

Pathology of the Training Process of Physical Education Faculty Members in Islamic Azad Universities

Nabiollah Mohammadi¹

1. Corresponding Author, Department of Public Administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
E-mail: Mohammadi13928@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 31 August 2021 Received in revised form: 11 November 2021 Accepted: 16 November 2021 Published online: 28 April 2023</p> <p>Keywords: <i>Pathology,</i> <i>Current status,</i> <i>Optimal status,</i> <i>Physical education,</i> <i>Professors.</i></p>	<p>Introduction: The purpose of this study was to diagnose the pathology of the training process of physical education faculty members in the Islamic Azad universities.</p> <p>Methods: The present study in terms of purpose was applied, In terms of data collection method it was a descriptive-survey. In the first (qualitative) part for conducting field interviews, the statistical population of the research consisted of experts and professors of educational management and specialists in the field of training faculty members of these universities (18 interviews with 18 people); and continued to the point of theoretical saturation. In the second (quantitative) part, an eight-item questionnaire, comparing the current and optimal situation, was distributed among the statistical sample.</p> <p>Results: The results showed that each of the indicators of educational needs assessment, targeting the training of the faculty members, determining the content of the training of the faculty members, methods and techniques of the training faculty members, the instructor of the training courses of the faculty members, the training environment of the faculty members, the implementation of the training courses of the faculty members and the supervision of the training process of the faculty members are of the components of the process of training process the physical education faculty members in Islamic Azad Universities.</p> <p>Conclusion: In each of the components of the education process, the gap between the current and the optimum situation was determined. Teaching methods and techniques had the largest gap (53%), supervision of higher education had the lowest gap (34%), and the average gap of the education process set was 39%.</p>

Cite this article: Mohammadi, N. (2023). Pathology of the training process of physical education faculty members in Islamic Azad universities. *Sport Management Journal*, 15 (1), 265-279. DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2021.329765.2807>.



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under CC BY-NC 4.0
| web site: <https://jrm.ut.ac.ir/> | Email: jrm@ut.ac.ir.

Extended Abstract

Introduction

Human resources of an organization are among the most important and valuable organizational resources, and increasing the efficiency and effectiveness of organizations depends on the development of human resources. Empowerment of human resources as a new approach to motivation within the job means liberating the internal forces of employees as well as providing a platform and creating opportunities for the flourishing of their talents, abilities and competencies. One of the important actions in this field is education. Training is a set of needs assessment and planning activities in order to improve and improve the knowledge, skills, attitudes and behaviors of the members of the organization to perform the specific tasks of the organizational environment. In this regard, training based on the 10015 standard includes a four-step process including: needs assessment, training planning, training implementation and evaluation of training results. The simplest definition of education is helping people to learn. Training is a basic task in organizations and a continuous and permanent process, and it is not temporary or terminated. The purpose of this study was to diagnose the pathology of the training process of physical education faculty members in the Islamic Azad universities.

Methods

The present study in terms of purpose was applied. In terms of data collection method it was a descriptive-survey. In the first (qualitative) part for conducting field interviews, the statistical population of the research consisted of experts and professors of educational management and specialists in the field of training of the faculty members of these universities. (18 interviews with 18 people and continued to the point of theoretical saturation). In the second (quantitative) part, an eight-item questionnaire, comparing the current and optimal situation, was distributed among the statistical sample.

Results

The results showed that each of the indicators of educational needs assessment, targeting the training of faculty members, determining the content of the training of the faculty members, methods and techniques of training the faculty members, the instructor of the training courses of the faculty members, the training environment of the faculty members, the implementation of the training courses of the faculty members and the supervision of the training process of the faculty members are of the components of the process of training the physical education faculty members in Islamic Azad Universities.

Conclusion

In each of the components of the education process, the gap between the current and the optimum situation was determined. Teaching methods and techniques had the largest gap (53%), supervision of higher education had the lowest

gap (34%), and the average gap of the education process set was 39%.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethical Guidelines

This article has been done considering all ethical principles.

Authors' Contributions

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgement

We would like to thank everyone who helped us with this study.

آسیب‌شناسی فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی

نویسنده: محمدی^۱

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. رایانامه: [E-mail: Mohammadi13928@gmail.com](mailto: Mohammadi13928@gmail.com)

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>مقدمه: هدف از پژوهش حاضر آسیب‌شناسی فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی است.</p> <p>روش پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. در بخش اول (کیفی) برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش، خبرگان و استادان مدیریت آموزشی و متخصص در زمینه آموزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بودند که این افراد، به صورت هدفمند و گلوله‌برفی برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب شدند (۱۸ مصاحبه با ۱۸ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). در بخش دوم (کمی) پرسشنامه هشت‌گویه‌ای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب، در بین نمونه آماری توزیع شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج نشان داد که هر یک از شاخص‌های نیازسنجی آموزشی، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی، روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی، فضای آموزش اعضای هیأت علمی، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی و نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی است.</p> <p>نتیجه‌گیری: در هر یک از مؤلفه‌های فرایند آموزش شکاف بین وضع موجود و مطلوب مشخص شد. روش‌ها و فنون آموزش دارای بیشترین شکاف (۵۳ درصد) و نظارت بر آموزش عالی دارای کمترین شکاف (۳۴ درصد) بود و میانگین شکاف کل فرایند آموزش ۳۹ درصد بود.</p>	<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۹</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۸/۲۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۵</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸</p> <p>کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی، استادان، تربیت بدنی، وضعیت مطلوب، وضعیت موجود.</p>

استناد: محمدی، نبی‌اله (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی. نشریه مدیریت ورزشی، (۱) ۱۵، ۲۷۹-۲۶۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2021.329765.2807>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. | آدرس نشریه: <https://jrm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jrm@ut.ac.ir



