

روش‌های تکمیل و بهبود نظام ضمن خدمت معلمان*

مرتضی سمیعی زفرقندی^۱

چکیده

معلمان نقطه آغاز و عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شوند؛ پس برای این که بتوانند وظایف حرفه‌ای، تخصصی و تربیتی خود را بهتر انجام دهند، لازم است پیوسته امکان بهره‌مندی آنها از آموزش‌های جدید و مهارت‌های تازه فراهم گردد. این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام ضمن خدمت معلمان، به نحوی که زمینه ارتقای علمی و تخصصی و به روز نمودن اطلاعات و کسب مهارت‌های جدید را امکان‌پذیر نماید، میسر می‌شود. به دلیل اهمیت نظام تعلیم و تربیت در پیشرفت کشور، موضوع آموزش نیروی انسانی در آموزش و پرورش و به ویژه آموزش معلمان نسبت به سایر حوزه‌ها از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است. بنابر این بررسی نظام ضمن خدمت معلمان و ارائه طریق برای بهبود و تکمیل آن امری ضروری می‌باشد.

در این پژوهش، هدف مطالعه شناسایی نقاط ضعف و قوت نظام موجود آموزش معلمان و پیشنهاد دادن راه‌هایی برای تکمیل و بهبود آن است. بدین منظور نظام ضمن خدمت معلمان از ۵ منظر شامل میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده، نارسایی‌ها، میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید، روش‌ها و راهکارهای بهبود و تکمیل نظام معلمان و ویژگی‌های مطلوب آن مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش در مناطق ۱۹ گانه شهر تهران اجرا شده است. روش پژوهش توصیفی است و برای ارزیابی وضع موجود اجرای دوره‌های ضمن خدمت از مدل ارزیابی مهارت حرفه‌ای معلمان گاسکی^۲ (cusky) استفاده شده است.

* تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۱/۲۷ تاریخ شروع بررسی: ۹۰/۴/۲۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۷/۱۷

۱. دانشجوی دوره دکتری رشته علوم تربیتی، mo_samie@yahoo.com

- بر اساس نتایج حاصل، چهار عامل زیر در بهبود و تکمیل نظام ضمن خدمت موثرتر است:
- نیازسنجی و طراحی اجرای دوره، متناسب با نیاز شغلی معلمان؛
 - اجرای دوره‌های ضمن خدمت به روش کارگروهی و پروژه‌ای؛
 - مشارکت معلمان و مدیران قبل و حین دوره‌ها؛
 - تدارک فرصت مناسب برای شرکت‌کنندگان در دوره برای به کارگیری آموزش‌ها و مهارت‌های کسب شده.

مفاهیم کلیدی: آموزش، آموزش ضمن خدمت، نیاز آموزشی، نظام ضمن خدمت معلمان

مقدمه

برای آموزش، از لحاظ معنا و مفهوم، تعریف‌های زیادی ارائه شده است. پیامبر اکرم (ص) دانش‌پژوهی و علم‌آموزی را بر هر فرد مسلمان فریضه و واجب شمرده است (اصول کافی جلد ۱). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «العلم اصل کل خیر»، علم ریشه هر نیکی است (غررالحکم). در لغت نامه دهخدا آموزش، «عمل آموختن و تعلیم دادن» تعریف شده است. یونسکو هدف آموزش را توسعه مهارت‌ها، توانایی‌های انجام کار، درک دانش و اطلاعات مورد نیاز به وسیله نیروی انسانی، به منظور پیشرفت در تولید می‌داند. آموزش بر اساس استاندارد ۱۰۰۱۵ یک فرایند چهار مرحله‌ای شامل نیازسنجی^۳، برنامه‌ریزی آموزشی^۴، اجرای آموزش^۵ و ارزیابی نتایج آموزش^۶ را شامل می‌شود. ساده‌ترین تعریف آموزش کمک به مردم برای یادگیری است (اشتون ۱۹۹۹).

اگرچه، آموزش و تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است اما آموزش معلمان به دلیل نقش و تاثیری که این قشر آنها 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 (سرکار آرانی، ۱۳۸۹) به طوری که سرمایه‌گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه‌گذاری‌ها محسوب می‌شود، زیرا معلمان توانمند نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند. وقتی معلمان از اثرگذاری بالا برخوردار شوند، دانش‌آموزان آنها هم به سطوح بالایی از دانش آکادمیک، انگیزه، استقلال و اعتماد به نفس دست خواهند یافت (کین و گورل، ۲۰۰۲). از آنجایی که معلمان از یک سو در آماده نمودن دانش‌آموزان برای زندگی در جوامع و فرهنگ‌های مختلف نقش زیادی دارند و از سوی دیگر در همه کشورها منابع قابل توجهی صرف بهبود نظام آموزش معلمان می‌شود، موضوع تربیت معلمان مورد بحث سیاستمداران کشورهای مختلف

است. به زعم سرکارآرانی آموزش و یادگیری اثربخش، مستلزم قرار گرفتن آموزگاران در دنیایی با زمینه‌های فرهنگی مناسب و مرتبط با زندگی است. کشورهایی که با چالش تربیت معلمان اثرگذار مواجه‌اند، باید به دنبال بهبود روش‌های قدیمی باشند و از طریق استفاده خلاقانه از تکنولوژی‌های ارتباطی و از طریق اینترنت موثرترین دوره‌ها را اجرا کنند (یونسکو، ۲۰۰۶). هیچ کدام از تکنولوژی‌های آموزشی به تنهایی همه قابلیت‌های مورد نیاز را ندارند. بنابراین، در یک شبکه آموزش مستقل و قابل گسترش، هم یک پارچه سازی تکنولوژی اطلاعات لازم است و هم برای استفاده از همه قابلیت‌های تکنولوژی آموزشی اصلاح و بهبود نظام آموزشی معلمان و پیوند تکنولوژی‌های اطلاعات متفاوت ضروری است (ویلیام جیمز^۷، ۲۰۰۵).

معلمان خوب، خوب به دنیا نمی‌آیند، بلکه ساخته می‌شوند. نمی‌توان فرض کرد که هر کسی می‌تواند تدریس کند؛ بلکه برای این مهم، به دانش و مهارت وسیعی نیاز است تا آموزش و یادگیری دانش‌آموز تضمین شود. هیچ‌کس مایل نیست تحت آموزش معلمی قرار گیرد که فاقد کفایت است. (جان ای، گلاور و راجر اچ برونیک^۸، ترجمه خرازی ۱۳۸۵)

برای این‌که موثرترین معلمان تربیت شوند، چه خط‌مشی‌هایی باید وضع شود؟ براساس نتایج برخی مطالعات، معلمانی که دوره‌های ضمن خدمت را گذرانده‌اند، به طور قابل توجهی از معلمانی که دوره‌های قبل از خدمت را گذرانده‌اند، اثر گذارترند (مرتلا^۹، ۲۰۰۴). برای این‌که معلمان وظایف و مسئولیت‌های آموزشی خود را به خوبی محقق سازند، باید دائماً خود را وقف مطالعه و تربیت کنند. در بسیاری از کشورها نظام‌هایی برای شناسایی میزان عملکرد معلمان وجود دارد و از این طریق، معلمانی که به گذراندن دوره‌های جدید آموزشی نیاز دارند از معلمانی که باید شغل خود را ترک کنند تفکیک می‌شوند. همچنین آموزگاران متناوباً در معرض بررسی شرایط معلمی و درخواست گواهی مربی‌گری قرار می‌گیرند (کریس اندرسون^{۱۰}، ۲۰۰۹). آموزش ضمن خدمت معلمان عبارت است از بهبود بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مرتبط با رشته تخصصی آنان که عمدتاً یا انحصاراً به منظور دانش‌افزایی، کسب مهارت و تغییر نگرش‌های حرفه‌ای در آنان صورت می‌گیرد تا بتوانند به گونه‌ای موثرتر به تعلیم و تربیت بپردازند (صفوی، ۱۳۸۲)

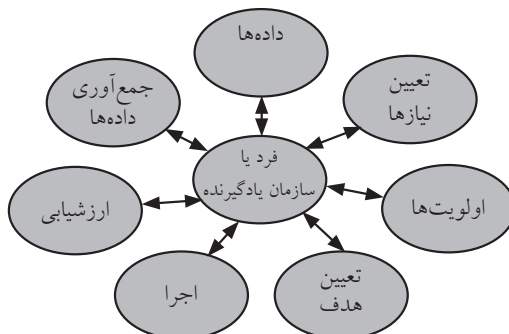
همه فعالیت‌های رسمی و غیر رسمی و تجربیاتی که کمک می‌کند تا معلم بتواند مسئولیت خود را به‌عنوان عضوی از نظام آموزشی به طور موثر و با کیفیت عهده‌دار شود آموزش ضمن خدمت نام دارد (کریس اندرسون ۲۰۰۹). ویلیج و ریمز^{۱۱} (۲۰۰۰) در مطالعه خود اظهار داشته‌اند که توسعه حرفه‌ای معلمان باید به‌عنوان فرآیندی تلقی شود که از دوره قبل از خدمت شروع شده و تمام طول زندگی فرد را در بر گیرد (ملایی‌نژاد، ۱۳۸۵). بر این اساس آموزش معلمان یک فرآیند مستمر است

