



Nature of In-Service Teachings of Educators

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Bakhtiyar Nasrabadi H.A.¹ PhD,
Najafi M.¹ PhD,
Nosrati Heshi K.* PhD,
Beirami Pour A.² PhD,
Cheraghyan Radi A.³ MA

*Education & Training Philosophy
Department, Educational Sciences
& Psychology Faculty, Isfahan Uni-
versity, Isfahan, Iran

¹Education & Training Philosophy
Department, Educational Sciences
& Psychology Faculty, Isfahan Uni-
versity, Isfahan, Iran

²Educational Programming De-
partment, Educational Sciences &
Psychology Faculty, Shahid Cham-
ran University, Ahvaz, Iran

³Education Planning Department,
Education & Psychology Faculty,
Isfahan University, Isfahan, Iran

Correspondence

Address: Room No. 349, Shahid
Fahmide Dormitory, Isfahan Uni-
versity, Hezar Jarib St., Shiraz
Gate, Isfahan, Iran. Postal Code:
8174673441

Phone: +984524823504

Fax: +983117932342

kamalnosrati1367@yahoo.com

Article History

Received: March 9, 2013

Accepted: July 22, 2013

ePublished: March 17, 2014

ABSTRACT

Aims Nowadays, the professionalism of teachers, empowering teachers and improving the quality of education depend on the continuous training of teachers during the profession. The aim of this research was to investigate the correlation between capability and needs of the educational affairs teachers.

Methods This descriptive survey study was conducted among the 850 membered society of the educational affairs teachers of the secondary schools in Isfahan and 128 teachers were selected, using proportional to volume stratified sampling method. A researcher-made questionnaire which consisted of 21 items and divided into the two parts of 'capabilities of the educational affairs teachers' and 'the educational affairs teachers' feeling of the need for the in service trainings' was used to collect data. Reliability of the questionnaire was estimated as 0.88. Data were analyzed, using ANOVA and Scheffe post hoc tests.

Results Correlation between teachers' capabilities and needs was significant only in nine items. (Negative correlation showed higher needs than capabilities) There was no difference between comments of the teachers about 'the need for in service trainings', regarding work experience. The highest average score was on the 'use of the new teaching methods' whose value was more than 4 in all three groups of the teachers.

Conclusion Planners of the educational affairs teachers in service trainings should consider teachers' capabilities and needs together, while they determine the content of these trainings.

Keywords Inservice Training; Capabilities; Needs; Experience

CITATION LINKS

[1] Rethinking teaching-learning process and teacher education. [2] Enhancing environmental education teaching skills through in-service education and training. [3] In-service education within the school. [4] A comparison of the service education needs of two cohort of beginning Minnesota Agriculture Education ... [5] Teachers' professional lives. [6] Staff development in education: A guide to theory and a checklist for improving current practice. [7] The challenge to be the best: reckless curiosity and mischievous motivation. [8] Quality professional development: suggestion about process and content. [9] Impact on the performance of professional training of teachers Shiraz city: A new approach in the... [10] Strategies for empowering employees through in-service ... [11] Attitude of teachers on the factors affecting their attitudes to education in-service training courses. [12] Effectiveness of training teachers and trainers, technical service-oriented professional with ... [13] Impact in-service training on efficiency and productivity of school administrators and staff. [14] Empowering employees through training and service. [15] Relation In-service training of teachers of physical education with automatic to ... [16] Curriculum development at school level. [17] ICT teacher training: evaluation of the curriculum and training approach ... [18] Continuous quality improvement: Integration best practice in to teacher ... [19] The perceptions and needs of science and primary school teachers about ... [20] The evaluation of primary and secondary teachers' opinions about in-service ...

مقدمه

بشر امروزی برای رویارویی مولد و موثر با چالش‌های علمی، صنعتی، فرهنگی، اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی، بستری مناسب و کارسازتر از تعلیم و تربیت شناسایی نکرده و تحول در نظام آموزش و پرورش، پیش‌نیاز نیل به اهداف توسعه پایدار است. از میان نهادها و ساختارهای اجتماعی، نهاد تعلیم و تربیت اولویت و اهمیت بیشتری در دستیابی به اهداف توسعه پایدار دارد و در درون این خرده‌نظام، مهم‌ترین عنصر تأثیرگذار، معلم است [۱] و در میان معلمان، نقش مربیان امور تربیتی اهمیتی دو چندان دارد. در گذشته تصور بر آن بود که آموزش‌های اولیه معلمان برای شغل معلمی کفایت می‌کند، اما امروزه حرفه‌ای‌گری معلمان، توانمندسازی معلمان و افزایش کیفیت تعلیم مورد توجه قرار گرفته و آموزش معلمان در طول دوره حرفه‌ای و به‌صورت مداوم ادامه می‌یابد [۲].

