

## تاثیر یک دوره تمرین ورزشی و آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان

### مشهد

حمید دستجردی<sup>۱</sup>، زهرا کوهستانی سینی<sup>۲</sup>، محمد علی کهن پور<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup> دبیر تربیت بدنی شهرستان دلگان بزن استان سیستان و بلوچستان

<sup>۲</sup> دبیر تربیت بدنی شهرستان گلبهار استان خراسان رضوی

<sup>۳</sup> استادیار فیزیولوژی ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد (نویسنده مسئول)

#### چکیده

با توجه به اهمیت نقش تربیت بدنی در تعلیم و تربیت از دوره آموزش ابتدایی، هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش کلاس های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بود. نمونه ای آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۶۰ معلم تربیت بدنی دوره تحصیلی ابتدایی نواحی آموزش و پرورش شهر مشهد بودند که ۳۰ نفر از آنها در طول سال های تحصیلی ۱۳۹۶-۱۴۰۰ در دوره های آموزش ضمن خدمت در هر سه دوره روش ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه گیری شرکت کرده بودند و ۳۰ نفر دیگر در این کلاس ها شرکت نکرده بودند. اطلاعات تدریس کلاسی، کلاس داری و ارزشیابی کلاسی از طریق چک لیست مشاهده و وضعیت تحصیلی دانش آموزان از طریق فرم ثبت نمرات دانش آموزان جمع آوری شد. نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که تفاوت معناداری بین تدریس کلاسی، کلاس داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش آموزان معلمان تربیت بدنی که به کلاس های ضمن خدمت رفته بودند و آنهایی که به کلاس های ضمن خدمت نرفته بودند، وجود ندارد ( $P > 0.05$ ). به نظر می رسد باید تجدید نظر اساسی در خصوص نحوه اجرای این کلاس ها از طریق درگیر کردن خود معلمان در یادگیری از طریق کنکاش و پژوهش ایجاد شود.

**واژه های کلیدی:** تربیت بدنی، آموزش ابتدایی، کلاس های ضمن خدمت، عملکرد حرفه ای، معلمان تربیت بدنی

آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها تا پیش از پیدایش مکتب مدیریت علمی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، به صورت منظم و علمی مورد توجه نبود. اهتمام به این مسئله با جهانی شدن آموزش و رشد فزاینده فناوری اطلاعات، ارتباطات و تغییرات سریع در دانش و مهارت‌ها شدت بیشتری یافت (کارنوالا و ویلت، ۱۹۹۹). سرمایه‌های انسانی در این دوره به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه‌ی سازمانی شناخته شده و آموزش، بهترین ابزار پاسخ به این نیاز تلقی گردید (آدامز ۲۰۰۰؛ ایوانسویچ ۲۰۰۱). این نوع آموزش‌ها که از آن به عنوان آموزش ضمن خدمت یاد می‌شود، ناظر بر کوششی نظام‌دار بود که هدف اصلی آن، هماهنگ کردن علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان (در قالب کارهایی که از آنان انتظار می‌رفت) بود، تا از طریق اکتساب مداوم دانش، مهارت‌ها، قوانین و نگرش‌های مطلوب بهبود عملکرد افراد را در محیط کار فراهم نماید (ابطحی ۱۹۹۶؛ گلدستین ۱۹۹۳). این تعلیمات که جزئی از نظام آموزش کارکنان یک سازمان محسوب می‌شود، در ادامه‌ی آموزش‌های قبل از خدمت مطرح شده و با تأثیر بر درک بهتر اهداف راهبردی سازمان، موجب به روز شدن توانایی، افزایش تفکر خلاق، تقویت احساس تعلق سازمانی و تغییرات مثبت در موقعیت کاری پرسنل خواهد شد (جربر و لانکشر ۲۰۰۰).

در تایید پیامدهای حاصل از آموزش‌های حین خدمت می‌توان به بررسی‌های انجام شده در ارتباط با دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان اشاره نمود که در آن نشان داده شده است این نوع آموزش‌ها موجب پایبندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان می‌شود (چاپمن و ویلسون ۱۹۹۹).

برخی دیگر از پژوهش‌ها دلایل عمده‌ی معلمان از شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت را رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش‌های پژوهش در آموزش به ویژه تأکید بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و افزایش رشد حرفه‌ای آنها بیان کرده اند (میرزاحمدی و همکاران ۲۰۰۸). در اهتمام به این موضوع می‌توان به شرکت IBM اشاره کرد که در سال ۱۹۸۵ از ۶ میلیارد دلار سود، ۲ میلیارد دلار را صرف آموزش کارکنان کرده است. یا در سوئد ۲ تا ۳ درصد تولید ویژه‌ی ملی برای آموزش کارکنان هزینه می‌شود. در همین رابطه طبق بررسی‌های به عمل آمده این گونه اظهار می‌شود که کارکنان تنها با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی‌های خود کار می‌کنند اما اگر آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند می‌توانند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های خود را به کار گیرند (والتر ۲۰۰۰).