(فورستی، ۱۹۹۲) و به زعم واشبیست^{۱۲} (۲۰۰۲) سرمایه‌گذاری برای آموزش معلمان ابتدایی به دلیل بازگشت سریع‌تر نتیجه موثرتر داشته و موجب گسترش آموزش عمومی می‌شود. پیروگاتر آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام‌دار تلقی می‌کند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود می‌باشد (فتیحی واجارگاه، ۱۳۷۶). بوید^{۱۳} (۲۰۰۲) معتقد است برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان در صورتی موفقیت‌آمیز است که به نیازهای انسانی و موثر توجه شود و بر کاربرد اصول آموزش بزرگسالان تاکید گردد. شرایط معلمان به صورت مستمر و توسط مدرسان و از طریق مصاحبه حضوری باید ارزیابی انجام شود تا از این طریق انتظارات آنان و صلاحیت و مهارت‌هایی که باید داشته باشند، به خوبی روشن گردد. (اپید^{۱۴}، ۱۹۹۰)

امان‌اله صفوی (۱۳۷۲) معتقد است آموزش ضمن خدمت باید دانش و مهارت معلمان را حفظ و تقویت کند. نظام مند کردن آموزش معلمان و بهبود برنامه‌ها و رویه‌های ضمن خدمت و اصلاح نظام صدور گواهی معلمی از جمله تغییرات در برنامه تربیت معلم ژاپن است. (تاموکادا^{۱۵}، ۱۹۸۶) از مجموع تعریف‌های فوق، می‌توان استنتاج کرد که آموزش‌های ضمن خدمت، مجموعه آموزش‌هایی است که در طول خدمت معلمان به هر شکل و روش، اعم از خودآموزی، دوره‌های بلند مدت و یا دوره‌های کوتاه مدت انجام می‌گردد.

در زمینه آموزش‌های ضمن خدمت الگوهای مختلفی از سوی صاحب نظران ارائه شده است و به نظر می‌رسد بخش عمده‌ای از دلایل موفقیت یا عدم موفقیت برنامه‌های آموزش معلمان کشور به نوع الگوی استفاده شده مربوط گردد.

یکی از الگوهای متداول، برنامه‌ریزی آموزش، فنون حل مشکل (گیج جن-سن^{۱۶}، ۱۹۹۱) است این مدل فرایندی، به صورت جریان دایره‌ای است که یادگیرنده در مرکز آن قرار دارد و طبق آن شرایط چالشی بین یادگیرنده و برنامه ریزان ایجاد می‌شود. عمده ضعف در این الگو این است که ارتباط عناصر فقط از طریق یادگیرنده لحاظ شده و به نوعی بین عناصر ارتباط مستقل پیش بینی نشده است.



استاندارد بین‌المللی کیفیت نیز به منظور راهنمایی سازمان‌ها در زمینه بحث‌های مرتبط با آموزش، راهنمایی لازم را ارائه نموده است. بر اساس استاندارد (۱۰۰۱۵)، آموزش‌های ضمن خدمت در چهارچوب فرایند چهارمرحله‌ای شامل نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی عملیاتی می‌گردد. تاکید این مدل، ارزیابی خروجی‌ها در جهت بهبود فرایندها و اثربخشی آموزش‌ها می‌باشد (خراسانی، عبدی ۱۳۸۹). در الگوها و مدل‌های ارائه شده عمده‌ترین نارسایی، عدم جامعیت به ویژه در حوزه آموزش معلمان است به نحوی که از مشارکت معلمان در برنامه‌ریزی آموزشی، توجه به اثربخشی دوره‌ها، توجه به اهداف و سیاست‌ها و قوانین بالادستی به نحو بارز وجود ندارد. ولی هر یک از این مدل‌ها می‌تواند الهام بخش در حوزه آموزش معلمان باشد. الگوی متداول دیگری که در موضوع آموزش ضمن خدمت مطرح شده است مدل آموزش کاسکی می‌باشد که خلاصه این الگو به شرح ذیل است (توماس کاسکی^{۱۷}، ۲۰۰۲).



در این الگو رفتار حرفه‌ای فرد در جریان آموزش تغییر می‌یابد و او بر مهارت‌ها و دانش‌های لازم تسلط یافته و عملکردش بهبود می‌یابد. در نتیجه افزایش بازده تغییر نگرش‌ها حاصل می‌گردد و با بهره‌گیری از روش‌های مختلف نگرش مثبت در ارتباط با آموزش ضمن خدمت ایجاد می‌گردد و پس از آن آموزش‌های لازم ارائه می‌شود تا دانش و مهارت شرکت‌کنندگان افزایش یافته و موجب افزایش بازدهی افراد شرکت‌کننده یا سازمان فراهم گردد.

گاسکی (۲۰۰۲) مدل ۵ سطحی را برای سنجش کارایی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت، ارائه کرده است که نگارنده در ارزیابی وضع موجود دوره‌های ضمن خدمت از این مدل استفاده کرده است.

در الگوها و مدل‌های مذکور عمده‌ترین نارسایی، عدم جامعیت به ویژه در حوزه آموزش معلمان است به نحوی که از مشارکت معلمان در برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، توجه به اثربخشی دوره‌ها، توجه به اهداف و سیاست‌ها و قوانین بالادستی به نحو بارز وجود ندارد ولی هر یک از این مدل‌ها می‌تواند الهام بخش در حوزه آموزش معلمان باشد.

به طور اجمال، عناصر اصلی الگوهای مورد مطالعه عبارت است از: نیازسنجی علمی (با توجه به نوآوری‌ها و دانش روز و اهداف)، طراحی و برنامه‌ریزی دوره‌ها (با مشارکت معلمان)،

تعیین روش دوره‌ها و ابزارها (با بهره‌گیری از نوآوری‌ها و دانش روز و نتایج ارزیابی‌ها)، اجرای دوره‌ها (با مشارکت معلمان و یافته‌های جدید) ارزیابی و اصلاح برنامه‌ها.

باتوجه به اینکه معلمان از جمله مهمترین عوامل موثر در رشد و توسعه کیفی تعلیم و تربیت به شمار می‌آیند، ضروری است نظام آموزش معلمان، زمینه ارتقاء علمی و تخصصی، روزآمد نمودن اطلاعات و کسب مهارت‌های جدید آنها را فراهم آورد.

در کشور ما دوره‌های معلمی به دو بخش عمده قبل خدمت^{۱۸} و ضمن خدمت^{۱۹} تقسیم می‌شوند. دوره‌های قبل از خدمت در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌ها برگزار می‌شود. دوره‌های ضمن خدمت در دو قسمت دوره‌های بلند مدت (که معمولاً منجر به مدرک تحصیلی می‌شود) و دوره‌های ضمن خدمت کوتاه مدت برگزار می‌شود. (سمیعی، ۱۳۹۰) به دلایل مختلف، از جمله تغییر برنامه‌های درسی، اصلاح محتوای کتاب‌ها و یا برای به روز شدن دانش، اطلاعات و مهارت‌های معلمان همه ساله دوره‌های کوتاه مدت ضمن خدمت زیادی در سطح مدارس، مناطق آموزشی، استان‌ها و یا به صورت ملی برای معلمان برگزار می‌گردد. نظام و فرایند برنامه‌ریزی و اجرای این دوره‌ها تقریباً یکسان است. براساس نتایج برخی تحقیقات انجام شده پیرامون دوره‌های ضمن خدمت معلمان، علیرغم هزینه‌های مصروفه زیاد و فراگیر بودن، این دوره‌ها تاثیر چندانی در بهبود عملکرد معلمان نداشته است. ضعف محتوایی از لحاظ کاربردی بودن، روزآمد نبودن، عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی معلمان (حسین‌پور، ۱۳۸۲)، عدم توجه به مباحث بنیادی روش‌های تدریس در دوره‌های ضمن خدمت، استفاده از روش‌های سنتی تدریس در دوره‌های آموزشی معلمان (دانش‌پژوه، ۱۳۸۲)، پایین بودن میزان اثربخشی دوره‌ها، عدم آموزش کامل مهارت اساسی تدریس از جمله روش‌های خلاق (کاوشگری و ..) (فرزاد و دانش‌پژوه، ۱۳۸۵)، عدم تاثیر مثبت دوره‌ها بر عملکرد معلمان (صمدی، سال ۱۳۸۷)، ضعف در منابع آموزشی در اختیار معلمان، عدم ایجاد ارتباط و دسترسی مناسب معلمان به گردهمایی‌های آموزشی و مولفان برنامه‌ها و کتب درسی، محدود بودن دوره‌های آموزشی در زمینه فناوری‌های جدید از جمله نارسایی‌های دوره‌های ضمن خدمت برگزار شده بوده است.

این مطالعه با هدف شناسایی روش‌های بهبود و تکمیل نظام ضمن خدمت معلمان ایران (دوره‌های کوتاه‌مدت) و پاسخگویی به سوال‌های زیر انجام شده است:

۱. میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده نظام فعلی در توانمند کردن معلمان از نظر

حرفه‌ای و شغلی تا چه حد است؟

۲. مهم‌ترین نارسایی‌های ضمن خدمت معلمان چیست؟

۳. میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟
۴. روش‌ها و راهکارهای بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت معلمان کدام است؟
۵. ویژگی‌های مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان چیست؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحقیق توصیفی است و برای ارزیابی وضع موجود اجرای دوره‌های ضمن خدمت از مدل ارزشیابی کاسکی استفاده شده است. توماس کاسکی نویسنده کتاب زشد حرفه‌ای و استاد دانشگاه کنتاکی مدل ۵ سطحی ارزیابی رشد حرفه‌معلم را ارائه داده است.