۳. هدف آموزش‌های ضمن خدمت معلمان بایستی توسعه و ارتقای قابلیت‌ها و مهارت‌های شغلی آنان باشد. نقش آموزش‌های ضمن خدمت کمک به توانمندسازی معلمان برای پاسخگویی به تغییرات و اصلاحات انجام شده است.

از محورهای عمده تغییرات در نظام‌های آموزشی که مستلزم توجه به نقش معلمان و مربیان است، آموزش ارزش‌های دینی (انسانی)، تقویت و توسعه فضایل اخلاقی و رشد و برخورد‌های اجتماعی در نظام‌های تعلیم و تربیت است که از اساسی‌ترین وظایف مربیان امور تربیتی به شمار می‌رود. افزایش توان حرفه‌ای مربیان امور تربیتی شاغل باید متناسب با چنین نگرشی، دستخوش تحول شده و عزمی جدی از سطوح ملی تا محلی به عنوان پشتوانه دایمی این حرکت طی نسل‌ها، استقرار یافته و نهادینه شود [۱]. برای فراهم‌سازی آموزش‌های ضمن خدمت مفید و موثر برای معلمان، مشخص کردن موضوعاتی که برای آنان مفید و موثر بوده و پاسخگوی نیازهای آنان باشد، از اهمیت بسیار برخوردار است [۴]. روس عنوان می‌کند که ادراک معلمان از توانایی‌هایشان در رابطه با متغیرهایی که بر تدریس و یادگیری موثرند بسیار حایز اهمیت است. در مقابل هارگریوز و ویلیام بر برنامه‌ریزی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان براساس نیازهای آنان تأکید می‌ورزد. اما آنچه در این میان قابل ذکر است این است که دولت‌ها و متولیان امور آموزش ضمن خدمت معلمان قصد دارند که با استفاده از این برنامه‌ها، قابلیت‌ها و صلاحیت‌های معلمان را برای انجام درست و شایسته حرفه معلمی و پیشرفت و ترقی جامعه افزایش دهند، در حالی که معلمان در فعالیت‌های آموزش ضمن خدمت، بر اساس نیازی که به یادگیری آن برنامه‌ها در خود احساس می‌کنند مشارکت می‌نمایند [۵، ۶].

بنابر همین مساله، دی بیان می‌کند آنچه که تاکنون به عنوان آموزش‌های ضمن خدمت توسط سیاست‌گذاران نظام‌های آموزشی برای معلمان تدارک دیده شده است هرگز نتوانسته است آن‌گونه

حسنعلی بختیار نصرآبادی PhD

گروه فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

محمد نجفی PhD

گروه فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

کمال نصرتی هشی* PhD

گروه فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

علی بیرمی‌پور PhD

گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

امین چراغیان رادی MA

گروه برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و آموزش، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

اهداف: امروزه حرفه‌ای‌گری معلمان، توانمندسازی معلمان و افزایش کیفیت تعلیم در گروه آموزش معلمان در طول دوره حرفه‌ای به‌صورت مداوم است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی همبستگی قابلیت‌ها و نیازهای مربیان امور تربیتی بود.

روش‌ها: پژوهش توصیفی-پیمایشی حاضر در جامعه ۸۵۰ نفری مربیان امور تربیتی مدارس راهنمایی شهر اصفهان انجام شد و ۱۲۸ مربی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته شامل ۲۱ گویه در دو بخش قابلیت‌های مربیان امور تربیتی و احساس نیاز مربیان امور تربیتی به آموزش‌های ضمن خدمت بود. ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۸ برآورد شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌طرفه و تعقیبی شفه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: همبستگی بین قابلیت‌ها و نیازهای مربیان تنها در ۹ گویه (همبستگی منفی به معنی فزونی نیازها بر قابلیت‌ها بود) معنی‌دار بود. بین نظرات مربیان در مورد "نیاز به آموزش‌های ضمن خدمت"، با توجه به تجربه کاری، تفاوتی وجود نداشت. بیشترین نمره میانگین مربوط به "استفاده از روش‌های جدید تدریس" بود که در هر سه گروه از مربیان مقدار آن بیشتر از ۴ بود.

نتیجه‌گیری: برنامه‌ریزان آموزش‌های ضمن خدمت مربیان امور تربیتی باید به هنگام تعیین محتوای این آموزش‌ها، قابلیت‌ها و نیازهای مربیان را تماماً مورد ملاحظه قرار دهند.

