموزشی معلمان در نظر گرفته شده است. همچنین

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش سعادت‌مند و سینایی فر (۱۳۸۸) و کاظمی اسفه (۱۳۸۶) در زمینه کنترل مدیریت کلاس درس، تقویت انگیزه، ایجاد راهبردهای نوین تدریس و شیوه‌های ارزشیابی به عنوان نیازهای دوره‌های ضمن خدمت معلمان ذکر شده همسو است. همچنین با نتایج پژوهش رضایی میرقائد و همکاران (۱۳۹۶)، بی‌جامی (۱۳۹۵) و رامش (۱۳۹۳) نیز از جهت نیاز معلمان به مهارت‌های ارتباطی، کسب مهارت در رفع مشکلات یادگیری دانش‌آموزان، یادگیری شیوه‌های تدریس دروس مختلف، یادگیری شیوه ارزشیابی توصیفی و شناخت شیوه‌های مختلف ارزشیابی و توانمندی‌های پژوهشگری همسو است.

و همین‌طور نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که نیازهای معلمان در سطح سازمانی عبارتند از: شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی، آشنایی با قوانین سازمان آموزش و پرورش، آشنایی با قوانین در مواجهه با کودکان خاص، آشنایی با حقوق معلمی، شناخت نظام پاداش‌دهی است. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات کیانی پور (۱۳۹۲) همسو است. ایشان نیز در پژوهش خود یکی از نیازهای آموزشی معلمان را آشنایی با قوانین و مقررات شغلی معرفی می‌کند که با نتایج پژوهش حاضر از نظر نیاز معلمان به آموزش در زمینه آشنایی با قوانین سازمان آموزش و پرورش همسو است.

برآیند مصاحبه‌های انجام شده نشان داد که هنجارهای نظام آموزشی به توسعه حرفه‌ای اعتبار و ارزش می‌دهند و یادگیری را به عنوان فرایندی همیشگی که در درون فرهنگ جای گرفته است، معرفی می‌کنند. لذا برنامه‌های آموزش ضمن خدمت بایستی مبتنی بر نیازهای شناسایی شده معلمان، به عنوان بخشی از فعالیت‌های مداوم معلمان و فرصتی برای رشد فردی و بهبود سازمانی در ساختار و اهداف مدارس دیده شود و بخشی از زمان کاری را دربرگیرد و به یک هنجار تبدیل شود. معلمان نقش معنی‌داری در شکل‌دهی توسعه حرفه‌ای خویش داشته و بنابراین باید به فرصت‌های توسعه حرفه‌ای دسترسی مساوی داشته باشند.

نظام آموزشی به عنوان یک کل، منابعی شامل زمان، فضا و منابع انسانی را به منظور حمایت از اولویت‌های مهم توسعه حرفه‌ای به کار گیرد. سیاست‌گذاران، مدیران، اولیا و اعضای جامعه از فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان حمایت کنند. سازوکارهای

شفافی برای ورود این گروه‌ها، به منظور اعمال مساعدت لازم مهیا شود. نظام برنامه-ریزی، آموزش‌های ضمن خدمت معلمان را به عنوان بخش اساسی از نظام آموزشی مورد حمایت قرار دهد و آن را تقویت کند. یک دوره بلند مدت برای آموزش ضمن خدمت طراحی شده و برنامه عملیاتی برای هر سال وجود داشته باشد. برنامه‌های تدوین شده، تغییرات کلاسی در زمینه افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان را با دقت بررسی کنند. برنامه‌های تدوین شده فرآیندهای لازم برای ارزشیابی تغییرات انجام شده در کلاس درس را مهیا کنند. کارکنان مدارس نواحی و مناطق و آموزش عالی با یکدیگر در زمینه توسعه حرفه‌ای مشارکت نمایند.

معلمان در شکل‌دهی تجارب آموزش ضمن خدمت نقش کلیدی دارند و می‌توانند دریافت‌کننده فرصت‌های توسعه حرفه‌ای باشند. لذا بایستی فرصت‌هایی برای یادگیری مهارت و دانش مورد نیاز برای فعالیت مشارکتی با دیگران داشته باشند و آمادگی کافی را برای قبول نقش در جایی که مواد، زمان و منابع توسط دیگران مهیا شده است، پیدا کنند و برای این کار مورد تشویق قرار گیرند. همچنین منابع مالی برای بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان اختصاص داده شود و فرایند تخصیص پول و تصمیم‌گیری برای هزینه آن مشخص شود و همین‌طور هزینه‌هایی در راستای دستیابی به اهدافشان صرف شود. با اختصاص زمان روشن برای دوره‌های آموزش ضمن خدمت، تقویم سالانه و جدول زمانی مدارس، فرصت‌های لازم برای توسعه حرفه‌ای در زمینه اهداف مدارس را مهیا کنند. همچنین مکان‌های تخصصی و مناسب برای برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت و تداوم کاربرد تجارب جدید در دسترس باشند؛ بنابراین به طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر رهنمودهایی برای عمل و سیاست‌گذاری پیرامون نیازهای آموزش ضمن خدمت معلمان به همراه دارد. مطالعه حاضر، عواملی را معرفی نمود که می‌توان برای اجرای هرچه بهتر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و سیاست‌گذاری در این زمینه مورد استفاده قرار گیرند. نیازهای عمومی، حرفه‌ای و سازمانی معلمان جهت آموزش ضمن خدمت، بر اساس دیدگاه صاحب نظران (معلمان با تجربه) شناسایی شدند. لذا زمینه را برای آگاهی بهتر از نظرات و تجارب معلمان، در

مورد نیازهای اساسی و مهم آموزش ضمن خدمت معلمان و شناخت عمیق‌تر زمینه توسعه حرفه‌ای آنان فراهم نموده و استفاده از این تجارب را در جهت بهبود توسعه حرفه‌ای معلمان مهیا می‌کند.