پنج سطح این مدل ارزیابی عبارت است از: ۱. واکنش شرکت‌کنندگان در دوره‌های ضمن خدمت، ۲. بررسی میزان یادگیری شرکت‌کنندگان در دوره، ۳. میزان پشتیبانی سازمانی (امکانات، فعالیت‌های زمانی)، ۴. میزان استفاده شرکت‌کنندگان از دانش و مهارت‌های جدید و ۵. بررسی میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت بر عملکرد معلمان در کلاس درس. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه و مصاحبه صورت گرفته است. برای تعیین روایی^{۲۰} پرسشنامه از اساتید و متخصصان روان‌سنجی و سنجش و اندازه‌گیری و نیز متخصصان موضوعی استفاده شد و نظرات ایشان اعمال گردید و پایایی^{۲۱} پرسشنامه با استفاده از آلفای کربنباخ. محاسبه ضریب پایایی نمره‌های داده شده ۰/۹۶ است که ضریب بالایی می‌باشد و بنابراین سوال‌های مربوط از دقت و همسانی درونی بالائی برخوردار هستند.

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از:

- معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، (تعداد کل معلمان ۱۴ هزار نفر و مدیران ۱۲۰۰ نفر)

گروه نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

هر چند آموزش‌های ضمن خدمت معلمان برابر اطلاع در همه ۱۹ منطقه شهر تهران و مدارس آن مطابق ضوابط و دستورالعمل‌های یکسانی انجام می‌گیرد و به نظر نمی‌رسد تفاوت چندانی در اجرای این برنامه وجود داشته باشد، اما برای بهره‌مندی از دیدگاه‌ها و نظرات معلمان از مناطق مختلف، از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای به شرح زیر استفاده شده است:

۱. تقسیم‌بندی جامعه آماری به سه بخش شمال، مرکز و جنوب

۲. انتخاب تصادفی یک منطقه از میان مناطق آموزش و پرورش هر بخش، که در این مرحله مناطق ۱ و ۱۲ و ۱۴ تهران به روش تصادفی نمونه‌گیری شدند.
۳. انتخاب گروه نمونه تصادفی بین معلمان و مدیران هر منطقه
۴. با توجه به این‌که حجم جامعه به تعداد ۱۹۸۷ نفر بوده است با ملاحظه جدول مورگان حجم نمونه بالغ بر ۳۲۷ نفر تعیین شده است.

روش‌های آماری پژوهش

در این بررسی برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آماری استفاده شد.

الف. آمار توصیفی به منظور جمع‌آوری و طبقه‌بندی داده‌ها، رسم نمودارها و محاسبه شاخص‌های آماری میانگین، واریانس و انحراف معیار

ب. آمار استنباطی: چون داده‌های این بررسی به صورت پارامتری (دارای مقیاس فاصله‌ای) و ناپارامتری (دارای مقیاس طبقه‌ای) می‌باشد از آزمون ناپارامتری مجذور خی دو برای مقایسه داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات و خصوصیات حرفه‌ای و تحصیلی گروه نمونه آماری (معلمان و معاونان و مدیران مدارس)

جدول شماره (۱) - توزیع فراوانی افراد گروه نمونه آماری بر اساس ویژگی‌های شغلی و تحصیلی

ردیف	شغل / مدرک	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	کل	
						تعداد	درصد
۱	معلمان	۳۹	۱۲۸	۷۰	۳	۲۴۰	۷۴
	درصد	۱۷	۵۳	۲۹	۱		
۲	مدیران	-	۱	۱۶	۴	۲۱	۶
	درصد	-	۴	۷۷	۱۹		
۳	معاونان	۶	۴	۴۶	۱	۵۷	۱۷
	درصد	۱۰	۷	۸۲	۱		

۳	۹	۴	۵	-	-	تعداد	کارشناسان	۴
		۴۵	۵۵	-	-	درصد		
۱۰۰	۳۲۷	۱۲	۱۳۷	۱۳۳	۴۵	تعداد	کل	
		۴	۴۳	۴۰	۱۳	درصد		

با توجه به داده‌های جدول (۱) می‌توان گفت:

۱/۷۴ درصد از افراد گروه نمونه آماری شامل معلمان بوده و درصد سایر مشاغل (معاونان، مدیران و کارشناسان) به ترتیب ۱۷، ۶ و ۳ می‌باشد. بنابراین حدود ۴/۳ افراد مورد مطالعه را معلمان تشکیل می‌دهند.

۲. از نظر مدرک تحصیلی ۸۳ درصد از افراد گروه نمونه آماری دارای مدرک لیسانس و یا فوق دیپلم بوده و بقیه موارد را ۱۳ درصد دیپلم و ۴ درصد فوق لیسانس تشکیل می‌دهند.

۳. درصد افراد دیپلم و فوق دیپلم در بین معلمان دارای اکثریت ۷۰ درصدی هستند و درصد افراد لیسانس و فوق لیسانس در بین کارشناسان دارای اکثریت ۱۰۰ درصدی هستند.

جدول شماره (۲) - توزیع فراوانی افراد گروه نمونه آماری بر اساس ویژگی‌های شغل و سابقه خدمت

ردیف	شغل / سابقه	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال		کل
					تعداد	درصد	
۱	معلمان	۳	۹	۶۷	۱۶۱	۲۴۰	۷۴
		۵	۳	۲۷	۶۵		
۲	مدیران	-	-	۴	۱۷	۲۱	۶
		-	-	۱۹	۸۱		
۳	معاونان	-	۳	۱۹	۳۵	۵۷	۱۷
		-	-	۳۳	۶۲		
۴	کارشناسان	-	-	۴	۵	۹	۳
		-	-	۴۵	۵۵		
کل	تعداد	۳	۱۲	۹۴	۲۱۸	۳۲۷	۱۰۰
	درصد	۱	۳	۲۹	۶۷		

با توجه به داده‌های جدول (۲) می‌توان گفت:

از لحاظ سابقه خدمت، افراد دارای سابقه خدمت بیش از بیست سال دارای اکثریت ۶۷ درصدی هستند و در مجموع حدود ۹۶ درصد گروه سابقه خدمت دارای بیش از ۱۰ سال را دارند و این اکثریت در همه‌ی مشاغل و از جمله معلمان نیز به تفکیک مشهود است. این موضوع نشانگر آن است که افراد گروه نمونه‌ی تحقیق در مجموع دارای تجربه و سابقه خدمت کافی برای اظهار نظر در مورد نظام آموزش ضمن خدمت معلمان می‌باشند.

سؤال پژوهشی یک میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان تا چه حد است؟
 نه سؤال بخش اول پرسشنامه میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان را بررسی کرده است. همانگونه که مشاهده می‌شود پاسخ بیشتر افراد به این سؤال متوسط بوده است.

جدول شماره ۳- نتایج آماری بررسی میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان

ردیف	عنوان عوامل	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین	انحراف معیار	آزمون تی	آزمون تی	df	α	χ²
۱	میزان تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت اجرا شده در افزایش توانمندی شغلی و حرفه ای معلمان را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟	۲۱	۸۸	۱۲۳	۳۳	۱۵	۲۸۰	۹۰۷	۳/۲	۱/۵	۱۵۹/۷۸		
۲	میزان تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت اجرا شده در بهبود کیفیت تدریس معلمان	۱۸	۹۳	۱۳۵	۴۸	۹	۳۰۳	۹۷۲	۳/۲	۱/۵	۱۸۵/۱۶		
۳	میزان تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت که تاکنون اجرا شده است در به کارگیری فن آوری های جدید آموزشی (تکنولوژی، روش های جدید تدریس) در کلاس چقدر بوده است؟	۲۱	۷۶	۱۸۰	۳۶	۱۸	۳۳۱	۱۰۳۹	۳/۱۳	۳	۲۷۶/۸۱		
۴	میزان تاثیر دوره های اجرا شده در به کارگیری معلمان از روش های متنوع سنجش پیشرفت تحصیلی	۱۵	۷۲	۱۳۵	۶۶	۱۸	۳۰۶	۹۱۸	۳	۴	۱۵۶/۶۴		

۵	میزان توجه به سبک های یادگیری معلمان در تهیه محتوی، مواد آموزشی و روش تدریس در دوره های برگزار شده	۱۵	۶۰	۱۲۰	۴۸	۳۰	۲۷۳	۸۰۱	۲/۹۳	۵	۱۱۹/۴۷
۶	میزان تاثیر اجرای دوره بر رشد حرفه ای معلمان (به نحوی که زمینه ی ارتقاء علمی توسط خود معلمان دنبال شود).	۱۸	۴۵	۱۲۶	۷۲	۱۵	۲۷۶	۸۰۷	۲/۹۲	۶	۱۵۲/۱۵
۷	میزان تاثیر دوره های ضمن خدمت اجرا شده در افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان چقدر بوده است؟	۲۱	۳۳	۱۲۰	۳۳	۳۳	۲۴۰	۶۹۶	۲/۹	۷	۱۳۷/۲۵
۸	زمان اجرای دوره های ضمن خدمت تا چه حدی مناسب می باشد؟	۶	۴۵	۱۲۳	۵۱	۷۵	۳۰۰	۷۵۶	۲/۵۲	۸	۱۲۳/۶۰
۹	میزان اجرای برنامه نیازسنجی آموزشی قبل از برگزاری دوره ها از مدیران و معلمان	۱۸	۴۵	۷۸	۱۲۳	۵۷	۳۲۱	۸۰۷	۲/۵۱	۹	۹۲/۰۴
	میزان استفاده از روشها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟	۱۷	۶۲	۱۲۹	۵۷	۳۰	۳۹۴	۸۶۴	۳/۱۶	-	۱۲۷/۲۳
	درصد میانگین	۵/۸	۲۱/۱	۴۳/۵	۱۹/۳۰	۱۰/۲۰	۱۰۰	-	-	-	-

$\chi^2_{cr} (18.45) > \chi^2_{ob} (df=4 \alpha=0.001)$ بنابراین در همه موارد تفاوت فراوانی‌ها

معنادار است.