کلیدواژه‌ها: آموزش ضمن خدمت، قابلیت‌ها، نیازها، تجربه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۵/۰۱

* نویسنده مسئول: kamalnosrati1367@yahoo.com

معلمان قبل و در حین آموزش می‌دانند [۱۴]، اما دست‌چندی و همکاران نشان داده‌اند که بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و شرکت آنها در کلاس‌های ضمن خدمت ارتباطی وجود ندارد [۱۵]. دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش ضمن خدمت موجب افزایش مهارت و نگرش حرفه‌ای معلمان می‌شود. همچنین آگاهی معلمان را در ایجاد روش‌های بهتر و نوین تدریس بالا می‌برد و می‌تواند به گونه‌ای بهتر وظایف خود را انجام دهند. کارکنان مدارس مخصوصاً معلمان در فعالیتهای سنجش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و مدیریت کلاس با مشکل مواجه هستند و نظام آموزش ضمن خدمت به این‌گونه معلمان کمک می‌کند تا مسایل اساسی خود را شناسایی و منابع و محدودیت‌های خود را معین کنند و راه حل مناسبی برای حل این‌گونه مشکلات انتخاب نمایند [۱۶].

والک معتقد است که سیاست فناوری اطلاعات و ارتباطات مدارس به خوبی توسعه داده شده است و یک هماهنگی جزئی بین سیاست‌ها، نیازها و آموزش ضمن خدمت در خصوص آگاهی از شیوه‌های واقعی کلاس‌داری و روش‌های جدید تدریس وجود دارد [۱۷].

و کارل، زمینه‌های بهبود مداوم کیفیت آموزش معلمان را در دوره‌های آموزش ضمن خدمت به ویژه شیوه‌های نوین تدریس و ارزشیابی پیشنهاد می‌کند [۱۸]. گون و همکاران گزارش کرده‌اند که در به‌کارگیری روش‌های تدریس و تکنیک، استفاده از مواد آزمایشگاهی و تجربی و به‌کارگیری برنامه‌های کامپیوتری به آموزش‌های ضمن خدمت نیاز دارند و باید چنین آموزش‌هایی اجباری شود [۱۹]. کاوک و همکاران ادعا داشته‌اند که معلمان آموزش ضمن خدمت را ترجیح می‌دهند و می‌خواهند در کنار شغل چنین آموزش‌هایی باشد [۲۰].

با توجه به پژوهش‌ها در زمینه آموزش ضمن خدمت مربیان و به دلیل نقش اساسی آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و جایگاه والای آن در فرآیند تعلیم و تربیت هدف از پژوهش حاضر، بررسی همبستگی قابلیت‌ها و نیازهای مربیان امور تربیتی بود.

روش‌ها

پژوهش توصیفی-پیمایشی حاضر در جامعه ۸۵۰ نفری مربیان امور تربیتی مدارس راهنمایی شهر اصفهان انجام شد و ۱۲۸ مربی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از بین نواحی شش‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان، ابتدا سه ناحیه به صورت تصادفی انتخاب و افراد نمونه به صورت تصادفی از این سه ناحیه گزینش شدند. حجم گروه‌های هر ناحیه نیز در نمونه‌گیری مورد توجه قرار گرفت. برای دستیابی به اهداف پژوهش، مربیان براساس تجربه کاری در سه گروه کم‌تجربه (کمتر از ۱۰ سال؛ ۶۴ نفر)؛ باتجربه (۱۱ تا ۲۰ سال؛ ۳۲ نفر)؛ و کارآزموده (بیشتر از ۲۰ سال؛ ۳۲ نفر) قرار گرفتند.

که انتظار آن می‌رفته در ترقی و توسعه قابلیت‌ها و رشد حرفه‌ای آنان موثر واقع شود. دلیل عمده این عدم موفقیت آن است که این برنامه‌ها بر اساس نیازهای و تجارب معلمان طراحی نمی‌شود و معلمان انگیزه و الزامی برای مشارکت در این برنامه‌ها ندارند. وقوف به این مساله نیازمند مطالعات و بررسی‌های بیشتر است که بدون همکاری تمام اعضای درگیر در برنامه‌های ضمن خدمت معلمان عملی نخواهد بود [۷].

براساس نظریه "تجربه" انتظار می‌رود معلمانی که تازه وارد حرفه آموزش می‌شوند مجموعه‌ای از نظریه‌ها و رویکردهای تدریس و مهارت‌هایی برای استفاده از فناوری در امر یاددهی و یادگیری را آموخته باشند، اما در عملی‌کردن این نظریه‌ها و مهارت‌ها، نیازمند افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای خود هستند. در حالی که معلمانی که دارای تجارب بیشتری در آموزش هستند دامنه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌ها را در طی سالیان تدریس به دست آورده‌اند، اما ممکن است دانش آنها به روز نباشد، لذا نیازمند به روزسازی مهارت‌ها و توانایی‌ها و توسعه آنها براساس آخرین یافته‌های علمی هستند [۸].

اما براساس نتایج /ورنگی و همکاران، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس‌داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد [۹] و کربویی نیز نشان داده که آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود عملکرد، تقویت مهارت‌های شغلی، رضایت شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظایف در کارکنان موثر است [۱۰].

میرزا محمدی و قاضی‌زاده مولفه‌های چهارگانه نیاز به پیشرفت، دستیابی به مهارت در شغل، ویژگی‌های فرهنگی و اقتصادی را از جمله عواملی دانسته‌اند که موجب تمایل معلمان به شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت می‌شوند [۱۱].