مقدمه

منابع انسانی یک سازمان جزء مهم‌ترین و باارزش‌ترین منابع سازمانی هستند و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در گرو توسعه منابع انسانی است (سزار^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان رویکرد نوین انگیزش درون شغل و به معنای آزادسازی نیروهای درونی کارکنان و همچنین بسترسازی و ایجاد فرصت شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان است (گوما^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از اقدامات مهم در این زمینه، آموزش است. آموزش^۳ عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌های نیازسنجی و برنامه‌ریزی به‌منظور اصلاح و بالا بردن دانش، مهارت، نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان برای انجام دادن وظایف خاص محوله سازمانی (حیبی آذر، ۲۰۲۱). در این خصوص، آموزش بر اساس استاندارد ۱۰۰۱۵ یک فرایند چهارمرحله‌ای شامل نیازسنجی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش و ارزیابی نتایج آموزش است. ساده‌ترین تعریف آموزش کمک به مردم برای یادگیری است (ون در^۴، ۲۰۲۰). آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام‌شدنی نیست (استاد و ساندویک^۵؛ ۲۰۲۰). یکی از انواع آموزش، آموزش حین خدمت است. آموزش حین خدمت^۶ کارکنان نقش بسزایی در ارتقای کارایی سازمان‌ها دارد. دوره‌های آموزش حین خدمت معمولاً تقویت قابلیت‌های موجود و تسهیل کسب دانش، پرورش مهارت‌ها و توانایی‌های مربوط به بهبود عملکرد کارکنان را شامل می‌شود. آموزش‌های حین خدمت از مهم‌ترین و بهترین راه‌های تأمین و تربیت نیروی انسانی و بهبود عملکرد کارکنان در وزارتخانه‌ها و سازمان‌هاست. بکر و مارچ برای اولین بار مفهوم آموزش سازمانی را عنوان کردند. آنها معتقد بودند تلاش سازمان‌ها برای پاسخ به تغییرات محیط خارجی آنها با هدف تطابق با اهداف سازمانی با شرایط جدید به یافتن روش‌هایی منجر می‌شود که کمک می‌کند سازمان اثربخشی بیشتری داشته باشد. آموزش سازمانی را ظرفیت پیشرفت از طریق یادگیری و بهره‌وری و تعهد به بهبود مستمر در سازمان (مارکوارد^۷؛ ۲۰۰۲) و همچنین ظرفیت سازمانی برای نگهداری و بهبود عملکرد بر اساس تجارب قبلی و اطلاع از این ظرفیت به‌عنوان توانایی کسب و تولید از طریق دانش در جهت اشتراک علم و استفاده از دانش در سازمان تعریف کرده‌اند (کروسان^۸؛ ۲۰۰۲). آرگریس آموزش سازمانی را به‌عنوان فرایند کشف و اصلاح اشتباهات معرفی کرده است (آرگریس و شون^۹؛ ۱۹۸۷). همچنین آموزش ضمن خدمت، نوعی آموزشی سازمان‌یافته در محیط کار است که با هدف بهبود نظام‌مند و مستمر دانش، مهارت‌ها و افزایش کارایی کارکنان و افزایش سازگاری آنها با محیط کار و پیشرفت‌های این محیط ارائه می‌شود (فتحی و اجارگاه، ۲۰۱۸). از جنبه سازمانی، آموزش ضمن خدمت به آن دسته از آموزش‌هایی گفته می‌شود که کارکنان پس از استخدام باید دریافت کنند تا بتوانند وظایف و مسئولیت‌های محوله را به بهترین شکل انجام دهند (جانجو، ۲۰۱۷). این آموزش‌ها، تسهیل‌کننده فراگیری دانش و علوم جدید، مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که برای بهبود عملکرد کارکنان مورد نیازند (سانگ^{۱۰}؛ ۲۰۱۴).

از سویی از عوامل مهم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گسترش همه‌ابعد آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و دانا به کار است. تحولات بزرگی که در زمینه‌های دانش هر سازمانی به‌طور روزانه اتفاق می‌افتد، نیازهای جدید آموزش را بر مشاغل مختلف به‌وجود می‌آورد که تحصیلات دانشگاهی صرف، پاسخگوی این نیاز نیست و به انواع دیگر آموزش، مانند آموزش حین خدمت توجه دارد (هنلاین و همکاران، ۲۰۲۱). آموزش حین خدمت، در حقیقت دانش جدیدی را در سید آموزش‌های قبلی فرد قرار می‌دهد. در دنیای معاصر بیش از هر زمان دیگر بقا و دوام سازمان‌ها در گرو تعامل بین روش‌های اجرای کار در سازمان با تغییر، تحولات و نوآوری‌ها

1. Sezer

2. Gomaa

3. Education

4. Van Der

5. Emstad & Sandvik

6. In-service training

7. Marquardt

8. Crossan

9. Argyris & Schon

10. Sung

فراسازمانی است. کلید اصلی این تعامل در استفاده از مکانیزم مؤثر آموزش کارکنان است. اصولاً آموزش‌های ضمن خدمت را جزئی از آموزش‌های مداومی می‌توان تصور کرد که انسان‌ها برای ایفای نقش مؤثر در روابط شغلی و به‌طور کلی روابط اجتماعی به آن نیازمندند (یانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

با وجود اهمیت کلیدی آموزش ضمن خدمت در توسعه کارکنان و در تحقق اهداف و مأموریت سازمان‌ها، اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت تا ایده‌آل فاصله زیادی دارند. نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که ناهمخوانی محتوای برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت با نیاز واقعی کارکنان، همسو نبودن این آموزش‌ها با اهداف و اولویت‌های سازمان و انتظاراتی که سازمان از پرسنل خود دارند، عدم تطابق آموزش‌ها با استانداردهای آموزش ضمن خدمت، عدم ارزیابی صحیح اثربخشی دوره‌ها، عدم توفیق در اجرای روش‌های جدید آموزش (حبیبی آذر، ۲۰۲۱)، از جمله دلایلی هستند که سبب شده‌اند تا آموزش‌های ضمن خدمت به‌جای خلق سود و ایجاد تغییر مثبت در عملکرد سازمان، هزینه‌های هنگفتی را بر سازمان‌ها تحمیل کنند (جاورسکی، ۲۰۱۸). تطابق نیازهای هر سازمان با توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش کارکنان نیازمند آموزش‌های ضمن خدمت است، زیرا این آموزش‌ها علاوه بر اکتساب مستمر و منظم مهارت‌ها و تقویت صلاحیت‌های حرفه‌ای به افزایش کیفیت بازده و خروجی خدمات سازمان منجر می‌شود که به‌دنبال خود رضایت دریافت‌کنندگان خدمات را در پی دارد (پانتووآکیس و بورانتا، ۲۰۱۳).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند آموزش ضمن خدمت تأثیر معناداری بر توانمندسازی کارکنان دارد و فراگیران واکنش مطلوبی به آموزش ضمن خدمت نشان می‌دهند و سطح یادگیری آنها افزایش یافته است (شجاع و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین افزایش رضایت کارکنان از آموزش ضمن خدمت میزان توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری و بهره‌وری آنها را بالاتر می‌برد (عزیزپور و صالحی عمران، ۱۳۹۸). آموزش ضمن خدمت استرس شغلی کارکنان را کاهش (ابدل‌زاده و میرشاه جعفری، ۲۰۱۸) و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (مقدس و نوری، ۲۰۱۹؛ لی و کانگ، ۲۰۱۸). پژوهشی دیگر نشان داده است آموزش‌های فرهنگی ضمن خدمت بر نوآوری تولیدی، فرایندی و اداری اثر مثبت می‌گذارد (کاوسی، ۲۰۱۹)؛ انگیزه یادگیری و استفاده از آموخته‌ها در کار را افزایش می‌دهد (تورسنس و همکاران، ۲۰۲۰)، کیفیت کار (وانگ، ۲۰۲۱) و عملکرد کلی سازمان را ارتقا می‌دهد (سمول، ۲۰۱۸).