تحلیل نتایج سؤال پژوهشی یک: بوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱- از آزمون کای دو (۲) به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت بین فراوانی پاسخ‌های مرتبط با موضوع سؤال پژوهش یک استفاده شده است. مقدار کای دو مشاهده شده کل برابر با ۱۲۷/۲۳ است (جدول شماره ۳). این مقدار در ۴ درجه آزادی از مقدار بحرانی ۱۸/۴۵ بزرگتر است. بر اساس این نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که با اطمینان ۹۹/۹ درصد تفاوت معناداری بین پاسخ‌های داده شده به سؤال تحقیق شماره ۱ وجود دارد. به عبارت دیگر توافق افراد در مورد تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان تصادفی نبوده است

۲- در سوال شماره ۹ نتیجه اجرای آزمون مجذور کای تا حدی با سایر سوال‌ها متفاوت است زیرا اکثریت افراد گروه نمونه تاثیر اجرای برنامه نیازسنجی را قبل از برگزاری دوره‌های آموزشی در حد کم اعلام نموده‌اند. (حدود ۷۵ درصد آنان تاثیر را کم و یا خیلی کم دانسته‌اند)

۳- همانطور که در جدول ملاحظه می شود بر اساس تحلیل انجام شده میانگین محاسبه شده درجه ارزشیابی ۳/۱۶ است می توان نتیجه گرفت تاثیر دوره‌های ضمن خدمت در حد متوسط فراتر بوده است.

۴- نه سؤال بخش اول پرسشنامه میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان را بررسی کرده است. بر اساس ارقام مندرج در جدول شماره ۲ می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که -۲۶/۹ درصد -افراد با انتخاب گزینه‌های "خیلی زیاد و زیاد" میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان را خوب برآورد کرده اند. در حالیکه ۲۹/۵ درصد نیز با انتخاب گزینه‌های "خیلی کم و کم" میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت اجرا شده سیستم فعلی در بهبود عملکرد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی معلمان را ضعیف دانسته‌اند.

۵- بر اساس نتایج این بررسی بیشترین تاثیر اجرای دوره‌های ضمن خدمت به ترتیب در زمینه‌های افزایش توانمندی شغلی- روش‌های تدریس و بهبود کیفیت تدریس معلمان و کمترین تاثیر نیز در اجرای برنامه نیازسنجی، و زمان اجرای دوره‌ها و افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان داشته است .

سؤال پژوهشی دو: مهم ترین نارسایی‌های نظام موجود ضمن خدمت معلمان چیست؟
دوازده سؤال بخش دوم پرسشنامه مهم ترین نارسایی‌های سیستم موجود ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. جدول شماره ۴ فراوانی پاسخ‌های داده شده به ۱۲ سؤال این بخش را نشان می دهد.

جدول شماره ۴- نتایج آماری بررسی مهمترین نارسائی‌های نظام موجود ضمن خدمت معلمان

ردیف	عنوان عوامل	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین	انحراف معیار	تاریخ	ارزشیابی	اولین	χ^2 df = ۴ $\alpha = ۰/۰۰۱$	
												۱	۲
۱	عدم اجرای دوره های ضمن خدمت در اوقات و زمان مناسب	۵	۴	۳	۲	۱	۲۹۴	۱۸	۱۰۵۹	۳/۶	۱/۵	۶۲/۰۲	
۲	اجرای دوره ها در زمان های نامناسب	۵	۴	۳	۲	۱	۳۰۹	۳۶	۱۱۱۳	۳/۶	۱/۵	۷۴/۴۴	

۳	محدود بودن دوره های آموزشی در زمینه کاربرد فناوری های آموزشی جدید	۴۲	۱۰۵	۴۸	۴۵	۱۲	۲۵۲	۸۷۶	۳/۴۷	۳	۹۰/۵
۴	ضعف در منابع آموزشی موجود که در اختیار معلمان قرار می گیرد	۴۲	۱۱۴	۹۹	۳۶	۱۸	۳۰۹	۱۰۵۳	۳/۲	۴	۱۱۴/۶۴
۵	عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی معلمان	۱۸	۹۰	۱۱۷	۴۲	۲۱	۲۸۸	۹۰۶	۳/۱۴	۵	۱۳۴/۱۸
۶	ضعف علمی مدرسان دوره ها	۳۶	۶۰	۹۳	۶۰	۱۸	۲۶۷	۸۳۷	۳/۱۳	۶	۶۰/۱۳
۷	ضعف محتوای ارائه شده در دوره ها از لحاظ به روز بودن	۱۲	۸۷	۱۱۴	۶۰	۱۲	۲۸۳	۸۸۲	۳/۱۱	۷	۱۴۴
۸	ضعف محتوای ارائه شده در دوره ها از لحاظ کاربردی	۲۷	۷۵	۱۲۶	۲۷	۱۲	۲۶۷	۸۳۷	۳/۱	۸	۱۶۵/۶۴
۹	عدم به کارگیری فناوری های آموزشی نوین توسط مدرسان	۴۲	۷۲	۳۹	۶۹	۳۲	۲۵۴	۷۸۵	۳/۰۹	۹	۲۶/۵۹
۱۰	عدم ایجاد شرایط لازم در دوره ها برای تسلط معلمان به مهارت های ارائه شده	۲۴	۹۹	۱۰۸	۴۸	۳۹	۳۱۸	۹۷۵	۳/۰۶	۱۰	۸۸/۶۹
۱۱	عدم توجه به روش های تدریس جدید	۲۴	۶۴	۱۱۷	۶۰	۲۴	۲۹۱	۸۷۹	۳/۰۲	۱۱	۱۰۰
۱۲	تاثیر کم شرکت در دوره ها بر عملکرد معلمان	۱۵	۸۷	۱۲۳	۵۱	۴۵	۳۲۱	۹۳۹	۲/۹۲	۱۲	۱۰۸/۱۱
۱۳	میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟	۱۲	۴۸	۱۱۱	۷۴	۳۱	۲۷۶	۷۶۴	۳/۲۰	-	۶۶/۹
	درصد میانگین	۴/۲	۱۷/۲	۴۰/۴	۲۶/۹	۱۱/۳	۱۰۰	-	-	-	-

$\chi^2_{ob} (df = 4, \alpha = 0.001) > \chi^2_{cr} = (18/45)$ بنابراین در همه موارد تفاوت فراوانی‌ها معنادار

است.

تحلیل نتایج سؤال پژوهشی دو:

۱. از آزمون کای دو به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت بین کل پاسخ‌های مرتبط با موضوع به سؤال تحقیق شماره ۲ استفاده شده است. مقدار کای دو مشاهده شده برابر با $66/9$ است. این مقدار در 4 درجه آزادی از مقدار بحرانی $18/45$ بزرگتر است. بر اساس این نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در کل نیز تفاوت معناداری بین پاسخ‌های مرتبط با سؤال تحقیق شماره ۲ وجود دارد. به عبارت دیگر توافق افراد در مورد مهم‌ترین نارسایی‌های سیستم موجود ضمن خدمت معلمان تصادفی نبوده است.

۲. دوازده سؤال این بخش مهم‌ترین نارسایی‌های سیستم موجود ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. بر اساس ارقام مندرج در جدول شماره ۴ می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اکثریت نسبی افراد $43/1$ درصد - با انتخاب گزینه‌های "خیلی زیاد و زیاد" نارسایی‌های اعلام شده در مورد نظام موجود ضمن خدمت معلمان را زیاد برآورد کرده‌اند. در حالیکه $24/3$ درصد نیز با انتخاب گزینه‌های "خیلی کم و کم" نارسایی‌های نظام موجود ضمن خدمت معلمان را اندک و ناچیز دانسته‌اند.

۳. همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود بر اساس تحلیل انجام شده میانگین محاسبه شده درجه ارزشیابی $3/20$ است می‌توان نتیجه‌گرفت میانگین میزان نارسایی‌های موجود در نظام آموزشی معلمان بالاتر از حد متوسط است.