حسینیان و طباطبایی اظهار داشته‌اند که آموزش‌های ضمن خدمت بر خشنودی از شغل، ارتقای شغل، مدیریت و سرپرستی، همکاران، اطلاعات و توانایی‌های حرفه‌ای دبیران و مربیان فنی و حرفه‌ای مدارس استثنایی تأثیر مثبت دارد [۱۲].

رتوفی و همکاران در تأیید این نتایج، نشان داده‌اند که مدیران آموزش‌دیده، در برقراری روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی، اهمیت‌دادن به آموزش کارکنان، استقبال از تغییرات و نوآوری‌ها در سازمان، اعتماد به نفس در انجام امور، رعایت شرح وظایف، نسبت به مدیران آموزش‌ندیده دارای عملکرد بهتری هستند [۱۳].

تلات و لاسکو گزارش کرده‌اند که آموزش‌های ضمن خدمت بازده کارکنان را بالا می‌برد که حاصل آن افزایش دستمزد آنان است. نادری و همکاران با تأکید بر تأثیر چشم‌گیر تجربیات حرفه‌ای موفق بر کار معلمان در داخل و خارج از کلاس، یکی از راه‌های مناسب برای دانش‌آموزان و معلمان برای به وجود آوردن دیدگاه دانش‌آموزمحوری را نیاز به افزایش ارتباط و کیفیت تحصیلات

جدول ۱) ميانگين امتياز دو بخش قابليت‌ها و احساس نيازها به تفكيك سه گروه مورد مطالعه و مجموع