با این حال از جمله مراکز فعال آموزشی کشور در حوزه آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی است که سهم چشمگیری در رشد علمی کشور دارد. از این رو توانمندسازی و بازآموزی مدرسان و اعضای هیأت علمی با منابع به‌روز و مفاهیم مناسب نقش مهمی در بهبود فرایند آموزش در این دانشگاه دارد. با توجه به این مسئله دانشگاه آزاد اسلامی با ایجاد دفاتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی در واحدهای دانشگاهی، آموزش‌های ضمن خدمت را برای اعضای هیأت علمی واحدها طراحی و اجرا می‌کند. دانشگاه آزاد اسلامی نیز به‌منظور ارتقای سطح دانش شغل و مهارت لازم کارکنان و اعضای هیأت علمی طی بخشنامه‌ای به شماره ۵۶۹۲۰/۱۳/۵۶۹۲۰/۱۳ در زیرمجموعه معاونت هماهنگی با عنوان دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی جهت انجام دقیق آموزش نیروی انسانی تأسیس کرد، چراکه ماده ۱۱ آیین‌نامه استخدامی کارکنان، لزوم آموزش نیروی انسانی را متذکر شده بود و باید دفتری مستقل این امر را به‌عهده می‌گرفت، با این حال آنچه مشهود است استقبال کم اعضای هیأت علمی از برنامه‌های آموزشی و عدم حضور آنها در این برنامه‌هاست و در این زمینه آسیب‌شناسی و تحلیل انتظارات اعضای هیأت علمی می‌تواند زمینه اثربخشی را از فرایند آموزشی به‌همراه داشته باشد و از این‌رو هدف از پژوهش حاضر آسیب‌شناسی فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی است.

1. Yang

2. Pantouvakis & Bouranta

3. Lee & Kang

4. Thorsnes

5. Wang

6. Samwel

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته از نوع اکتشافی متوالی (کیفی- کمی) بود که در بخش کیفی تحلیل کیفی تم و در بخش کمی، توصیفی- تحلیلی بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پس از انجام مصاحبه و رسیدن به اشباع نظری با تحلیل مصاحبه‌های انجام‌گرفته و استخراج کدهای اولیه (کدهای باز) و مقوله‌ها، تدوین شد که شامل ۳۱ گویه و در قالب هشت مؤلفه نیازسنجی آموزشی، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی، روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی، فضای آموزش اعضای هیأت علمی، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی و نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی به صورت پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، ۵ امتیاز تا خیلی کم، ۱ امتیاز) تدوین شد. همچنین از پرسشنامه مقایسه وضعیت موجود و مطلوب شاخص‌های شناسایی شده در قالب ۸ گویه (معادل ۸ شاخص مدل) استفاده شد. در بخش اول (کیفی) برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و استادان مدیریت آموزشی و متخصص در زمینه آموزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بود که این افراد، در دو فاز اولیه و ثانویه به ترتیب به صورت هدفمند و گلوله‌برفی برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب شدند (۱۸ مصاحبه با ۱۸ نفر که تا حد اشباع نظری ادامه یافت). بدین صورت که در ابتدا به صورت هدفمند سه نمونه انتخاب شدند و سپس از آنها برای انتخاب نمونه‌های بعدی کمک گرفته شد؛ در بخش دوم (کمی) پس از گردآوری اطلاعات حاصل از پژوهش کیفی، اقدام به ساخت پرسشنامه شد و این پرسشنامه در بین اعضای هیأت علمی رشته‌های تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان‌های گلستان، گیلان، مازندران و زنجان (۱۵۵ نفر) توزیع شد. این دانشگاه‌ها همگی دانشکده تربیت بدنی داشتند که از بین فهرست دانشکده‌های تربیت بدنی به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه‌گیری در بخش کمی به صورت تمام‌شمار بود. در نهایت ۱۴۲ نفر به صورت صحیح به پرسشنامه پاسخ دادند.

از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای^۱ نسخه پرو به منظور تحلیل مصاحبه‌ها و استخراج کدها استفاده شد. از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^۲ نسخه ۲۴، برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و از نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۳ نسخه ۲ برای رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و ساختاری استفاده شد.

برای سنجش پایایی از ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد و برای سنجش روایی از روایی ظاهری (با مطالعه ۷ نفر از استادان تربیت بدنی و اصلاح پرسشنامه از نظر نگارشی)، روایی محتوا (با استفاده از فرم‌های روایی‌سنجی CVI و CVR: مقدار CVR با توجه به تعداد استادان (۱۰ نفر)، ۰/۸۱ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۸۲ به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوا تأیید شد) و روایی سازه با استفاده از روایی واگرا و همگرا در نرم‌افزار PLS تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳	۷۲/۲
	زن	۵	۲۷/۸
سابقه شغلی	کمتر از ۱۰ سال	۲	۱۱/۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۵	۲۷/۸
	بیش از ۲۰ سال	۱۱	۶۱/۱

۱. Max QDA

۲. SPSS

۳. LIS

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه‌های پژوهش شامل ۷۲/۲ درصد مرد و ۲۷/۸ درصد زن بودند. بیشترین سابقه شغلی نمونه‌ها در گروه بیش از ۲۰ سال سابقه (۶۱/۱ درصد) بود.

در گام اول کدگذاری‌ها، هریک از مقوله‌های اصلی مربوط به فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، استخراج شد که در قالب پاسخگویی به پرسش اصلی پژوهش انجام گرفت و آن پاسخ به این پرسش بود که فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، کدام است؟

بعد از اینکه کدها به کدهای اولیه بر اساس رویدادها و واقعیات، برچسب زده شد، کدهای اولیه شکل گرفتند. سپس سه نفر از خبرگان، کدهای اولیه را بررسی و بر اساس کدگذاری‌های خود روی اسناد، مورد تغییر و تعدیل قرار دادند؛ بنابراین در بخش کیفیت‌سنجی کدهای اولیه از روش تثلیث یا مثلث‌سازی بهره گرفته شده است. حال باید بر اساس نظریه کوربین و استراوس^۱ (۲۰۰۸)، ارتباط بین کدهای اولیه بررسی و دسته‌هایی ایجاد شوند که مقوله خوانده می‌شود.