۴. بر اساس نتایج حاصل از این بررسی مهمترین نارسایی‌های دوره‌های ضمن خدمت در نظام فعلی به ترتیب، اجرای دوره‌ها در زمان نامناسب، محدود بودن دوره‌ها در زمینه کاربرد فناوری‌های جدید، ضعف در منابع آموزشی، عدم تناسب دوره‌ها با نیازهای آموزشی معلمان، ضعف علمی مدرسان دوره، ضعف محتوای ارائه شده در دوره‌ها از لحاظ به روز بودن می‌باشد.

سؤال پژوهشی سه: میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در سیستم فعلی

آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟

ده سؤال بخش سوم پرسشنامه میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. جدول شماره ۵ فراوانی پاسخ‌های داده شده و تحلیل آماری مربوط به ۱۰ سؤال این بخش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵- نتایج آماری بررسی میزان استفاده از روشها و الگوهای جدید توسط معلمان

ردیف	عنوان عوامل	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون همبستگی	آزمون همبستگی	اولیاد	χ^2 df = ۴ $\alpha = ۰/۰۰۱$	
												۱	۲
۱	میزان به کارگیری روش های نوین و فعال در برگزاری دوره های ضمن خدمت معلمان	۱۵	۶۶	۱۱۷	۴۸	۱۸	۲۶۴	۸۰۴	۳/۰۴	۱	۱۳۱/۷۹		
۲	میزان تناسب روش های آموزشی اجرای دوره با ویژگی و شرایط حرفه ای و شغلی	۲۱	۵۷	۱۱۴	۵۷	۱۸	۲۶۷	۸۰۷	۳/۰۲	۲	۱۱۲/۳۸		
۳	میزان تناسب روش آموزش استفاده شده در دوره های ضمن خدمت با نیازهای شغلی و حرفه ای معلمان	۱۲	۵۴	۹۹	۴۸	۲۷	۲۴۰	۶۹۶	۲/۹	۳	۹۱/۱۲		
۴	میزان استفاده از روش های مشارکتی در دوره های ضمن خدمت اجرا شده	۱۲	۴۸	۱۲۶	۸۷	۱۸	۲۹۱	۸۲۲	۲/۸۲	۴	۱۵۹/۵		
۵	میزان استفاده از روش پروژه ای در دوره های اجرا شده ضمن خدمت	۱۲	۴۲	۱۳۲	۶۰	۳۰	۲۷۶	۷۷۴	۲/۸	۵	۱۵۵/۷۳		
۶	میزان اجرای برنامه نیازسنجی و استفاده از نظرات معلمان در تعیین عناوین دوره های ضمن خدمت و روش اجرای دوره ها	۶	۵۱	۸۷	۷۲	۳۶	۲۵۲	۶۷۵	۲/۶۷	۶	۷۹/۰۷		
۷	میزان استفاده از نوآوری های آموزشی در دوره های ضمن خدمت	۶	۱۵	۱۴۷	۶۶	۲۴	۲۵۸	۶۸۷	۲/۶۶	۷	۲۶۱/۴۱		

۹۶/۰۰	۸	۲/۵۹	۷۶۲	۲۹۴	۵۱	۸۱	۱۰۸	۴۵	۹	میزان مشارکت معلمان در طراحی و برنامه‌ریزی تعیین محتوای دوره های ضمن خدمت و روش های آموزش	۸
۱۸۶/۹۴	۹/۵	۲/۵۸	۸۸۵	۳۴۲	۳۳	۱۴۱	۱۱۷	۳۶		میزان استفاده از روش اقدام پژوهی (پژوهش در عمل) در دوره های ضمن خدمت اجرا شده ۱۵	۹
۵۶/۹۱	۹/۵	۲/۵۸	۷۲۵	۲۸۱	۵۷	۸۴	۶۹	۶۲		میزان مشارکت مدیران مدارس در برنامه‌ریزی و روش اجرای دوره های ضمن خدمت ۹	۱۰
۱۰۸/۵۳	-	۲/۷۴	۷۶۴	۲۷۶	۳۱	۷۴	۱۱۱	۴۸	۱۲	تعداد میانگین	میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟
	-	-	-	۱۰۰	۱۱/۳	۲۶/۹	۴۰/۴	۱۷/۲	۴/۲	درصد میانگین	

بنابراین در همه موارد تفاوت فراوانی‌ها $\chi^2_{ob} (df=4 \alpha=0/001) > \chi^2_{cr}=(18/45)$

معنادار است.

تحلیل نتایج سؤال پژوهشی سه:

۱. از آزمون مجذور کای به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت بین کل پاسخ‌های داده شده به سؤال تحقیق شماره ۳ استفاده شده است. مقدار مجذور کای مشاهده شده در کل برابر با ۱۰۸/۵۳ است (جدول شماره ۵). این مقدار در درجه آزادی از مقدار بحرانی ۱۸/۴۵ بزرگتر است. بر اساس این نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تفاوت معناداری بین پاسخ‌های داده

شده به سؤال تحقیق شماره ۳ وجود دارد. به عبارت دیگر توافق افراد در مورد عدم استفاده و یا استفاده‌ی ناکافی از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در سیستم فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تصادفی نبوده است و براساس نتایج به دست آمده تفاوت‌ها در اکثریت موارد در حد متوسط معنا دار می‌باشد.

۲. ده سؤال مرتبط با این پرسش پژوهشی، میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. بر اساس نتایج حاصل مندرج در جدول شماره ۵ می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اکثریت افراد $2/38$ درصد - با انتخاب گزینه‌های "خیلی کم و کم" میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان را ضعیف برآورد کرده‌اند. در حالیکه $4/21$ درصد نیز با انتخاب گزینه‌های "خیلی زیاد و زیاد" میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در سیستم فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان را خوب دانسته‌اند.

۳. همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود بر اساس تحلیل انجام شده میانگین محاسبه شده درجه ارزشیابی $2/76$ است می‌توان نتیجه‌گیری گرفت میانگین استفاده از الگوها و روش‌های جدید توسط معلمان کمتر از حد متوسط است.

۴. بر اساس نتایج حاصل از این بررسی بیشترین استفاده (در بین مجموعه عوامل ارائه شده) به کارگیری روش‌ها نوین، تناسب روشهای آموزشی با ویژگی‌ها و شرایط معلمان و کمترین استفاده از روش اقدام‌پژوهی (پژوهش در عمل)، جلب مشارکت مدیران و معلمان مدارس در برنامه ریزی و اجرای دوره‌ها، استفاده از نوآوری‌های آموزشی در دوره‌ها و اجرای برنامه‌ی نیازسنجی و استفاده از نظرات معلمان در تعیین عناوین و روش اجرای دوره‌ها بوده است.

سؤال پژوهشی چهارم: روش‌ها و راهکارهای بهبود کیفیت نظام آموزش ضمن خدمت معلمان کدام است؟

پانزده سؤال مربوط به بخش چهارم، روش‌ها و راهکارهای بهبود کیفیت نظام آموزش ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. جدول شماره ۶ نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌ها به ۱۵ سؤال این بخش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶- نتایج آماری بررسی و تعیین روشها و راهکارهای بهبود کیفیت نظام ضمن خدمت معلمان

ردیف	عنوان عوامل	خیلی زیاد	زیاد	متوسط			کم	خیلی کم	میانگین نمرات	ارزش میزانی	درجه اهمیت	اولویت	df = 4 α = 0/001
				۳	۲	۱							
۱	آموزش مهارت و قابلیت پژوهشگری در معلمان	۸۷	۶۰	۸۷	۴۲	۱۲	۲۸۸	۱۰۳۲	۳/۵۸	۱	۷۰/۴۳		
۲	تشکیل دوره های ضمن خدمت براساس نیازسنجی علمی	۸۷	۳۹	۷۸	۴۸	۱۲	۲۶۴	۹۳۲	۳/۵۳	۲	۶۹/۷۵		
۳	توجه به پیشرفت های علمی و به روز بودن محتوای دوره های آموزشی	۹۶	۴۸	۶۰	۶۶	۱۵	۲۸۵	۹۹۹	۳/۵	۳	۶۰/۶۳		
۴	برگزاری دوره ها به شیوه کارگاهی	۸۱	۷۸	۶۰	۴۸	۲۷	۲۹۴	۱۰۲۰	۳/۴۶	۴	۳۳/۸۵		
۵	به کارگیری اینترنت، IT و استفاده از شیوه آموزش های مجازی در برگزاری دوره ها	۸۷	۵۱	۳۹	۶۰	۲۴	۲۶۱	۹۰۰	۳/۴۴	۵	۴۲/۹۶		
۶	توانمند کردن معلمان در زمینه استفاده مناسب و اثربخش از فناوری های جدید	۸۱	۴۲	۶۹	۴۸	۲۱	۲۶۱	۸۹۷	۳/۴۳	۶	۴۲/۲۷		
۷	افزایش نقش معلمان در برنامه ریزی های درسی و تولید مواد آموزشی	۶۹	۷۲	۴۸	۵۱	۲۷	۲۶۷	۹۰۶	۳/۳۹	۷	۲۴/۷۴		
۸	غنی کردن کتابخانه های مدارس و مراکز ضمن خدمت به منابع آموزشی مورد نیاز	۹۰	۴۸	۶۰	۳۹	۴۵	۲۸۲	۹۴۵	۳/۳۵	۸	۲۹/۱۷		
۹	پیگیری و الزام شرکت در دوره های آموزشی برای معلمان که دوره ها را نگذرانده اند	۶۰	۴۸	۶۶	۶۹	۱۸	۲۶۱	۸۶۴	۳/۳۱	۹	۳۲/۹۶		
۱۰	آموزش معلمان برای تولید نرم افزارهای آموزشی و کاربرد آن ها در تدریس	۷۵	۶۰	۵۷	۷۵	۲۴	۲۹۱	۹۶۰	۳/۲۹	۱۰	۲۹/۸۷		
۱۱	ایجاد فرصت لازم برای آموزش مداوم معلمان و ارتقاء علمی و حرفه ای آنان در ساعات اداری	۵۷	۷۵	۵۷	۷۵	۲۴	۲۹۱	۹۶۰	۳/۲۹	۱۰	۲۹/۸۷		
۱۲	توجه بیشتر به جنبه های مهارت آموزی در دوره های ضمن خدمت	۹۳	۳۹	۲۱	۸۷	۳۹	۲۷۹	۸۹۷	۳/۲۱	۱۲	۷۴/۰۶		