بنابر آنچه مطرح شد در دنیای امروز هیچ سازمانی را نمی‌توان بی نیاز از آموزش ضمن خدمت کارکنان خود دانست. در این رابطه با توجه به مفاد آیین نامه‌ی اجرایی ماده ۱۵۰ قانون برنامه‌ی سوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مبنی بر تخصیص یک درصد از اعتبارات جاری و عمرانی هریک از دستگاه‌های دولتی برای اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، اهمیت این موضوع در جامعه‌ی ایران آشکار می‌شود. در این راستا، تربیت بدنی و علوم ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و در سال‌های اخیر،

شاهد نگاه تخصصی تر و علمی تر به تربیت بدنی و ورزش در نظام آموزش و پرورش و مدارس از جمله مدارس ابتدائی بوده ایم.

درس تربیت بدنی و ورزش، بخشی سازنده در برنامه های آموزشی مدارس و وسیله و روشی برای تأمین سلامتی، نشاط و تعادل هیجانی و تربیت اجتماعی است. از این رو، دستیابی به چنین اهداف ارزشمندی فقط از راه تخصص گرایی و افزایش صلاحیت حرفه ای معلمان تربیت بدنی مدارس امکان پذیر است. اهمیت این موضوع از آنجا است که تربیت بدنی با تأکید بر پرورش جسمی، ذهنی، هیجان و برآزندگی اجتماعی، در صورت اثربخشی، نقش شایان توجهی را در فرایند تعلیم و تربیت ایفا خواهد کرد. بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه، به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد و هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و توانمند به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت پرورش داده و برای آینده بهتر آماده کند. بدون شک یکی از راه های رسیدن به این هدف، توانمندسازی کارکنان می باشد.

لذا با توجه به اهمیت نقش تربیت بدنی در تعلیم و تربیت از دوره آموزش ابتدائی، هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش کلاس های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بود.

## ۲- مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع علی - مقایسه ای بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه ی معلمان تربیت بدنی دوره تحصیلی ابتدایی نواحی آموزش و پرورش شهر مشهد بودند که در طول سال های تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۶ در دوره های آموزش ضمن خدمت و هر سه دوره روش ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه گیری شرکت کرده بودند. در این مطالعه از شیوه ی نمونه گیری طبقه ای استفاده شد. برای این منظور بر اساس لیست آموزش های ضمن خدمت، ۳۰ معلم تربیت بدنی دوره تحصیلی ابتدایی به طور تصادفی انتخاب شدند. ۳۰ معلم نیز از بین معلمان که در این دوره ها شرکت نکرده بودند، به عنوان گروه کنترل انتخاب شدند. این افراد از نظر جنسیت (زن و مرد)، درجه تحصیلی (فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس) و رشته (تربیت بدنی و علوم ورزشی) با یکدیگر همتا سازی شدند. پس از همتا سازی، این افراد به کمتر از نصف تقلیل یافتند. در ادامه کلاس های درس هر یک از آنان (گروه های معادل سازی شده) طی دو مرحله با فاصله زمانی بین یک هفته تا ده روز مورد مشاهده قرار گرفتند. بعد از آن میانگین این دو مرحله مشاهده محاسبه شد. همچنین از طریق پرسشنامه ها نیز از معلمان نظرخواهی شد.

ابزار اندازه گیری شامل چک لیست مشاهده شده و فرم ثبت نمرات دانش آموزان بود. چک لیست با ۱۸ گزینه ذیل سه شاخص مربوط به روش ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه گیری هر کدام با ۶ سؤال تهیه شد. این چک لیست پیش از این توسط اورنگی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد و ضمن تأیید اعتبار

محتوایی آن، پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۸ برآورد گردید. یکی دیگر از داده‌های مورد استفاده در این پژوهش نمرات کلاسی دانش آموزان بود. این نمرات (به عنوان وضعیت تحصیلی دانش آموز) جزء یکی از عملکردهای حرفه‌ای معلمان محسوب شده و از طریق میانگین نمرات درسی دانش آموزان در دو فاصله‌ی زمانی در طول یکسال در دروس مرتبط با رشته‌ی تحصیلی معلمان مورد مطالعه محاسبه شدند.

برای تحلیل داده های حاصل از این مطالعه از شاخص های میانگی، انحراف استاندارد و آزمون t برای گروه‌های مستقل جهت مقایسه عملکرد دو گروه مطالعه و گواه استفاده شد. سطح معنی داری برابر با  $P \leq 0.05$  در نظر گرفته شد و از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ جهت انجام محاسبات آماری استفاده شد.

### ۳- نتایج

نتایج آزمون t مستقل جهت مقایسه مقادیر متغیرهای مورد مطالعه بین دو گروه در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون t مستقل جهت مقایسه مقادیر متغیرهای مورد مطالعه بین دو گروه

p-value	t-value	انحراف معیار $\pm$ میانگین	گروه	متغیر
۰/۵۳	۰/۶۲	$14/68 \pm 1/88$	آزمایش	تدریس کلاسی
		$14/37 \pm 1/94$	کنترل	
۰/۴۲	۰/۸۰	$17/92 \pm 2/72$	آزمایش	کلاسداری
		$17/40 \pm 2/17$	کنترل	
۰/۴۲	۰/۸۱	$16/21 \pm 2/82$	آزمایش	ارزشیابی کلاسی
		$15/65 \pm 2/47$	کنترل	
۰/۷۱	۰/۳۷	$14/39 \pm 2/89$	آزمایش	وضعیت تحصیلی
		$14/12 \pm 2/64$	کنترل	دانش آموزان

تفاوت معناداری بین تدریس کلاسی، کلاسداری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش آموزان معلمان تربیت بدنی که به کلاس‌های ضمن خدمت رفته بودند و آنهایی که به کلاس‌های ضمن خدمت نرفته بودند مشاهده نشد ( $P > 0.05$ ).

براساس اطلاعات به دست آمده از این پژوهش، هیچ یک از دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر مشهد در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه گیری ویژه دبیران تربیت بدنی آموزش ابتدایی، بر عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مقطع تحصیلی ابتدایی مشهد تأثیری نداشته‌اند. اگرچه نتایج تلویحی ناشی از برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مانند دانش افزایی، تغییر در نگرش، آشنایی با تجارب سایر همکاران و غیره را نیز هرچند بسیار اندک نباید نایده گرفت. با این حال برگزار کننده‌های چنین دوره‌هایی انتظار دارند در مقابل هزینه‌های مادی و معنوی ایجاد شده نتایجی را هرچند ناچیز ولی به طور ملموس ذیل موارد مورد بررسی در این پژوهش شاهد باشند. بنابراین اگر ملاک عمل را شاخص‌های مطرح شده قرار دهیم باید اذعان داشت که ضمن خدمت استان در عملکرد خود با مشکلات جدی روبه روست.

اگرچه نتایج به دست آمده از این مطالعه با پژوهش پاریس و وایت (۱۹۸۶) مبنی بر عدم اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت هم خوانی دارد. بر اساس این پژوهش، چنانچه دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با زمینه‌ی کاری کارکنان نباشد، باعث مواردی از قبیل افزایش خطاهای کاری، کاهش بهره وری و کاهش اثر بخشی می‌شود (والتر ۲۰۰۰). در مطالعه ای دیگر مولهلند (۲۰۰۱) نشان داد که ۹۰ درصد آموزش‌های ضمن خدمت در امریکا اثر بخش بودند ولی از آنجا که به صورت مناسبی به کارکنان انتقال داده نشدند، موجب گردیدند تا ۹۰ میلیون دلار در سال در آمریکا به هدر رود. مهم ترین دلایل ذکر شده برای عدم اثر بخشی این آموزش‌ها عبارت بودند از:

- عدم تناسب محتوای دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت با زمینه‌های کاری کارکنان و در نتیجه عدم انتقال به کارکنان.

- ایجاد اضطراب و فشار بر کارکنان به دلیل تسریع در انتقال کوتاه مدت مهارت‌ها به آنها.

پژوهش‌هایی نیز وجود دارند که خلاف نتایج پژوهش‌های فوق را نشان می‌دهند. به عنوان مثال کازماکی و ملندر (۱۹۹۹) در پژوهشی در خصوص دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر روی شرکت‌های سوئدی، نشان دادند که این دوره‌ها هزینه‌های تولید و حوادث کاری را به طور قابل توجهی کاهش داده‌اند. البته این نتایج بیشتر در شرکت‌ها و موسسات صنعتی به دست آمده است. در تبیین نظری نتایج حاصل شاید بتوان اینگونه اظهار نظر کرد که فرایند حاکم بر آموزش ضمن خدمت شهر مشهد تا حدود زیادی با سطح رویکرد غیر منسجم الگوهای رایج اشریح انطباق دارد. زیرا روند برگزاری این دوره‌های آموزشی مبتنی بر ارائه‌ی مستقیم آموزش، دروس نظری و عدم برخورداری از تداوم و استمرار استوار شده است (اورنگی ۲۰۱۰). به جز این، دلایل دیگری را نیز می‌توان برای توضیح این نتایج مطرح نمود. به عنوان مثال به استناد پژوهش‌های انجام شده، یادگیری اثربخش و پایدار زمانی رخ می‌دهد که نقش اصلی یادگیری با کارآموز باشد (کرنلیوس ۲۰۰۱). بر این اساس نباید

فراگیران را مانند ظرفی نگریست که باید پر شوند بلکه خود باید دانش خویش را شکل دهند. در صورتی که آموزش‌ها به نحوی طراحی شوند که مستلزم درگیری کارآموز با محتوای آموزش و یادگیری از طریق تجربه و عمل باشد، دستیابی به اهداف آموزش ضمن خدمت آسانتر به نظر می‌رسد.

فعال بودن یادگیرنده به عوامل متعددی نظیر ارتباط محتوا با مسائل شغلی و شخصی، جالب بودن موضوع، ارتباط با تجربیات قبلی، انگیزه و غیره را نباید از نظر دور داشت. همچنین آموزش ضمن خدمت باید به نحوی طراحی و اجرا شود که اطلاعات و مهارت‌ها از طریق خود کارکنان و با پژوهش و کنکاش فردی و گروهی حاصل گردد. برای این منظور می‌توان در فرایند برگزاری دوره‌های آموزشی: تأکید بر مشارکت فعال یادگیرندگان به جای پذیرش منفعلانه‌ی مطالب؛ تشویق یادگیرندگان به شکل‌دهی عقاید و نظریاتشان و آزمون آنان از طریق فعالیت‌های مختلف جسمی و ذهنی؛ فراهم کردن فرصت‌های مختلف برای یادگیرندگان به منظور بیان آزادانه و خلاق عقاید، مهارت‌ها و نگرش‌های خویش، تأکید بر اندیشیدن، استدلال کردن و تصمیم‌گیری (اورنگی ۲۰۱۰) را مد نظر قرار داد.

اگرچه در این خصوص مشکلات معلمان از جمله نامناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها، فشرده بودن کلاس‌ها، نامناسب بودن محل برگزاری کلاس‌ها، منطبق نبودن با نیازهای معلمان، کوتاه بودن زمان آموزش، تکراری بودن مطالب، عدم استفاده‌ی مناسب از امکانات، مشکلات ناشی از حضور در کلاس‌های آموزشی گوناگون و اجبار در ترک محل خدمت و مشکلات حاصل از اجرای امور وظایف سازمانی و محدودیت امکانات آموزشی موجود را نیز نباید از نظر دور داشت (اورنگی ۲۰۱۰).

#### ۴- نتیجه گیری

هیچ یک از دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر مشهد در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری ویژه دبیران تربیت بدنی آموزش ابتدایی، بر عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مقطع تحصیلی ابتدایی مشهد تأثیری ندارند. اگرچه نتایج تلویحی ناشی از برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مانند دانش افزایی، تغییر در نگرش، آشنایی با تجارب سایر همکاران و غیره را نیز هرچند بسیار اندک نباید ناپدید گرفت.

۱. Adams, n. (2000). Planning for staff development. Prentice Hall.
۲. Abtahi, S. (1996). Training and human resource development, Tehran: Iran's Industrial Development and Renovation Organization.
۳. Carnevale, a. p., & villet, j. (1999). Training in America: The organization and strategic Role of Training. San Francisco: Jossey- Bass.
۴. Chapman. R., & Wilson p. (1999). Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan page.
۵. Cornelius, n. (2001). Human Resource Managment. Britain: Thomson learning.
۶. Gerber, r., & lanksher, c. (2000). Training for a smart workforce, Britain: Biddle LTD.
۷. Goldstein, l. l. (1993). Training in organizations (Need Assessment, Development and Evalovation), Cole Publish Company.
۸. Ivancevich. John.M. (2001). Human Resource Management, Eight Edition, Mcgrawhill companies.
۹. kazmaki, & mellander. (1999). Evaluating fire training effect on perporment & labour der and Applied. economic letters, 6, pp 431-437.
۱۰. Mirzamohammadi, M., Ghazizadeh, M. (2008). Attitude of teachers on the factors affecting their attitudes to education in-service training courses, Modern Educational Thought, Volume 4.
۱۱. Mulholland. (2001). A methodological appraoch to supporting organizational learning. Human – Computer studies, 55, pp 337-367.
۱۲. Owrangi, A. M. (2010). Effect of In-service training of teachers on professional practice in Shiraz. Shiraz: Department of Education, Research Council, Teachers Institute, unpublished.
۱۳. Paris, M., white, H.S. (1986). The education of specnal librarian. Special librarian, 77(4), pp 202-212.
۱۴. Walter, D. (2000). Competency – based on the job training for ariation maintenance inspection international. Journal of Industrial Ergonomic J, 26, pp 249-259.