کدگذاری محوری در طی فرایند کدگذاری باز آغاز می‌شود. فرایند کدگذاری باز یک مقوله را به زیرمقوله‌ها پیوند می‌دهد و این کار از طریق عبارتهایی که روابط بین آنها را تشریح می‌کند، انجام می‌دهد و شامل جست‌وجوی سرخ‌هایی در داده‌هاست که نشان می‌دهند مقوله‌های اساسی چگونه با هم در ارتباطند (گلیسر و استراوس^۲، ۲۰۰۸، ۲۲۰). تحلیل تطبیقی مستمر در تعیین ویژگی‌های یک مقوله و ابعاد ویژگی به کار می‌رود. از تحلیل تطبیقی مستمر نتایج اولیه کدگذاری باز، ۸ کد محوری نمایان شد:

«نیازسنجی آموزشی، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی، روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی، فضای آموزش اعضای هیأت علمی، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی و نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی».

جدول ۲. خلاصه کدگذاری باز و محوری داده‌های کیفی

ردیف	ویژگی‌های استخراج‌شده از گزاره‌های کلامی (مفاهیم)	مقوله‌ها	کد مصاحبه‌شوندگان
	شناسایی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی		P1, P2, P16
	نتایج ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی مبنای تعیین احتیاجات آموزشی	نیازسنجی آموزشی	P2, P8, P11, P17
	نیازسنجی آموزشی اعضای هیأت علمی در راستای تحقق اهداف دانشگاه		P3, P5, P7, P13
	ارتقای توانمندی اعضای هیأت علمی در راستای وظایف آموزشی و پژوهشی و سایر وظایف اعضای هیأت علمی در هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی		P2, P4, P5, P6, P15, P18
	تدوین آیین‌نامه آموزشی اعضای هیأت علمی بر اساس نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی	هدف‌گذاری آموزشی	P1, P3, P6, P14, P15
	تغییر و اصلاح اهداف آموزشی اعضای هیأت علمی بر مبنای شرح وظایف و نیازهای روز رشته آنها و بر اساس اسناد بالادستی نظیر چشم‌انداز کشور و نقشه جامع علمی کشور		P1, P3, P4, P10, P13, P17
	آموزش‌های بدو خدمت و ضمن خدمت اعضای هیأت علمی در راستای اهداف دانشگاه و آموزش عالی		P2, P4, P6, P15, P16
	توجه به تحقق سند چشم‌انداز کشور و نقشه جامع علمی کشور در تعیین محتوای آموزش‌های اعضای هیأت علمی	محتوای آموزشی	P1, P2, P4, P6

¹ Corbin & Strauss

² Glaser & Strauss

P1, P3, P7, P13		توجه به نیازهای روز هر رشته و نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی در تعیین محتوی آموزش های اعضای هیأت علمی
P1, P3, P8, P12, P16		تعیین محتوی آموزش های اعضای هیأت علمی بر مبنای شرح وظایف اعضای هیأت علمی
P2, P4, P6, P9, P11, P17		انطباق روش ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی با استانداردهای بین المللی و متناسب با هیأت علمی
P1, P2, P4, P10, P13, P16	روش ها و فنون آموزشی	توجه به حضور استادان هیأت علمی در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی
P2, P6, P9, P13, P7		اعطای گرنت پژوهشی (پژوهانه) مناسب برای اعضای هیأت علمی
P3, P4, P16		آموزش های مجازی و مکاتبه ای منظم برای اعضای هیأت علمی
P2, P4, P5, P8, P11, P16		در دستور کار بودن فرصت های مطالعاتی برای اعضای هیأت علمی
P2, P6, P7, P9, P11		برگزاری همایش و کنفرانس های علمی در رشته های مختلف
P1, P6, P13, P15, P18	استادان دوره های آموزشی	مدرسین انتخاب شده برای تدریس دوره های آموزشی، از توانایی خوبی برای ارائه مطالب دوره برخوردارند.
P2, P8, P10, P12		از استادان شاخص، مؤثر و سرآمد برای تدریس دوره های آموزشی اعضای هیأت علمی استفاده می شود.
P1, P2, P4, P9, P11		برای دوره های آموزشی اعضای هیأت علمی از استادان مرتبط با دوره استفاده می شود
P1, P3, P4, P14	فضای آموزشی	امکانات و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مناسب فضای آموزشی
P1, P7, P15, P16		تهویه، نور، صدا، سیستم سرمایشی و گرمایشی مناسب فضای برگزاری دوره های آموزشی
P3, P7, P8, P11, P13, P14		طراحی فضا به لحاظ فیزیکی و روانشناسی به طور ارگونومیک در فضای برگزاری دوره های آموزشی
P1, P2, P4, P9, P10		مدت زمان اختصاص داده شده به هر یک از دوره ها
P2, P3, P5, P13		برگزاری منظم و مستمر دوره های آموزشی
P1, P3, P6, P10, P13	برگزاری (اجرا) دوره های آموزشی	سازماندهی و هماهنگی دوره های آموزش (اطلاع رسانی، ثبت نام، زمان تشکیل دوره، نظم و ترتیب جلسات، زمان آزمون، صدور گواهی دوره و...)
P1, P3, P5, P15		بودجه بندی سرفصل های دوره های آموزشی
P1, P2, P4, P7, P10		ارزشیابی استادان از میزان یادگیری شرکت کنندگان در طول دوره و پایان دوره
P1, P6, P7, P9, P13	نظارت بر دوره های آموزشی	نظارت و ارزیابی برنامه های آموزشی اعضای هیأت علمی
P2, P3, P5, P12		نظارت بر فرایند انتخاب استاد برای دوره و رعایت سرفصل های دوره های آموزشی
P1, P2, P11, P16	نظارت بر فرایند اجرای دوره های آموزشی اعضای هیأت علمی، نظیر حضور و غیاب و انجام تکالیف و غیره	
P2, P3, P6, P13, P17		نظارت بر رعایت سرفصل های دوره های آموزشی

بنابراین نتایج حاصل از ۱۸ مصاحبه انجام گرفته، از طریق تحلیل محتوا و کدگذاری باز و محوری نشان داد که هشت مقوله (کدمحوری) نیازسنجی آموزشی، هدف گذاری آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی، روش ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی، مدرس دوره های آموزش اعضای هیأت علمی، فضای آموزش اعضای هیأت علمی، اجرای دوره های آموزش اعضای هیأت علمی و نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی است. در ادامه از طریق نرم افزار اس پی اس اس به تحلیل ویژگی های

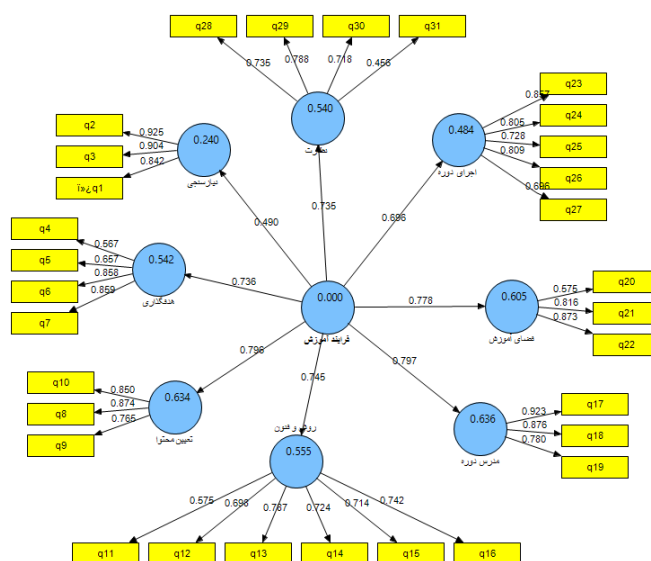
جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش و سپس به تحلیل نتایج حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار پی‌ال‌اس به سؤال‌های ایجادشده پژوهش پاسخ داده خواهد شد.