۱۳	ایجاد انگیزه مادی و معنوی برای معلمان جهت شرکت مؤثر در دوره‌ها	۹۳	۵۱	۵۴	۸۶	۴۵	۳۲۹	۱۰۴۸	۳/۱۸	۱۳	۲۹/۴۶
۱۴	ایجاد ارتباط بین مراکز ضمن خدمت با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی	۴۸	۶۶	۳۹	۳۶	۴۸	۲۳۷	۷۴۱	۳/۱۲	۱۴	۱۱/۵۴
۱۵	برگزاری دوره ضمن خدمت در وقت اداری مدرسه و جزء برنامه کاری معلمان	۴۸	۵۴	۴۸	۳۹	۴۲	۲۳۱	۷۲۰	۳/۱۱	۱۵	۲/۹۶
۲۳/۸	میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟	۷۹	۵۴	۵۶	۵۷	۲۸	۲۷۴	۹۲۱	۳/۳۴		
		۲۸/۶	۱۹/۵	۲۰/۵	۱۰/۷	۱۰۰	-	-			

$\chi^2_{ob} > \chi^2_{cr} = (۱۸/۴۵)$ (df=۴ $\alpha=۰/۰۰۱$) بنابراین در همه موارد به جز بند ۱۵ تفاوت

فراوانی‌ها معنادار است.

تحلیل نتایج سؤال پژوهشی چهار:

۱. از آزمون مجذور کای به منظور بررسی معنادار بودن رابطه بین کل پاسخ‌های داده شده به پرسش پژوهشی شماره ۴ استفاده شده است. مقدار مجذورکای مشاهده شده برابر با ۲۳/۸ است (جدول شماره ۶). این مقدار در ۴ درجه آزادی از مقدار بحرانی ۱۸/۴۵ بزرگتر است. بر اساس این نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح احتمال ۰/۰۰۱ تفاوت معناداری بین پاسخ‌های داده شده به پرسش پژوهشی شماره ۴ وجود دارد. به عبارت دیگر توافق افراد در مورد روش‌ها و راهکارهای ارائه شده و پیشنهادی در زمینه بهبود کیفیت نظام آموزش ضمن خدمت معلمان (در حد خیلی زیاد) تصادفی نبوده است و معنادار است.

۲. پانزده سؤال بخش چهارم مندرج در جدول شماره ۶ روش‌ها و راهکارهای بهبود کیفیت نظام آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی را بررسی کرده است. بر اساس نتایج حاصل، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اکثریت افراد - ۴۸/۱ درصد - با انتخاب گزینه‌های "خیلی زیاد و زیاد" روش‌ها و راهکارهای ارائه شده در جدول را در زمینه بهبود کیفیت سیستم آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی را قابل توجه و کافی برآورد کرده‌اند. در حالیکه ۳۱/۴ درصد نیز با انتخاب گزینه‌های "خیلی کم و کم" راهکارهای مندرج در جدول را در زمینه بهبود کیفیت سیستم آموزش ضمن خدمت معلمان را ضعیف و ناچیز دانسته‌اند.

۳. همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود بر اساس تحلیل انجام شده میانگین محاسبه شده درجه ارزشیابی ۳/۳۴ است می‌توان نتیجه گرفت میانگین میزان تاثیر عوامل پانزده گانه ارایه سده در زمینه ی بهبود و تکمیل نظام آموزشی معلمان بالاتر از حد متوسط و در آستانه درجه زیاد قرار دارد .

۴. بر اساس نتایج بررسی انجام شده از مجموع عوامل ارائه شده برای بهبود کیفیت سیستم بازآموزی، مهمترین عوامل به ترتیب عبارتند از: آموزش مهارت و قابلیت پژوهشگری به معلمان، تشکیل دوره‌ها بر اساس نیازسنجی علمی، به روز بودن محتوی دوره‌ها، برگزاری دوره‌ها به صورت کارگاهی، به کارگیری اینترنت، IT و استفاده از آموزش‌های مجازی و توانمند کردن معلمان در زمینه، غنی کردن کتابخانه‌ها و افزایش نقش معلمان در برنامه‌ریزی‌های درسی و تولید مواد آموزشی.

سؤال پژوهشی پنج: ویژگی‌های نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان چیست؟

هدفه سؤال بخش پنجم پرسشنامه ویژگی‌های الگو و نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. جدول شماره ۶ نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌ها به ۱۷ سؤال این بخش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷- نتایج آماری بررسی و تعیین ویژگی‌های الگو و نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان

ردیف	عنوان عوامل	توزیع فراوانی					مجموع فراوانی	میانگین	انحراف معیار	تاریخ	درجه ارزشیابی	اولویت	df = ۴ α = ۰/۰۰۱
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم							
۱	تعیین نیازهای آموزشی به تفکیک هر گروه معلمان	۱۰۲	۸۷	۴۸	۳۳	۲۱	۲۹۱	۱۰۸۹	۳/۷۴	۱	۸۳/۶۹		
۲	تعیین و به کارگیری روش‌های نوین آموزش در اجرای دوره‌های ضمن خدمت	۹۹	۷۲	۶۹	۳۹	۱۸	۲۹۷	۱۰۸۶	۳/۶۵	۲	۶۶/۴۸		
۳	پایش، بهبود و اطلاع فرایند آموزش	۹۳	۷۲	۶۹	۳۶	۱۸	۲۸۸	۱۰۵۰	۳/۶۴	۳	۶۲/۹۳		
۴	تعریف نیازمندی آموزشی قبل از برگزاری دوره‌های ضمن خدمت	۹۶	۷۲	۴۸	۳۳	۱۸	۲۶۷	۹۷۱	۳/۶۳	۴/۵	۷۲/۲۷		
۵	ارزیابی عملکرد آموزش گیرنده و بازخور به وی	۸۷	۸۱	۶۹	۴۲	۱۵	۲۹۴	۱۰۶۹	۳/۶۳	۴/۵	۶۱/۱۰		

۶	ارزیابی میزان تحقق اهداف آموزش در هر دوره پس از دوره	۹۶	۷۵	۷۲	۳۶	۲۱	۳۰۰	۱۰۸۹	۳/۶۳	۴/۵	۶۲/۷۰
۷	طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره قبل از دوره	۹۹	۸۴	۳۰	۴۸	۲۷	۲۸۸	۱۰۴۳	۳/۶۲	۷/۵	۷۲/۹۳
۸	بررسی میزان اثربخشی آموزش هر دوره	۸۷	۶۶	۵۱	۴۵	۱۸	۲۶۷	۹۵۷	۳/۶۲	۷/۵	۴۹/۰۱
۹	برگزاری دوره در زمان مناسب با نظر معلمان	۱۱۷	۴۸	۳۰	۴۸	۳۶	۲۷۹	۹۹۹	۳/۵۸	۹	۸۸/۲۵
۱۰	استفاده از ظرفیت اینترنت و آموزش مجازی در آموزش‌ها	۹۹	۶۶	۴۸	۴۲	۳۰	۲۸۵	۱۰۱۷	۳/۵۶	۱۰	۵۰/۵۲
۱۱	تدارک ابزار، تجهیزات و نرم افزار متناسب با آموزش دهنده و آموزش گیرنده	۱۰۵	۶۳	۶۳	۴۸	۲۷	۳۰۶	۱۰۸۹	۳/۵۵	۱۱	۵۳/۴۱
۱۲	تدارک فرصت مناسب برای آموزش گیرنده برای به کارگیری مهارت‌ها و آموزش‌های کسب شده	۸۳	۴۸	۵۱	۵۱	۲۱	۲۵۴	۸۸۸	۳/۴۸	۱۲	۳۸/۰۴
۱۳	تعیین روش آموزش با نظر معلمان	۶۳	۹۳	۶۳	۳۹	۲۷	۲۸۵	۹۸۱	۳/۴۴	۱۳/۵	۴۵/۴۷
۱۴	تعیین ملاک‌ها و معیارهای خروجی هر دوره ی آموزشی	۶۳	۹۰	۶۶	۴۸	۱۸	۲۸۵	۹۸۱	۳/۴۴	۱۳/۵	۴۹/۲۶
۱۵	انتخاب روش‌های آموزشی متناسب با هر دوره	۹۰	۹۳	۵۱	۳۳	۲۱	۲۸۸	۹۹۰	۳/۴۳	۱۵	۷۴/۵۰
۱۶	تعیین سطح صلاحیت‌های لازم و صلاحیت‌های قبل از آموزش، (از طریق برگزاری پیش آزمون از شرکت‌کنندگان)	۸۴	۷۵	۵۱	۴۸	۳۶	۲۹۴	۱۰۰۵	۳/۴۱	۱۶	۲۷/۱۲۲
۱۷	توجه به سبک‌های یادگیری معلمان در تهیه محتوای مواد آموزشی و روش‌های برگزاری	۶۶	۵۴	۷۸	۵۱	۱۸	۲۶۷	۹۰۰	۳/۳۷	۱۷	۳۷/۸۸
۱۸	میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه حد است؟	۹۰	۷۳	۵۶	۵۶	۴۲	۲۳	۲۸۴	۱۰۱۷	۳/۵۵	-
		۳۱/۶	۲۵/۶	۱۹/۸	۱۹/۸	۱۴/۹	۸/۱	۱۰۰	-	-	-