گويه	بخش	كم تجربه	باتجربه	كارآزموده	كل	همبستگي
برنامه‌ريزى و مديريت فعاليت‌هاى تربيتى	قابليت	۲/۹۸±۰/۸۶	۲/۸۸±۰/۷۶	۲/۷۲±۰/۹۱	۲/۸۸±۰/۸۴	-۰/۰۶
	نياز	۳/۹۰±۰/۷۹	۴/۱۸±۰/۷۲	۳/۸۹±۰/۹۹	۳/۹۶±۰/۸۴	
استفاده از IT	قابليت	۳/۲۷±۰/۷۹	۳/۱۸±۰/۸۱	۲/۸۷±۰/۸۱	۳/۱۵±۰/۸۲	-۰/۲۶**
	نياز	۳/۸۲±۰/۸۱	۳/۸۹±۰/۹۲	۳/۸۹±۰/۸۱	۳/۸۴±۰/۸۵	
ارتباط اثربخش با همكاران	قابليت	۳/۷۸±۰/۶۳	۳/۸۴±۰/۷۱	۴/۰۸±۰/۶۵	۳/۸۸±۰/۶۶	-۰/۲۸**
	نياز	۳/۱۸±۱/۰۶	۳/۱۳±۱/۰۷	۳/۲۰±۱/۱۸	۳/۱۵±۱/۱۰	
شناسايى مسائلى روانى، اجتماعى و مشكلات دوره نوجوانى	قابليت	۲/۹۴±۰/۸۰	۲/۷۳±۰/۷۷	۳/۲۸±۰/۸۹	۲/۹۹±۰/۸۳	-۰/۱۳*
	نياز	۳/۷۷±۰/۸۸	۳/۸۴±۰/۸۶	۳/۶۵±۰/۹۷	۳/۷۹±۰/۹۰	
تسلط به درس پرورشى	قابليت	۳/۹۱±۰/۵۱	۳/۸۰±۰/۵۵	۳/۹۶±۰/۵۲	۳/۹۰±۰/۵۴	-۰/۰۹
	نياز	۳/۸۹±۰/۹۶	۳/۷۳±۱/۰۳	۳/۶۴±۱/۲۵	۳/۷۶±۱/۰۶	
روش‌هاى جديد تدريس	قابليت	۳/۲۷±۰/۶۶	۲/۹۱±۰/۸۴	۳/۱۹±۰/۷۴	۳/۱۶±۰/۷۴	-۰/۰۵
	نياز	۴/۱۰±۰/۷۶	۴/۲۴±۰/۷۲	۴/۱۵±۰/۸۳	۴/۱۲±۰/۷۷	
ارزشيابى تربيتى دانش‌آموزان	قابليت	۳/۳۴±۰/۶۸	۳/۲۷±۰/۶۲	۳/۶۰±۰/۵۷	۳/۳۴±۰/۶۳	-۰/۱۲
	نياز	۳/۹۷±۰/۷۸	۳/۹۳±۰/۸۴	۳/۷۶±۱/۰۲	۳/۷۹±۰/۸۷	
توانايى خودارزيابى و اصلاح	قابليت	۳/۲۷±۰/۶۰	۳/۲۳±۰/۶۶	۳/۵۸±۰/۶۰	۳/۳۸±۰/۶۴	-۰/۱۰
	نياز	۳/۸۵±۰/۷۴	۳/۷۶±۰/۹۲	۳/۸۰±۰/۹۹	۳/۸۸±۰/۸۹	
همكارى با اوليا	قابليت	۳/۴۵±۰/۷۳	۳/۲۳±۰/۷۶	۳/۴۵±۰/۹۳	۳/۲۲±۰/۶۹	-۰/۰۸
	نياز	۳/۵۰±۱/۰۶	۳/۶۷±۰/۰۷	۳/۶۰±۱/۱۲	۳/۴۱±۰/۸۸	
فضايل و نادرستى‌هاى اخلاقى و رفتارى دانش‌آموزان	قابليت	۳/۲۱±۰/۷۳	۳/۰۴±۰/۶۶	۳/۰۹±۰/۶۹	۳/۲۸±۰/۸۰	-۰/۴۰**
	نياز	۳/۸۳±۰/۷۷	۴/۰۰±۰/۷۷	۳/۸۵±۰/۹۳	۳/۵۷±۱/۰۷	
فعاليت‌هاى فرهنگى، هنرى، ورزشى و بهداشتى	قابليت	۲/۸۲±۰/۷۳	۲/۸۲±۰/۷۲	۲/۹۴±۰/۸۴	۳/۱۴±۰/۷۰	-۰/۱۸*
	نياز	۳/۸۸±۰/۷۲	۴/۰۲±۰/۷۸	۳/۶۵±۰/۹۹	۳/۸۶±۰/۸۲	
رشد و برخورد‌هاى اجتماعى	قابليت	۲/۸۸±۰/۷۳	۲/۸۸±۰/۶۳	۲/۸۸±۰/۷۳	۲/۸۴±۰/۷۶	-۰/۰۷
	نياز	۳/۹۳±۰/۷۴	۴/۱۳±۰/۷۵	۳/۷۶±۰/۹۰	۳/۸۵±۰/۸۱	
مشاوره و راهنمايى	قابليت	۲/۹۴±۰/۶۶	۲/۹۱±۰/۷۷	۳/۰۶±۰/۸۰	۲/۹۲±۰/۷۲	-۰/۱۸*
	نياز	۳/۸۹±۰/۷۴	۳/۹۸±۰/۸۵	۳/۷۶±۰/۹۸	۳/۹۱±۰/۸۱	
به‌كارگيرى بهينه امكانات موجود در فعاليت‌هاى تربيتى	قابليت	۳/۵۰±۰/۶۹	۳/۵۰±۰/۷۱	۳/۵۱±۰/۷۰	۲/۹۶±۰/۷۴	-۰/۰۲
	نياز	۳/۲۰±۱/۰۷	۳/۲۵±۱/۱۷	۳/۲۷±۱/۰۱	۳/۸۶±۰/۸۴	
فعاليت‌هاى قرآنى	قابليت	۲/۹۹±۰/۸۱	۳/۱۱±۰/۶۸	۳/۲۸±۰/۸۲	۳/۵۰±۰/۷۰	-۰/۳۹**
	نياز	۳/۶۲±۰/۸۴	۳/۶۵±۰/۸۹	۳/۵۱±۱/۰۳	۳/۲۲±۱/۰۷	
كتاب و كتابخانه	قابليت	۳/۸۹±۰/۶۲	۳/۹۳±۰/۶۶	۴/۱۱±۰/۵۸	۳/۱۰±۰/۷۹	-۰/۰۲
	نياز	۳/۳۵±۱/۰۹	۳/۱۵±۱/۱۶	۳/۲۷±۱/۲۸	۳/۵۸±۰/۹۱	
برنامه‌هاى آغازين	قابليت	۳/۴۲±۰/۵۷	۳/۲۳±۰/۵۷	۳/۶۶±۰/۶۲	۳/۹۵±۰/۶۴	-۰/۳۸**
	نياز	۳/۵۴±۰/۸۶	۳/۵۱±۰/۸۸	۳/۴۹±۱/۰۲	۳/۲۵±۱/۱۵	
امور مناسب‌هاى مذهبى - ملى	قابليت	۳/۴۰±۰/۶۰	۳/۳۸±۰/۶۲	۳/۶۴±۰/۶۲	۳/۴۳±۰/۶۱	-۰/۰۹
	نياز	۳/۳۹±۰/۸۹	۳/۳۶±۰/۹۱	۳/۳۶±۰/۹۵	۳/۴۹±۰/۹۱	
شوراهاى مدرسه و تشكلى‌هاى دانش‌آموزى	قابليت	۳/۰۸±۰/۷۲	۳/۱۴±۰/۵۵	۳/۵۵±۰/۶۷	۳/۴۵±۰/۶۲	-۰/۲۱*
	نياز	۳/۴۶±۰/۸۶	۳/۳۸±۰/۷۸	۳/۴۲±۰/۹۹	۳/۳۶±۰/۹۱	
نماز جماعت	قابليت	۳/۴۸±۰/۶۶	۳/۳۰±۰/۶۰	۳/۵۱±۰/۶۷	۳/۴۵±۰/۶۴	-۰/۰۹
	نياز	۳/۷۹±۰/۸۴	۳/۶۹±۰/۸۴	۳/۷۵±۰/۹۹	۳/۷۳±۰/۸۸	
فعاليت‌هاى مكمل فوق برنامه	قابليت	۳/۴۲±۰/۷۳	۳/۲۹±۰/۸۳	۳/۵۷±۰/۶۴	۳/۴۱±۰/۷۵	-۰/۱۱
	نياز	۳/۴۶±۰/۹۲	۳/۴۹±۰/۸۶	۳/۵۸±۰/۹۰	۳/۴۹±۰/۸۹	