پیشنهاد‌های پژوهش

توجه به نیازهای آموزشی معلمان قبل از طراحی، تدوین و اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت یکی از موارد پیشنهادی مهم این پژوهش به مسؤلان و برگزارکنندگان این دوره‌ها است.

چنان‌که نتایج پژوهش نشان داد، از جمله مهم‌ترین نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی، آگاهی از مبانی روانشناسی به ویژه آشنایی با خصوصیات دوران کودکی است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمان پایه ششم پرداختن به این مباحث در اولویت قرار گیرد.

با توجه به نتایج پژوهش در زمینه نیاز معلمان ابتدایی به تسلط بر موضوعات درسی کتاب‌های جدیدالتألیف پیشنهاد می‌گردد که برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت در این زمینه‌ها تخصصی‌تر صورت گرفته و از استادان متخصص و متبحر برای آموزش معلمان استفاده گردد.

استفاده از نتایج این پژوهش، جهت آگاهی و ارزیابی بیشتر مسؤلان آموزش و پرورش به خصوص معاونان و کارشناسان آموزش ابتدایی و کارشناسان ضمن خدمت و آموزش نیروی انسانی، در خصوص مشکلات و نیازهای آموزشی معلمان مقطع ابتدایی، پیشنهاد می‌شود.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به محدودیت تحقیق در این زمینه، نیازهای آموزش ضمن خدمت معلمان را در مقاطع تحصیلی مختلف و مناطق دیگر آموزش و پرورش مورد تحقیق و مطالعه قرار دهند.

همچنین پیشنهاد می‌شود محققین به تحلیل نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها در ارتباط با برنامه‌ریزی راهبردی سازمان آموزش و پرورش جهت دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان پردازند.

منابع

رضایی میر قائد، هدا (۱۳۹۶)، مقاله پژوهشی نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش بر اساس رویکرد شایستگی، دانشگاه هرمزگان.

سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۸۹)، رویکرد فرهنگی به آموزش، رشد معلم، ۲۸ (۲۵۰)، ص ۴-۱۲.

سعادت‌مند، زهره و سینایی فر، ایوب (۱۳۸۸)، نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران، کارشناسان و دبیران دوره راهنمایی شهرستان ایذه در سال ۷۸-۸۸، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ص ۱۲۴-۱۰۷.

صفری، اکرم (۲۳-۱۳۹۶:۴۹)، واکاوی موانع رشد حرفه‌ای همکاران معلمان در مدارس، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره پنجم، شماره ۱.

صمیمی فر، محمد رضا (۱۳۸۴)، نیازسنجی دوره‌های کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت و اولویت بندی عناوین این دوره‌ها از دیدگاه آموزگاران و دبیران مقاطع ابتدایی و راهنمایی استان خوزستان، گزارش دولتی.

عباس‌زادگان، سید محمد و ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸)، نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران، شرکت سهامی انتشار. *فصلنامه علمی پژوهشی در زمینه علوم انسانی*

کاظمی اسفه، زهرا (۱۳۸۶)، بررسی نیازهای آموزشی معلمان زن مقطع ابتدایی در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

ملکی، حسن (۱۳۷۲)، صلاحیت‌های حرفه‌ی معلمي، رشد معلم شماره ۶۲-۹۴:۶۵.

موسوی، سید مختار (۱۳۸۶)، احیای نقش راهنمایی و مشاوره معلمان، تهران، انتشارات تزکیه.

Rothwell, W. Rich, W. (2004), Mapping your future: Putting new competencies to work for you. Alexandria, 58(5): 94-98.

Wongwanich, S; Sakolrak, S & Piromsombat, C(2014) "Needs for thai teachers to become a reflective teacher: mixed methods needs assessment 115research" Procedia-Social and Behavioral Sciences 116,pp1645-1650.



Assessing in service education of primary school teachers

Zahra Moshkat

Sadegh Rezaei

Abstract:

The purpose of the present study is to assess in-service education of primary school teachers in district 2 of Tehran. The statistical population of the study consisted of 15 experienced and teachers in district 2 of education in Tehran who were highly evaluated and approved by the managers during their service through purposeful sampling. Information saturation were selected for semi-structured interviews. In the present study, to determine the needs of teachers for in-service training, we explained the theoretical foundations and experiences of other countries and interview with experienced teachers. Three activities were used to validate the research results. A) peer review, b) accreditation or peer review, c) to assess the transferability of the findings, which is related to the applicability of the research findings. The results were discussed and agreed with 6 teachers outside the group of interviewees. Theoretical coding method was used to analyze the data obtained from the interview. In the present study, during these three stages of coding, concepts, categories and finally the desired model were extracted. Descriptive statistics were used to analyze the data obtained from the questionnaire! Which is expressed in frequency (percentage, frequency) using SPSS 21 software. The results of the analysis showed that in-service education needs of elementary teachers in three general levels (such as: English language teaching, computer skills, work-family conflict resolution skills, financial management, etc). professional (such as: teaching new skills, teaching action research and lesson rēsearch, teaching how to use smart teaching tools, how to do descriptive evaluation, etc.), and organizational such as: reward system recognition, familiarity teacher rights, familiarity with the laws of the education organization. were identified.

Keywords: Training Needs Assessment, In-service training, Elementary teachers, Professional needs, General needs, Organizational needs.