$\chi^2_{ob} (df=4 \alpha=0/001) > \chi^2_{cr} (18/45)$ بنابراین در همه موارد تفاوت فراوانی‌ها معنادار

است.

تحلیل نتایج سؤال پژوهشی پنج:

۱. از آزمون مجذور کای به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت بین پاسخ‌های داده شده به پرسش پژوهشی شماره ۵ استفاده شده است. مقدار مجذور کای مشاهده شده برابر با $47/7$ است. این مقدار در 4 درجه آزادی از مقدار بحرانی $18/45$ بزرگتر است. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که در سطح احتمال $0/01$ تفاوت معناداری بین پاسخ‌های داده شده به سؤال تحقیق شماره ۵ وجود دارد. و توافق افراد در مورد ویژگی‌های نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان تصادفی نبوده است و بیشتر معلمان در انتخاب درجه خیلی زیاد توافق داشته‌اند و به عبارت دیگر عوامل و عناصر ارائه شده مورد تایید قرار گرفته‌اند.

۲. هفده سؤال این بخش، ویژگی‌های نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان را بررسی کرده است. بر اساس نتایج حاصل مندرج در جدول شماره ۷ اکثریت افراد $57/2$ درصد - با انتخاب گزینه‌های "خیلی زیاد و زیاد" عوامل پیشنهادی مربوط به ویژگی‌های الگو و نظام مطلوب آموزش ضمن خدمت معلمان را خوب برآورد کرده‌اند. در حالیکه 23 درصد نیز با انتخاب گزینه‌های "خیلی کم و کم" عوامل مطرح شده درباره ی ویژگی‌های الگو و سیستم مطلوب شماره ۵ را ضعیف و ناچیز دانسته‌اند.

۳. همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود بر اساس تحلیل انجام شده میانگین محاسبه شده درجه ارزشیابی $3/55$ است می‌توان نتیجه گرفت از مجموع 17 عامل ارایه شده از ویژگی‌های نظام مطلوب آموزش معلمان عوامل ردیف $1-11$ جدول بیش از حد متوسط مورد تایید قرار گرفته است و از این عوامل می‌توان به عنوان عوامل اصلی و ضروری برای بهبود و تکمیل نظام ضمن خدمت معلمان نام برد.

۴. بر اساس نتایج و یافته‌های این بخش اولاً عوامل و عناصر مطلوب دوره‌های ضمن خدمت معلمان در 17 عامل در حد زیاد و یا خیلی زیاد مورد تایید واقع شده است.

نتیجه گیری

۱. بر اساس نتایج حاصل کمترین تاثیر اجرای دوره‌های ضمن خدمت در شرایط موجود در موضوعات رشد حرفه‌ای معلمان (به نحوی که زمینه ارتقاء علمی توسط خود معلمان دنبال شود) - توجه به سبک‌های یادگیری - اجرای برنامه نیازسنجی قبل از دوره بوده است. با عنایت به اینکه مطابق نتایج حاصل میزان تاثیر اجرای دوره‌های ضمن خدمت در عوامل نه گانه در حد متوسط (در نیازسنجی در حد کم) بوده است، لذا میزان این تاثیر با سطح انتظار زیاد و یا خیلی

زیاد فاصله دارد و با نتایج سایر پژوهش‌های مرتبط (از جمله حسین پور ۱۳۸۲ و مهربان ۱۳۸۰) همخوانی دارد. می‌توان نتیجه گرفت برای تحقق سطوح مطلوب تاثیر عوامل مرتبط مزبور، اقدامات لازم برای اصلاح و بهبود نظام فعلی باید صورت گیرد.

۲. در زمینه بررسی مهمترین نارسایی‌های دوره‌های ضمن خدمت در نظام فعلی آموزش معلمان به ترتیب، ضعف محتوای ارائه شده در دوره‌ها از لحاظ به روز بودن، اجرای دوره‌ها در زمان نامناسب، عدم ایجاد شرایط لازم در دوره‌ها برای تسلط معلمان به مهارت‌های ضروری، ضعف در منابع آموزشی، محدود بودن دوره‌ها در زمینه کاربرد فناوری‌های جدید، ضعف محتوای دوره‌ها از لحاظ کاربردی بودن و عدم تناسب دوره‌ها با نیازهای آموزشی معلمان می‌باشد. با عنایت به نتایج این پژوهش مهمترین نارسایی‌های دوره‌های ضمن خدمت در زمینه نیازسنجی، تعیین محتوای اجرای دوره‌ها و روش است که با نتایج سایر تحقیقات انجام شده (از جمله صمدی، ۱۳۸۷ شماره ۴ و دانش پژوه ۱۳۸۲) همخوانی دارد. به عبارتی می‌توان نتیجه گرفت عناصر اصلی نارسایی در نظام فعلی آموزش ضمن خدمت از این منظر شامل برنامه‌ریزی محتوای دوره‌ها، زمان و روش اجرای دوره و نیازسنجی است.

۳. در حال حاضر کمترین استفاده از مشارکت مدیران و معلمان در طراحی و برنامه‌ریزی دوره‌ها، استفاده از روش اقدام پژوهی در دوره‌های ضمن خدمت، اجرای برنامه نیازسنجی در تعیین دوره‌ها، استفاده از نوآوری‌ها و استفاده از روش پروژه ای، بوده است. از یافته‌های این بخش می‌توان نتیجه گرفت که در طراحی دوره‌ها بهره‌گیری از مشارکت مدیران و معلمان و استفاده از روش‌های اقدام پژوهی و پروژه ای که از دیدگاه صاحب نظران از عوامل مهم ارتقاء کیفیت دوره‌های ضمن خدمت است، کمتر مورد استفاده واقع شده است که می‌باید به آن توجه شود. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهشی دیگر (دانش پژوه ۱۳۸۲ و جلالی ۱۳۸۲) نیز همخوانی دارد.

۴. یافته‌ی تحقیق نشان می‌دهد از مجموع ۱۵ عامل ارائه شده، ۸ عامل که ۵۰ درصد بالای جدول و از میانگین بیشتر بوده است به ترتیب عبارتند از: آموزش مهارت و قابلیت پژوهشگری به معلمان، تشکیل دوره‌ها بر اساس نیازسنجی علمی، به روز بودن محتوای دوره‌ها، برگزاری دوره‌ها به صورت کارگاهی، به کارگیری اینترنت، فناوری اطلاعات و ارتباطات و استفاده از آموزش‌های مجازی و توانمند کردن معلمان در زمینه‌ی استفاده از فناوری‌های جدید، افزایش نقش معلمان در برنامه‌ریزی‌های درسی و تولید مواد آموزشی و غنی کردن کتابخانه‌ها. برای بهبود و تکمیل نظام فعلی ضمن خدمت، لازم است این عوامل مورد توجه قرار گرفته و

تقویت شود تا زمینه ی بهبود و تکمیل نظام آموزش معلمان فراهم گردد. این نتایج با یافته‌های (سعیدی ۱۳۷۷، احمدی ۱۳۸۶ و خدادای نژاد، ۱۳۸۱) هماهنگی دارد.

۵. بر اساس یافته‌های تحقیق عوامل و عناصر مطلوب دوره‌های ضمن خدمت معلمان در ۱۷ عامل در حد زیاد و یا خیلی زیاد مورد تایید واقع شده است.

۶. بر اساس جمع بندی کلی نتایج تحلیل پژوهش، میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت در حد متوسط و کمترین تاثیر در زمینه‌های مربوط به رشد حرفه‌ای معلمان، توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی بوده است. مهمترین نارسایی‌های نظام موجود ضمن خدمت، ضعف محتوی دوره‌ها از نظر به روز بودن، اجرای دوره‌ها در زمان نامناسب و عدم ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط معلمان به مهارت‌ها ذکر شده است. میزان استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید در حد متوسط بوده است و در این زمینه کمترین استفاده از مشارکت مدیران مدارس و معلمان در طراحی دوره‌ها و به کارگیری روش‌های اقدام پژوهی و پروژه ای و اجرای برنامه نیازسنجی برای طراحی دوره‌ها اعلام شده است. راهکارهای آموزش مهارت و قابلیت پژوهشگری، تشکیل دوره‌ها بر اساس نیازسنجی و به روز شدن محتوی دوره‌ها برای افزایش کیفیت دوره‌ها در حد خیلی زیاد مورد تایید واقع شده است.