نتایج توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های بخش کمی پژوهش نشان داد که ۴۳ درصد پاسخگویان زن و ۵۷ درصد نیز مرد بودند. میانگین سنی پاسخگویان برابر با ۴۵/۵ و کمترین سن پاسخ‌دهنده برابر با ۳۵ سال و بیشترین سن پاسخ‌دهنده برابر با ۵۹ سال است. ۱۲ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات فوق‌لیسانس یا در حال تحصیل دکتری و نیز ۸۸ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای بیش از ۱۵ سال سابقه بودند و کمترین پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری کمتر از ۷ سال بودند و چون اغلب پاسخ‌دهندگان نمونه آماری از سابقه کاری زیادی برخوردار بودند، از این رو داده‌های جمع‌آوری‌شده و نتایج تحقیق می‌تواند از اعتبار بالایی برخوردار باشد. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مرتبه علمی استادیاری بودند و عدم انطباق فراوانی مدرک تحصیلی دکتری با مرتبه علمی استادیاری، دانشجویی و دانشیاری و استاد به دلیل این است که برخی از اعضای هیأت علمی دکتری خود را اخذ کرده‌اند، ولی هنوز به مرتبه استادیاری ارتقا پیدا نکرده‌اند یا در مرحله ارتقا هستند.

بنابر گفته هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۲) برای تعیین نرمالیتة داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد و تعداد نمونه‌های پژوهش کمتر از ۲۰۰ نفر است. در این پژوهش نیز به دلیل آنکه مدل پژوهش را هرچند مبانی نظری تأیید می‌کنند، ولی به دلیل آنکه مدل جدیدی است و هنوز به بلوغ نرسیده است و همچنین تعداد نمونه کمتر از ۲۰۰ نفر است، از نرم‌افزار واریانس محور پی‌ال‌اس استفاده می‌شود.

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود و پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی صورت می‌پذیرد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ است. برای تمامی سؤال‌ها، ضرایب بارهای عاملی از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در اینجا هیچ‌یک از سؤال‌ها حذف نشد. مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در هر هشت متغیر، بالاتر از ۰/۷ است که حکایت از پایایی مناسب مدل دارد. در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. معیار دوم از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگراست که به بررسی همبستگی هر متغیر با سؤال‌ها (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۴ به بالا معرفی کرده‌اند، برای تمامی ۸ متغیر، مقدار AVE بیشتر یا مساوی ۰/۴ است. روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که در این پژوهش در هر دو بخش روش اول (سؤال‌ها مربوط به هر متغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر) و دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک متغیر با سؤال‌ها در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤال‌ها خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که مقدار AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد) تأیید شد.

¹ Hair



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری

در ادامه با توجه به آزمون تی زوجی به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب هریک از شاخص‌های شناسایی شده در بین استادان پرداخته می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون تی زوجی برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب هریک از شاخص‌های شناسایی شده

متغیرها	وضعیت	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف	مقدار t	درجه آزادی	معیار تصمیم Sig
نیازسنجی آموزشی	وضعیت موجود	۳۰/۴۳/۲	/۶۹۶۶۱	/۰۵۲۹۰	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۷۱۰۱	/۸۴۴۲۰	/۰۶۶۵۳	۱۵/۴۰۲		
هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۲/۳۹۱۳	/۷۴۹۸۹	/۰۵۹۱۰	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۸۱۵۲	/۹۹۰۰۰	/۰۷۸۰۲	۱۵/۷۵۶		
تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۲/۲۰۲۹	/۷۵۵۶۹	/۰۵۹۵۶	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۸۶۹۶	/۱۰۱۳۹۱	/۰۷۹۹۱	۱۵/۶۴۲		
روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۱/۸۱۸۸	/۶۸۲۹۸	/۰۵۳۸۳	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۹۱۳۰	/۹۷۹۶۷	/۰۷۷۲۱	-۵/۸۸۰		
مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۱/۸۱۸۸	/۶۸۲۹۸	/۰۵۳۸۳	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۹۱۳۰	/۹۷۹۶۷	/۰۷۷۲۱	۲۲/۰۸۱		
فضای آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۱/۸۱۸۸	/۶۸۲۹۸	/۰۵۳۸۳	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۳/۹۱۳۰	/۹۷۹۶۷	/۰۷۷۲۱	۲۲/۰۸۱		
اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۲/۶۲۳۲	/۸۷۸۰۷	/۰۶۹۲۰	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۴/۱۴۴۹	/۹۴۴۸۶	/۰۷۴۴۷	۱۶/۰۵۲		
نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی	وضعیت موجود	۳/۰۴۳۵	/۸۹۹۹۵	/۰۷۰۹۳	-	۱۴۱	./۰۰۱
	وضعیت مطلوب	۴/۰۵۸۰	/۸۷۴۴۶	/۰۶۸۹۲	۱۴/۹۲۸		

نتایج آزمون تی زوجی (جدول ۳) نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین وضعیت موجود و میانگین وضعیت مطلوب در هریک از شاخص‌های شناسایی شده در خصوص فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد ($\text{Sig} \leq 0/05$). در ادامه به منظور سنجش درصد شکاف هریک از مؤلفه‌های آموزش اعضای هیأت علمی از فرمول زیر استفاده شد:

$$\text{درصد شکاف} = \frac{\text{میانگین وضع مطلوب} - \text{میانگین وضع موجود}}{\text{میانگین وضعیت مطلوب}}$$

جدول ۴. وضعیت موجود و مطلوب و درصد شکاف مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی

مؤلفه	وضعیت موجود	وضعیت مطلوب	درصد شکاف	رتبه شکاف
نیازسنجی آموزشی	۲/۳۰۴۳	۳/۷۱۰۱	۳۷/۸۹	۳
هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی	۲/۳۹۱۳	۳/۸۱۵۲	۳۷/۳۳	۴
تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی	۲/۲۰۲۹	۳/۸۶۹۶	۴۳/۰۷	۲
روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی	۱/۸۱۸۸	۳/۹۱۳	۵۳/۵۱	۱
مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی	۲/۶۲۳۲	۴/۱۴۴۹	۳۶/۷۱	۵
فضای آموزش اعضای هیأت علمی	۳/۰۴۳۵	۴/۰۵۸	۲۵/۰۰	۸
اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی	۲/۴۸۷	۳/۹۰۴۳	۳۶/۳۰	۶
نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی	۲/۵۶۵۲	۳/۹۰۹۱	۳۴/۳۷	۷
فرایند آموزش منابع انسانی	۲/۳۷۷۳	۳/۸۹۴۴	۳۹/۹۱	-

طبق جدول ۴ بر اساس درصد شکاف مؤلفه‌های فرایند آموزش منابع انسانی، مؤلفه‌های روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی (۵۳/۵۱ درصد)، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی (۴۳/۰۷ درصد)، نیازسنجی آموزشی (۳۷/۸۹ درصد)، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی (۳۷/۳۳ درصد)، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی (۳۶/۷۱ درصد)، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی (۳۶/۳۰ درصد)، نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی (۳۴/۳۷ درصد) و فضای آموزش اعضای هیأت علمی (۲۵ درصد) به ترتیب از بیشترین تا کمترین شکاف برخوردار بودند و در مجموع فرایند آموزش منابع انسانی از ۳۹/۹۱ درصد شکاف برخوردار بود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که هریک از شاخص‌های نیازسنجی آموزشی، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی، روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی، فضای آموزش اعضای هیأت علمی، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی و نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی است.

مطابق نتایج یکی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین شاخص‌های نیازسنجی آموزشی است. این نتیجه با نتایج لینون و همکاران (۲۰۲۱) و کولیک و همکاران (۲۰۲۱) همسوست (۲۰،۱۹). این پژوهشگران نیازسنجی را از ابعاد مهم آموزش حین شغل معرفی کردند. نیازسنجی آموزشی فرایندی نظام‌دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف‌ها و در نهایت

تعیین اولویت‌ها برای عمل است. در دو دهه اخیر نیازسنجی به‌واسطه نقشی که در مسئله‌یابی سازمانی داشته، از توجه بسزایی برخوردار شده است. سه سطح از نیازسنجی وجود دارد؛ تجزیه و تحلیل سازمانی، تجزیه و تحلیل وظایف و تجزیه و تحلیل فردی. بی‌توجهی به نیازهای واقعی فراگیران در دوره‌های آموزشی می‌تواند مشکلات متعددی را به‌وجود آورد. اولین گام در برنامه‌ریزی ضمن خدمت کارکنان، نیازسنجی آموزشی است. نیازسنجی در حقیقت یکی از مراحل مهم و اساسی در برنامه‌ریزی آموزشی است، زیرا تنها با شناخت دقیق نیازهای آموزشی، محورهای اساسی برنامه آموزشی ضمن خدمت معین می‌شود. نیازسنجی از مراحل مهم و اساسی هر الگوی مناسب آموزشی است؛ زیرا تنها با شناخت دقیق نیازهای آموزشی محورهای اساسی برنامه آموزشی ضمن خدمت مشخص می‌شود. در این زمینه، نیازسنجی اعضای هیأت علمی در راستای نیازهای شغلی، چالش‌های محیطی و ... می‌تواند ثمربخش واقع شود. نمونه بارز نیازسنجی گسترش ویروس کروناست که سبب شد فضای مجازی به‌عنوان بستر آموزش قرار گرفته و اعضای هیأت علمی در زمینه آموزش اثربخش در فضای مجازی تحت آموزش قرار گرفتند.

مطابق نتایج یکی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی است. این نتیجه با نتایج ویلکینز و همکاران (۲۰۲۰) و اسفیجانی و همکاران (۲۰۲۰) همسوست. در این زمینه می‌توان گفت اهداف دقیق موجب افزایش عملکرد و همچنین افزایش میزان احتمال دستیابی به اهداف می‌شوند. دقیق بودن هدف یعنی حالت نهایی‌ای که قرار است فرد به آن دست پیدا کند، باید واضح و به‌صورت کمی و عددی و همچنین از نظر زمان مشخص شده باشد. با این حال با هدف‌گذاری در آموزش حین خدمت به اعضای هیأت علمی و مشخص کردن درون‌داد و برون‌داد مورد انتظار از کلاس‌ها، می‌توان زمینه بهبود کلاس‌های تدارک دیده‌شده را فراهم آورد.

مطابق نتایج یکی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی است. این نتیجه با نتایج گوون و همکاران (۲۰۲۰) و بارشان و همکاران (۲۰۲۰) همسوست. هرچند در کشور تلاش بسیاری برای تهیه و اجرای ظاهراً موفقیت‌آمیز دوره‌های آموزش حین خدمت به‌عمل می‌آید و هزینه و زمان بسیاری صرف این دوره‌ها می‌شود و علاوه بر این انگیزه کافی در فراگیران برای شرکت در دوره‌ها ایجاد شده است، اما کیفیت نامطلوب ابعاد درون‌داد و برون‌داد به‌خوبی نشان‌دهنده این است که سیستم آموزش ضمن خدمت در ایران ورودی‌های مناسبی دریافت نمی‌کند تا خروجی‌های مناسب به افراد ارائه کند و این خود اهمیت آسیب‌شناسی این دوره‌ها را آشکار می‌کند. در همین زمینه از تاکین (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «شناخت نیازهای آموزش ضمن خدمت مدرسان مطالعات اجتماعی در زمینه یادگیری مادام‌العمر» نشان داد مدرسان نظرشان را در مورد بخش‌هایی از آموزش حین خدمت اظهار کردند که بتواند به چگونگی پیشرفت حرفه‌ای آنها کمک کند و بیان کردند که موضوعات آموزش حین خدمت و به همان اندازه انتظارشان از آموزش ضمن خدمت، تئوری و عملی است. مدرسان ادعا کردند که امکانات ضمن خدمت، برنامه‌های وابسته، وضعیت فیزیکی و منابع مالی برای مدرسان مطالعات اجتماعی کافی نیست. علاوه بر این اظهار کردند که عکس‌العملشان، نسبت به کمبود آموزش ضمن خدمت و نحوه برنامه‌ریزی دوره‌ها و همچنین انتظارات برآورده‌نشده آنها نسبت به این رویکرد است. اورالا و سلام (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «اهمیت آموزش ضمن خدمت در بخش‌های بازسازی» نشان دادند که یک کارمند به شناخت موقعیت خود در سازمان و ارزش و انتظارات فردی نیازمند است و بر عملکرد او نیز مؤثر است. در این زمینه کارمندان می‌توانند از آموزش ضمن خدمتی که سازمان‌ها و مدیران در بخش‌ها تنظیم و نظارت می‌کنند، استفاده کنند. طرح آموزش ضمن خدمت می‌بایست با محتوا و فرایند برنامه حوزه دانشگاهی پشتیبانی شود؛ همچنین نتایج نشان داد محتوا و فرایند برنامه آموزشی ضمن خدمت باید زمان‌بندی شده باشد. با توجه به تغییر و تحولات روزافزون علوم مختلف و همچنین پیشرفت سریع فناوری در عصر حاضر، لازم است اطلاعات و دانش علمی مدرسان در این زمینه به‌روز و افزوده شود. با این حال تلاش برای ارائه محتوای مفید در دوره‌های آموزشی و مفید و به‌روز بودن محتوا می‌تواند زمینه اثربخشی دوره‌ها را به‌همراه داشته باشد.

مطابق نتایج یکی از مؤلفه‌های فرایند آموزش اعضای هیأت علمی، روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی است. این نتیجه با نتایج لگیس و همکاران (۲۰۲۰) و وستیروکمپ و همکاران (۲۰۲۱) همسوست. در تعدادی از واحدهای پیشرو در دانشگاه آزاد اسلامی، ظرفیت‌های مناسبی در زیرساخت‌های مورد نیاز برای ایجاد یک سازمان الکترونیک فراهم شده است. این زیرساخت‌ها در دو حوزه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری به ارائه خدمات و محصولات فناورانه در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش‌های ضمن خدمت منجر شده است. ارتقای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری حوزه فناوری اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی سراسر کشور بهره‌وری دوره‌های آموزش ضمن خدمت را بیش از پیش فراهم خواهد کرد؛ موضوعی که با شیوع ویروس کرونا اهمیت آن بر همگان روشن‌تر شد. از سوی دیگر به تناسب فرهنگ و ساختار سازمانی مراکز دانشگاه آزاد، استادان مراکز مشغله‌های متعددی دارند، از این‌رو فرصت کمتری برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت خواهند داشت. افزایش سهم آموزش‌های ضمن خدمت مجازی در سبد آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند گسترش و ارتقای این آموزش‌ها را در پی داشته باشد. به‌ویژه توجه به آموزش‌های آفلاین مبتنی بر گوشی تلفن همراه برای فرامکانی و زمانی شدن آموزش‌های ضمن خدمت ضروری به نظر می‌رسد. نکته دیگر اینکه جاذبه محتوای آموزشی از نظر مفاهیم و شکل ارائه آموزش‌ها به‌صورت چندرسانه‌ای نقش مهمی در آموزش‌های ضمن خدمت مجازی ایفا می‌کند.

همچنین تفاوت معناداری بین میانگین وضعیت موجود و میانگین وضعیت مطلوب در هریک از شاخص‌های شناسایی‌شده وجود دارد ($Sig \leq 0/05$). همچنین درصد شکاف مؤلفه‌های فرایند آموزش منابع انسانی، مؤلفه‌های روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی (۵۳/۵۱ درصد)، تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی (۴۳/۰۷ درصد)، نیازسنجی آموزشی (۳۷/۸۹ درصد)، هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی (۳۷/۳۳ درصد)، مدرس دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی (۳۶/۷۱ درصد)، اجرای دوره‌های آموزش اعضای هیأت علمی (۳۶/۳۰ درصد)، نظارت بر آموزش اعضای هیأت علمی (۳۴/۳۷ درصد) و فضای آموزش اعضای هیأت علمی (۲۵ درصد) به ترتیب از بیشترین تا کمترین شکاف برخوردار بود؛ و در مجموع فرایند آموزش منابع انسانی از ۳۹/۹۱ درصد شکاف برخوردار بود. این خصوص و در زمینه کاهش میانگین وضعیت موجود و میانگین وضعیت مطلوب روش‌ها و فنون آموزش اعضای هیأت علمی (۵۳/۵۱ درصد) می‌توان پیشنهاد داد تا ظرفیت‌های آموزش الکترونیک افزایش یابد و همچنین از آموزش‌های چندرسانه‌ای در برنامه‌های آموزشی استفاده شود. در عین حال افزایش توانمندی‌های تکنولوژیکی استادان نیز باید در دستور کار قرار گیرد تا آموزش‌های مجازی و الکترونیک ثمربخش واقع شود. در زمینه کاهش میانگین وضعیت موجود و میانگین وضعیت مطلوب تعیین محتوای آموزش اعضای هیأت علمی (۴۳/۰۷ درصد) می‌توان پیشنهاد داد تا در تعیین محتوا از نظرهای فراگیران بهره گرفته شود و از محتوای مناسب در جهت بهبود فضای آموزشی دانشگاه استفاده شود. همچنین به‌روز بودن و کاربردی بودن محتوا، انگیزه فراگیران در جهت حضور و بهره‌برداری از مفاهیم را افزایش می‌دهد. در زمینه کاهش میانگین وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی (۳۷/۸۹ درصد) می‌توان پیشنهاد داد تا سامانه‌ای طراحی شود تا فراگیران و اعضای هیأت علمی در آن اقدام به ارائه پیشنهاد و نیازها برای برگزاری دوره‌های آموزشی کنند و همچنین برنامه‌های آموزشی همکار به همکار و همچنین دوره‌های آموزشی غیرمتمرکز متناسب با نیازهای هر مرکز و استان مورد توجه و اقدام قرار گیرد. در زمینه کاهش میانگین وضعیت موجود و میانگین وضعیت مطلوب هدف‌گذاری آموزش اعضای هیأت علمی (۳۷/۳۳ درصد) می‌توان پیشنهاد داد تا کمیته‌ای تخصصی در راستای برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح دانشگاه آزاد اسلامی طراحی شود و برنامه مدون و بلندمدت در راستای توانمندسازی و ارتقای سطح دانش و توانمندی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی طراحی شود. در این زمینه انجام پژوهش‌های تطبیقی در سایر دانشگاه‌های کشور و کشورهای پیشرو در زمینه آموزش دانشگاهی پیشنهاد می‌شود.

با این حال و به‌طور کلی مقوله آموزش از سال‌ها پیش مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است و آموزش ضمن خدمت کارکنان یکی از انواع آموزش است که در دنیای معاصر با پیشرفت علوم و فناوری برای بقا و دوام سازمان‌ها لازم و ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به تغییر و تحولات روزافزون علوم مختلف از جمله آموزش و همچنین پیشرفت سریع فناوری در عصر حاضر، لازم است اطلاعات و دانش علمی مدرسان در این زمینه به‌روز و افزوده شود، بنابراین با توجه به تأثیرات مثبت دوره‌های آموزشی و اهمیت این دوره‌ها در

نظام‌های آموزشی که نقش تعیین‌کننده‌ای در تربیت نسل جوان کشور دارد، می‌توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزش ضمن خدمت باید متناسب با نیازهای استادان باشد و در طراحی موضوعی، فضای آموزش و مفاد آموزشی با دقت و حسن نظر طراحی و تبیین شود و از ظرفیت‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی بیشترین بهره‌برداری ممکن صورت گیرد.

تقدیر و تشکر

از تمامی کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، سپاسگزاریم.

References

- [Abdelzadeh, A. Mirshah Jafari, S. \(2018\). The effect of in-service training courses on reducing job stress in Isfahan University of Medical Sciences staff. Health system research; 22 \(3\); 85-99. \(In Persian\)](#)
- [Argyris, C., & Schon, D. A. \(1978\). Organizational Learning: A theory of action perspective, Reading, MA. Addison Wesley.](#)
- [Azizpour, P. Salehi Imra, E. \(2019\). Investigating the effect of in-service training satisfaction on productivity. National Standard Organization of Iran \(In Persian\)](#)
- [Barshan, A., Safai Movahed, S., Farzad, V. A., Kiamanesh, A., & Moghadam Zadeh, A. \(2020\). The Effective Factors on the Formation of Scrap Learning in In-Service Training: A qualitative study. Journal of Qualitative Research in Health Sciences, 7\(4\), 418-427.](#)
- [Crossan, M., Lane, HW. & White, R. E. \(1991\). An organizational learning framework: from intuition to intuition. Academic management review. 24 \(3\), 522-537.](#)
- [District, Uganda. \(2021\). Malaria journal, 20\(1\), 1-12.](#)
- [Emstad, A. B., & Sandvik, L. V. \(2020\). School–University Collaboration for Facilitating In-Service Teacher Training as a Part of School-Based Professional Development. Esfijani, A., & Zamani, B. E. \(2020\). Factor's influencing teachers' utilisation of ICT: the role of in-service training courses and access. Research in Learning Technology, 28. Fathi Vajargah, K. \(2012\). In-Service Training Planning for Employees, Tehran: Position. \(In Persian\)](#)
- [Gomaa Mahmoud, A. M., Mohmed, M. A., Ibrahiem, A. M., & Ahmed, G. H. \(2020\). Effect of In-service Training Program on Nurses' Performance Regarding Patients with Whipple Surgery. Assiut Scientific Nursing Journal, 8\(23\), 106-112.](#)
- [Güven, G., & Kozcu Cakir, N. \(2020\). Investigation of the Opinions of Teachers Who Received In-Service Training for Arduino-Assisted Robotic Coding Applications. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 15\(1\), 253-274.](#)
- [Habibi Azar, A., Keyhan, J., & Talebi, B. \(2021\). A Phenomenological Study of Teachers' Living Experiences on the Challenges of Holding In-Service Training Courses by Ministry of Education. Technology of Education Journal \(TEJ\). \(In Persian\)](#)
- [Hainline, M. S., Burris, S., Ritz, R. A., & Ulmer, J. D. \(2021\). Assessment of Educational Law In-Service Needs and Perceived Competencies of Texas School-based Agricultural Education Teachers. Journal of Agricultural Education, 62\(1\).](#)
- [Kalashi, Maziyar, et al. \(2020\). The relationship between knowledge management process on information and communication technology dimensions and the contribution of competitive advantage in professors of physical education faculties. EUREKA: Social and Humanities, \(6\), 3-11.](#)
- [Kulik, P. K., Leider, J. P., & Beck, A. J. \(2021\). Leadership Perspectives on Local Health Department Workforce Development: A Regional Training Needs Assessment. Journal of Public Health Management and Practice: JPHMP.](#)
- [Legesse, S., Alemu, T., Tassew, M., Shiferaw, B., Amare, S., Tadesse, Z., & Maru, M. \(2020\). Evaluation of in-service training program of laboratory professionals in Amhara Public Health Institute Dessie Branch, northeast Ethiopia: A concurrent mixed-method study. PloS one, 15\(12\), e0243141.](#)

- [Lennon, R. P., Rabago, D., Deneke, E., Lu, X., Broszko, C. M., Simoyan, O., & Clemente Fuentes, R. W. \(2021\). Results of a Military Family Medicine Scholarly Activity Training Needs Assessment. *Military Medicine*.](#)
- [Milan, F. J., & Farias, G.O. \(2021\). Professional learning of physical education professors: a look at lifelong professional development. *Journal of Physical Education*, 32.](#)
- [Moghadas, T, Nouri, A. \(2019\). The effect of in-service training on the productivity of physicians working in health centers: a quasi-experimental study. *Health management*; 9 \(1\): 19-36. \(In Persian\)](#)
- [Pantouvakis, A., & Bouranta, N. \(2013\). The link between organizational learning culture and customer satisfaction. *The Learning Organization*. Ramazani Limaiei, A., Sobhani, A., mohammad davoudi, A., Taghipour Zahir, A. \(2021\). Development of a model to promote effective on-the-job training of administrative staff of Islamic Azad University \(studied in Tehran province\). *Educational Administration Research*; 12\(46\): 67-91.](#)
- [Ramezani Limaiei, A., Sobhani, A., Mohammad Davoodi, A., Taghipoor Zahir, A. \(2021\). Designing a Conceptual Model for Improving the Effectiveness of In-service Training of the Administrative Employees of the Islamic Azad University. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13\(1\): 225-260.](#)
- [Sezer, S., Karabacak, N., Kucuk, M., & Korkmaz, İ. \(2020\). School administrators' opinions related to the values that should be gained to classroom teachers through in-service training. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20\(86\), 175-196.](#)
- [Shojah, K. Karami, M, Ahanchian, M, Nadi, Mo. \(2017\). Evaluating the effectiveness of in-service training programs for Ferdowsi University of Mashhad staff. *Training and development of human resources*. 4 \(2\): 75-92. \(In Persian\)](#)
- [Sung, Sun. \(2014\). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *J Organ Behav*, 35, 3, 393-412.](#)
- [Van Der Westhuizen, S. J., Du Toit, D., & Van Der Merwe, N. \(2020\). Effects of an in-service training and support programme on teachers' perceptions of physical education and their teaching effectiveness. *African Journal for Physical Activity and Health Sciences \(AJPHES\)*.26\(sup1 1\), 97-112.](#)
- [Westercamp, N., Staedke, S. G., Maiteki-Sebuguzi, C., Ndyabakira, A., Okiring, J. M., Kigozi, S. P., & Rowe, A. K. \(2021\). Effectiveness of in-service training plus the collaborative improvement strategy on the quality of routine malaria surveillance data: results of a pilot study in Kayunga District, Uganda. *Malaria journal*, 20\(1\), 1-12.](#)
- [Wilkins, S. \(2020\).The positioning and competitive strategies of higher education institutions in the United Arab Emirates. *International Journal of Educational Management*.](#)
- [Yang, L., García-Holgado, A., & Martínez-Abad, FA. \(2020\). Study to Analyze the Digital Competence of Pre-service Teachers and In-service Teachers in China. In *Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality* \(pp. 1057-1061\).](#)