*p<۰/۰۵؛ **p<۰/۰۰۱

شد. براى انتخاب گويه‌هاى مناسب و تهيه پرسش‌نامه نهايى، از نظرات استادان گروه علوم تربيتى دانشگاه اصفهان و كارشناسان امور تربيتى اداره آموزش و پرورش شهر اصفهان استفاده شد.

براى جمع‌آورى داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. در ابتدا براساس بررسى اسناد، بخش‌نامه‌ها و شرح وظايف مربيان امور تربيتى، ۲۵ گويه به‌منظور بررسى قابليت‌ها و نيازهاى مربيان تهيه

بحث

بین قابلیت‌های مربیان و احساس نیاز آنان به آموزش‌های ضمن خدمت در ۱۲ گویه همبستگی وجود نداشت. حتی در ۹ گویه‌ای که همبستگی‌ها معنی‌دار بود نیز مقدار آن پایین بوده، به طوری که بیشترین مقدار همبستگی‌های به‌دست‌آمده مرتبط با "فضایل و نادرستی‌های اخلاقی و رفتاری دانش‌آموزان" (۰/۴۰-)، "فعالیت‌های قرآنی" (۰/۳۹-) و "برنامه‌های آغازین" (۰/۳۸-) بود. این نتایج بیانگر این مساله است که مدیران نظام آموزشی در امر تربیت دانش‌آموزان باید به حداقل ۹ مورد توجه ویژه‌ای داشته باشند.

معلمان با قابلیت‌های سطح پایین در ۹ گویه نسبت به معلمان که از قابلیت‌های سطح بالاتری برخوردارند نیاز به آموزش ضمن خدمت بیشتری دارند. بنابراین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مربیان امور تربیتی قابلیت‌ها و نیازهای خود را نسبتاً بالا برآورد کردند که نشان داد مربیان با توجه به نقشی که بر عهده دارند خودشان را توانمند و باقابلیت می‌دانند، اما آنان همچنین قویاً احساس نیاز به آموزش‌های ضمن خدمت دارند. این مساله توسط دست‌چندی و همکاران [۱۵] و اورنگی و همکاران [۹] نیز نشان داده شده است.

از مجموع ۲۱ گویه مورد بررسی نظرات مربیان بر حسب تجربه کاری در هفت گویه متفاوت بود. مربیان کم‌تجربه در ۲ مورد یعنی "استفاده از فناوری اطلاعات" و "استفاده از روش‌های جدید تدریس" خود را نسبت به معلمان کارآموده تواناتر می‌دانستند. این بدان معناست که معلمان کارآموده هر چند دارای سابقه‌ی طولانی در تدریس هستند اما در استفاده از تجهیزات و وسایل روز از توانایی پایینی برخوردارند در نتیجه نیازمند آموزش‌های اساسی در این زمینه هستند. بنابراین مدیران و مسئولان نظام آموزشی باید شرایطی را برای وفق‌دادن معلمان کارآموده با شرایط جدید اجرا نمایند زیرا تحقیقات انجام‌گرفته در این زمینه بر اثربخشی استفاده از فناوری‌های جدید در تدریس تاکید دارد و این با نتایج پژوهش‌های دانکین، والک [۱۷] و کارل و دماند [۱۸] همخوانی دارد. از سوی دیگر مربیان کارآموده در ۵ متغیر یعنی "ارتباط اثربخش با همکاران"، "شناسایی مسایل روانی، اجتماعی و مشکلات دوره نوجوانی"، "ارزشیابی تربیتی دانش‌آموزان"، "کتاب و کتابخانه" و "شوراهای مدرسه و تشکل‌های دانش‌آموزی" نسبت به معلمان کم‌تجربه تواناتر بودند. این مساله به‌خوبی نقش تجربه را در ارتباط با دانش‌آموزان در معلمان کارآموده نشان می‌دهد که به‌خوبی می‌توانند با دانش‌آموزان خود روابط، شناخت و ارزیابی درستی داشته باشند. بنابراین در رابطه با معلمان کم‌تجربه ارایه‌ی آموزش‌های لازم در این زمینه می‌تواند بسیار کارساز باشد و معلمان با تجربه پایین را برای حضور موفق در کلاس درس آماده سازد. تحقیقات صورت‌گرفته در این زمینه توسط هارگریوز و گودسن [۵]، ویلیامز [۶] و میرزا محمدی و قاضی‌زاده [۱۱] بر این نکته تاکید دارد.

پژوهشگر این پرسش‌نامه را که شامل ۲۵ گویه بود، به‌طور تصادفی در بین ۳۰ نفر از جامعه آماری برای تعیین نواقص احتمالی و نیز تعیین پایایی، توزیع و جمع‌آوری نمود. پس از طی یک فرآیند طولانی و اعمال چندین بار اصلاحات علمی و ویرایشی، پرسش‌نامه این پژوهش در ۲۱ گویه که همزمان و به‌طور موازی قابلیت‌ها و نیازهای مربیان را مورد ارزیابی قرار می‌داد تهیه شد. بخش اول قابلیت‌های مربیان امور تربیتی را براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از "عدم توانایی" (۱ نمره) تا "توانایی کامل" (۵ نمره) بخش دوم احساس نیاز مربیان امور تربیتی به آموزش‌های ضمن خدمت را براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از "هیچ نیازی ندارم" (۱ نمره) تا "به‌شدت نیازمندم" (۵ نمره) می‌سنجید. ضریب پایایی پرسش‌نامه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد.

داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌طرفه برای آزمون تفاوت‌ها بین میانگین گروه‌ها و شفه برای بررسی محل اختلاف یا تفاوت بین گروه‌های مورد مطالعه در قالب نرم‌افزار SPSS 16 تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج

همبستگی بین قابلیت‌ها و نیازهای مربیان تنها در ۹ گویه (همبستگی منفی به معنی فزونی نیازها بر قابلیت‌ها بود) معنی‌دار و در مجموع پایین بود (جدول ۱).

مربیان امور تربیتی قابلیت‌های خود را در ۵ گویه "برنامه‌ریزی و مدیریت فعالیت‌های تربیتی"، "شناسایی مسایل روانی، اجتماعی و مشکلات دوره نوجوانی"، "رشد و برخورد‌های اجتماعی"، "مشاوره و راهنمایی" و "تهیه و به‌کارگیری بهینه امکانات موجود در فعالیت‌های تربیتی" کمتر از حد متوسط (میانگین ۳) ارزیابی نمودند. بین نظرات مربیان در مورد "نیاز به آموزش‌های ضمن خدمت"، با توجه به تجربه کاری، تفاوتی وجود نداشت. بیشترین نمره میانگین مربوط به "استفاده از روش‌های جدید تدریس" بود که در هر سه گروه از مربیان مقدار آن بیشتر از ۴ بود. مربیان کم‌تجربه که در متغیر "روش‌های جدید تدریس" خود را توانا و با مهارت ارزیابی کردند نیز خود را در این فاکتور نیازمند آموزش‌های ضمن خدمت دانستند.

معلمان کم‌تجربه در "استفاده از فناوری اطلاعات برای تدریس" و "استفاده از روش‌های جدید تدریس" خود را نسبت به مربیان کارآموده تواناتر دانستند. مربیان کارآموده در ۵ گویه "ارتباط اثربخش با همکاران"، "شناسایی مسایل روانی، اجتماعی و مشکلات دوره نوجوانی"، "ارزشیابی تربیتی دانش‌آموزان"، "کتاب و کتابخانه" و "شوراهای مدرسه و تشکل‌های دانش‌آموزی" خود را در مقایسه با مربیان باتجربه و کم‌تجربه تواناتر دانستند.

منابع

- 1- Mahmohammadi M. Rethinking teaching-learning process and teacher education. Tehran: School Publication; 2000. [Persian]
- 2- Cheryl R, Johana JF. Enhancing environmental education teaching skills through in-service education and training. J Educ Teach. 2005;31(1):3-14.
- 3- Morant RW. In-service education within the school. London: George Allen and Unwin; 1981.
- 4- Jorger RM. A comparison of the service education needs of two cohort of beginning Minnesota Agriculture Education teachers. J Agr Educ. 2002;43(3):11-24.
- 5- Hargreaves A, Goodson IF. Teachers' professional lives. New prospects series 3. Washington DC: Falmer; 2005.
- 6- Williams GL. Staff development in education: A guide to theory and a checklist for improving current practice. Sheffield: PAVIC; 1982.
- 7- Day C. The challenge to be the best: reckless curiosity and mischievous motivation. Teachers Teach. 2002;8(3):421-34.
- 8- Fickel LH. Quality professional development: suggestion about process and content. Educ Forum. 2002;67(1):47-54.
- 9- Orangi Abdul Majeedand. Impact on the performance of professional training of teachers Shiraz city: A new approach in the Quarterly. J Educ Manag. 2011;5(1):95-114. [Persian]
- 10- Karroubi M, Methane M. Strategies for empowering employees through in-service training. Basirat. 2011;49(4):119-38. [Persian]
- 11- Mirzamohammadi M, Ghazizadeh M. Attitude of teachers on the factors affecting their attitudes to education in-service training courses. Modern Educ Thought. 2008;4(1-2):43-48. [Persian]
- 12- Hosseinian S, Tabatabai Sh. Effectiveness of training teachers and trainers, technical service-oriented professional with exceptional business and pleasure in Tehran on their professional capabilities. Modern Educ Thought. 2009;1(5):51-5. [Persian]
- 13- Raufi M, Tarikhi Ghoochani Daroos A. Impact in-service training on efficiency and productivity of school administrators and staff. Educ Stud Psychol. 2009;1(5):67-80. [Persian]
- 14- Naderi N, Salimi GH, Jamshidian A. Empowering employees through training and service. J Hum Soc Sci. 2007;20(2):1-20. [Persian]
- 15- Salmani Dastjerdi I, Hemmati Nejad MA, Rahmaninia F. Relation In-service training of teachers of physical education with automatic to their effectiveness. Dep J. 2008;37(3):193-204. [Persian]
- 16- Sabar P. curriculum development at school level. International encyclopedia of education, supplement1; 2000.
- 17- Valcke M, Rots I, Verbeke M, van Braak J. ICT teacher training: evaluation of the curriculum and training approach in Flanders. Teach Teacher Educ. 2007;23(6):795-808.
- 18- Edmonds C. Continuous quality improvement: Integration best practice in to teacher education. J Educ Manag. 2007;21(3):232-7.
- 19- Günes T, Demir SE, Hoplan M, Çelikolu M, Günes O. The perceptions and needs of science and primary school teachers about in-service training. Soc Behav Sci. 2011;15:1102-9.
- 20- Kavak N, Yamak H, Bilici SC, Bozkurt E, Darici O, Ozkaya Y. The evaluation of primary and secondary teachers' opinions about in-service teacher training. Soc Behav Sci. 2012;46:3507-11.

بين نظرات مربيان با توجه به تجربه كارى (كم تجربه، باتجربه و كارآموده) در مورد نياز به آموزش‌هاى ضمن خدمت، تفاوتى وجود نداشت يعنى همه ميانيگين‌ها از معيار تعيين شده بيشتر بودند. همچنين بيشترين نمره ميانيگين مربوط به گويه "استفاده از روش‌هاى جديد تدريس" و در هر سه گروه بيشتر از 4 بود. بنابراين باتوجه به نتايج به‌دست‌آمده در رابطه با نياز مربيان به آموزش‌هاى ضمن خدمت، مربيان با هر تجربه كارى بر ارايه چنين آموزش‌هاى تاكيد دارند كه با تحقيقات صورت‌گرفته‌شده توسط هارگريوز و گودسن [5]، ويليامز [6] و سابار [16] همخوانى دارد.

با توجه به محدودبودن جامعه و نمونه، نسبت به تعميم نتايج به ساير شهرها و نمونه‌ها بايد احتياط به عمل آورد. پژوهش حاضر در مورد مربيان امور تربيتى مقطع راهنمايى شهر اصفهان انجام شده است، با توجه به اين محدوديت، بايد نسبت به تعميم يافته‌ها به مربيان امور تربيتى مقاطع ديگر احتياط شود.

نتيجه‌گيرى

تعيين محتواى برنامه‌هاى آموزش ضمن خدمت براى مربيان امور تربيتى كشور تنها بر اساس قابليت‌ها يا نيازهاى آنان نمى‌تواند پاسخگو باشد و قابليت‌ها و نيازهاى آنان بايد تواماً مد نظر قرار بگيرند.

تشكر و قدردانى: سپاس از زحمات بى‌دريغ استادان گروه علوم تربيتى دانشگاه اصفهان و كارشناسان امور تربيتى اداره آموزش و پرورش شهر اصفهان و مشاوران آمار كه با راهنمايى‌هاى ارزنده در ساخت پرسش‌نامه و تايبيد روايى آن ما را همياري كردند و همچنين از جامعه آمارى پژوهش، مربيان امور تربيتى مدارس راهنمايى شهر اصفهان و تمام كسانى كه با حمايت‌هاى خويش اينجانبان را در تدوين اين مقاله يارى رساندند، كمال تشكر را داريم.

تايبديه اخلاقى: موردى توسط نويسندگان اعلام نشده است.

تعارض منافع: حاصل نتايج اين پژوهش با منافع هيچ سازمان و ارگانى تعارض ندارد.

منابع مالى: براى انجام اين تحقيق هيچ گونه حمايتى از سازمان خاصى دريافت نشده و تمام هزينه‌هاى پژوهش توسط نويسندگان پرداخت شده است.