همچنین برای بهبود و تکمیل نظام ضمن خدمت ویژگی‌های مهم که مورد تایید قرار گرفته است عبارت است از: تعیین نیازهای آموزشی به تفکیک مشاغل، به کارگیری روش‌های نوین در دوره‌ها و پایش، بهبود و اصلاح فرایند آموزشی.

پیشنهادات:

به طور کلی می‌توان استنباط کرد: اولاً اصلاح و بهبود نظام موجود ضمن خدمت معلمان ضروری است و برای اصلاح و تکمیل آن باید نسبت به ارائه ی ویژگی‌های مطلوب نظام ضمن خدمت اقدام کرد. براساس مدل ارائه شده این ویژگی‌ها شامل: نیازسنجی، طراحی، اجرا (روش مناسب)، پایش و اصلاح و ارزیابی، می‌باشد. براین اساس و با توجه به نتایج پژوهشی پیشنهاداتی به شرح زیر در رابطه با اصلاح وضع موجود نظام آموزش معلمان ارائه می شود:

۱. مهارت‌های تدریس: در آموزش و پرورش پویا، معلم نقش اساسی بر عهده دارد و برای ایفای نقش منحصر به فرد خود نیازمند به شناخت روش‌های فعال تدریس است. بر اساس یافته‌های این پژوهش بیشتر معلمان در برخی از مهارت‌های اساسی تدریس با مشکل مواجه‌اند و نیاز به آموزش دارند و دوره‌های ضمن خدمت در آموزش مهارت‌ها موفق نبوده است لذا در

اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت، باید توجه برنامه ریزان به روش‌های تدریس فعال، به جای روش‌های سنتی، معطوف گردد.

۲. از آنجا که یافته‌های پژوهش، حاکی از این است که محتوای آموزشی دوره‌های ضمن خدمت از لحاظ کاربردی بودن، به روز بودن، آگاهی از نیازهای آموزشی و بهبود عملکرد معلمان در حد ضعیف بوده است. از این روبازنگری در نظام آموزش ضمن خدمت، چگونگی انتخاب محتوا و روش اجرای دوره‌های کارآموزی پیش از خدمت و حین خدمت معلمان، یک ضرورت اساسی است.

۳. یکی از نارسایی‌های عمده دوره‌های آموزش ضمن خدمت در رابطه با عدم توجه به سبک‌های یادگیری معلمان و نظریه‌های یادگیری و میزان آگاهی معلمان از این نظریه‌ها گزارش شده است. لذا لازم است در برنامه‌ریزی آموزش این موضوع مورد توجه قرار گیرد.

۴. بر اساس نتایج این پژوهش مهمترین نارسایی سیستم موجود ضمن خدمت، ضعف عمده دوره‌های اجرا شده از لحاظ به روز بودن آنها است. آموزش ضمن خدمت روش بسیار سودمندی برای تطبیق معلمان با وضعیت جدید و ایجاد آمادگی در آنان برای مواجهه با شرایط جدید است.

۵. به نظر می‌رسد، که بهترین راه تغییر و اصلاح نگرش معلمان به تکنولوژی‌های آموزشی جدید این است که در عمل آن را ادغام کنند، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که آمادگی و علاقمندی برای افزایش مهارت در معلمان در زمینه فناوری‌های جدید وجود دارد، در حالی که آشنایی چندانی با آموزش‌های مجازی و فناوری‌های نو ندارند. برگزاری سمینار، کارگاه، دوره‌های آموزشی، برای ایجاد و افزایش دانش لازم در معلمان و کارشناسان و برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت می‌تواند نقشی سازنده داشته باشد.

منابع

- احمدی، آمنه. (۱۳۸۶). طرح کیفیت بخشی به اجرای برنامه‌های درسی در سطح مدارس با تکیه بر غنی سازی تمامی مولفه‌ها. تهران: انتشارات شورای راهبردی طرح سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- تایلو، پیتر. (۲۰۰۵). چگونه دوره‌های آموزشی را طراحی کنیم (راهنمای برنامه‌ریزی درسی مشارکتی) (ترجمه حمیدرضا اشرفی) (۱۳۸۵). تهران: دبیرخانه شورای هماهنگی علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- گلاور جان ای. و برونیک راجر اچ. (بی تا) (ترجمه کمال خرازی، ۱۳۸۵). روان شناسی تربیتی، اصول و کاربرد آن. تهران: مرکز نشر دانشگاهی
- جلالی، علی اکبر. (۱۳۸۴). بررسی و تدوین روش مناسب آموزش مجازی ضمن خدمت دبیران و آماده‌سازی و

آزمون درس نمونه. موسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی حسین پور، سهیلا. (۱۳۸۲). بررسی نظرات معلمان دوره متوسطه درباره تناسب محتوی آموزشی دوره‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت با نیازهای آموزشی آنان (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

خراسانی اباصلت، عبدی اکبر. (۱۳۸۹). تکنیک‌های کاربردی، نیازسنجی آموزشی با تاکید بر الزامات استاندارد بین المللی/ایزو ۱۰۰۱۵. تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات

خدادادی نژاد، پرستو. (۱۳۸۱). نیازسنجی مهارت های فنی مدیران و ارائه الگویی برای آموزش ضمن خدمت آنان در مقطع ابتدایی شهر تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

دانش پژوه، زهرا. (۱۳۸۲). ارزشیابی مهارت های حرفه‌ای معلمان علوم و ریاضی در دوره راهنمایی و ارائه روش های ارتقاء کیفی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۲(۶)، ۶۹-۹۳

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

سعیدی، قربانعلی. (۱۳۷۷). بررسی آموزش ضمن خدمت مدیران مدارس و ارائه الگوی آموزش مناسب (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۳۹۰). تربیت معلم در ایران و جهان و ارائه الگوی تحول در تامین و تربیت معلم کشور. رشد معلم، ۲۹(۲۵۶)، ۱۸-۲۳

فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۸۳). آشنایی با آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات اداره کل ضمن خدمت.

فرزاد، ولی الله و دانش پژوه، زهرا. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۵(۱۸)، ۱۳۵-۱۷۰

صفوی، امان اله (۱۳۷۳) آموزش ضمن خدمت معلمان چشم انداز جهانی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۱۰(۲)، ۲۳-۲۸

صفوی، امان اله. (۱۳۸۲). کلیات روش‌ها و فنون تدریس. تهران: معاصر

صمدی، معصومه. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر فوری و تداومی آموزش راهبردهای خودتنظیمی بر خودتنظیم گری و حل مساله ریاضی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۷(۲۵)، ۷۹-۹۵

ملایی نژاد، اعظم. (۱۳۸۷). مطالعه تطبیقی برنامه درسی تربیت معلم کشور های انگلستان، فرانسه، مالزی و ژاپن. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۷(۲۶)، ۳۵-۶۱

مهربان، سیدعلی. (۱۳۸۰). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

Anderson, C. (2009). *What is quality in education?* Bizmanualz, Inc.

Asia-Pacific Programme of Educational Innovation for Development (1991). *Teacher training for science and technology education reform*. Bangkok, Thailand: Principal Regional Office for Asia and pacific

- Ashton, D., Green, F., James, D. & Sung, J. (1999). Education and training for development in east asia. London, England: Routledge.
- Bernard, J.M., Bonnet, G., Beïfith Kouak Tiyaab, Ramaya Vivekanandan Rodrigues (Eds.). (2010). Methodological guide for the analysis of teacher issues. Retrieved from [http://: www.unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf](http://www.unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf)
- Cheung, H. (2008). Teacher efficacy: A comparative study of Hong Kong an Shanghai primary in-service teachers. Australian Educational Researcher, 35(1), 103-124
- Committee for Facilitating Research, Japan Association of Universities of Education. (1986). Teacher training in Japan. Tokyo, Japan: DAI-ICHI HOKI PUBLISHING Co., LTD.
- Forsyth, P. (1992). Running an effective training session. Aldershot, England: Gower.
- James, Wiliam. (2005). Enclopedia of teacher training and education (Vol 2 pp 352-371). New Delhi, India: J.L. Kumar for Anmol publication PVT.LTd.
- Millward, M. (2006). Teacher and educational quality monitoring global needs for 2015. Mountreal, Canada: unesco institute for statistics.
- Vashist, V. (2002). Modern methods of trining of elementary school teachers. New Delhi, India: Sarup & Sons

زیر نویس

2. Thomas Gusky
3. Need Assessment
4. Educational Planning
5. Providing for Training
6. Evaluating the outcome of training
7. James, Wiliam
8. Johan A. Glover and Roger H. Bronick
9. Mertler
10. Chris Anderson
11. Vashist
12. Villeges & Reimers
13. Boyd
14. APPID
15. Tamu Kada
16. Gage Jen- Sen
17. Pre-servic training
18. In-servic training
19. Validity
20. Reliability



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی