



**Examining the SWOT Model (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) of Virtual In-Service Education Systems for Educators from the Perspective of Elementary Teachers**

*M. Mirzaei*<sup>\*1</sup>

1. Master of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Rudaki elementary school teacher, Musian District Education Department, Ilam Province.

**Abstract**

Training courses in the virtual service of educators can be considered in line with the updating of information, improvement and promotion of the professional and career of teachers in the virtual and electronic world. The purpose of the research is to examine the model (SWOT) in the form of analyzing the strengths, weaknesses, opportunities and threats of virtual in-service training courses, including: comprehensive learning management system and training of educators (LTMS), Rayadars learning management system and The learning schools of Meraat were from the point of view of the first grade teachers of Ilam province between 2022 and 2024. This research was a part of applied research in a descriptive-survey manner and a researcher-made questionnaire was used to collect information, and the sample size was 154 people selected using the simple random sampling method using the Karjesi and Morgan method. The results revealed that the weaknesses include: the length of holding and recording scores in some systems, the lack of standard suitability of some test questions, the lack of two-way and active user interaction with course instructors, excessive emphasis on quantitative evaluation and the final grade. And the threats include: lack of monitoring and security necessary and sufficient for each user's participation in real life, disconnection and connection and low speed of the Internet and problems of online payment of the registration fee. The mentioned systems had opportunities in the field of goal setting, content and teaching-learning strategies, and the strengths can be: teachers' knowledge of professional teaching skills such as: lesson planning, setting educational goals, assessment and evaluation, knowledge of methods and Creative and diverse models of virtual teaching, communication and classroom management and presentation of skill-oriented assignments. At the end, practical suggestions are presented.

**Keywords:**

In-Service Training,  
Virtual Systems,  
SWOT,  
Primary School Teachers.

**Corresponding Author:**

mmirza1000@gmail.com

**Received:**

31/05/2024

**Accepted:**

12/09/2024

**Publisher:**

Farhangiyah University

© The Author(s).

**Article type:**

Research Article

**Citation (APA):** Mirzaei, M. (2024). Examining the SWOT Model (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) of Virtual In-Service Education Systems for Educators from the Perspective of Elementary Teachers. *Internship Studies in Teacher Training*, 2(1), 36-51.

**DOI:** 10.48310/istt.2024.16372.1070



## بررسی مدل SWOT (قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها)

### سامانه‌های آموزش ضمن خدمت مجازی فرهنگیان از دیدگاه معلمان ابتدایی

مهدی میرزایی<sup>۱\*</sup>

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، آموزگار دبستان رودکی، اداره آموزش و پرورش منطقه موسیان، استان ایلام.

#### چکیده

دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مجازی فرهنگیان را می‌توان در راستای به‌روز شدن اطلاعات، بهبود و ارتقای حرفه‌ای و شغلی معلمان در دنیای مجازی و الکترونیکی دانست. هدف پژوهش، بررسی مدل (SWOT) در قالب تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی، شامل: سامانه جامع مدیریت یادگیری و آموزش فرهنگیان (LTMS)، سامانه مدیریت یادگیری رایادرس (Rayadars) و سامانه مدارس یادگیرنده مرآت (Meraat) از دیدگاه معلمان دوره اول ابتدایی استان ایلام در بین سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ بود. این پژوهش جزء تحقیقات کاربردی و به شیوه توصیفی - پیمایشی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته، استفاده شد و حجم نمونه با استفاده از روش کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج مشخص کرد که ضعف‌ها شامل: طولانی بودن برگزاری و ثبت نمره در برخی از سامانه‌ها، نبود تناسب استاندارد برخی از سؤالات آزمون‌ها، نداشتن تعامل دوسویه و فعال کاربر با مدرسان دوره‌ها، تأکید بیش‌ازحد بر ارزیابی کمی و نمره نهایی و تهدیدها دربرگیرنده: نبود نظارت و امنیت لازم و کافی برای شرکت هر کاربر به‌صورت خود واقعی، قطع و وصل شدن و سرعت پایین اینترنت و مشکلات پرداخت آنلاین هزینه ثبت‌نام. سامانه‌های مذکور فرصت‌هایی در زمینه هدف‌گذاری، محتوا و راهبردهای یاددهی - یادگیری داشتند و قوت‌ها را می‌توان: شناخت بیشتر معلمان از مهارت‌های حرفه‌ای تدریس نظیر طرح درس، تعیین هدف‌های آموزشی، سنجش و ارزشیابی، شناخت روش‌ها و الگوهای خلاقانه و متنوع تدریس مجازی، ارتباط و مدیریت کلاس درس و ارائه انواع تکالیف مهارت محور دانست. در پایان پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است.

#### کلیدواژه‌ها:

آموزش ضمن خدمت، سامانه‌های مجازی، SWOT، معلمان دوره اول ابتدایی.

#### رایانامه:

mmirza1000@gmail.com

#### تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۳/۱۱

#### تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۶/۲۲

#### ناشر: دانشگاه فرهنگیان

© نویسندگان.

#### نوع مقاله: پژوهشی

استناد به این مقاله: میرزایی، مهدی. (۱۴۰۳). بررسی مدل SWOT (قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها) سامانه‌های آموزش ضمن خدمت مجازی فرهنگیان از دیدگاه معلمان ابتدایی. *تجارب معلمی و مطالعات کارورزی*، ۲(۱)، ۳۶-۵۱.

## مقدمه

آموزش و تربیت نیروی انسانی در سازمان‌ها، یک امر حیاتی و اساسی تلقی می‌گردد و این امر با مجموعه فعالیت‌های هر سازمانی و با فرآیند مدیریت علمی پیوند مستقیم و ناگسستنی دارد که نتایج کمی و کیفی آن در یک مدت قابل توجه ملموس است. این برآیند بهسازی نیروها، تنها از طریق افزایش اطلاعات، دانش، کارورزی، مهارت‌آموزی و رشد استعدادها و قابلیت‌های فکری و جسمی نیروی انسانی شاغل یعنی از طریق ارائه انواع دوره‌های آموزشی و برنامه‌ریزی‌های آموزشی که در حقیقت مرکز ثقل و هسته اصلی و حیاتی نظام مدیریت هر سازمانی است حاصل نمی‌شود. با توجه به گسترش دنیای مجازی و سیاست‌های دولت الکترونیک و کاهش هزینه‌ها در این مورد، نیاز به ایجاد نگاهی نو و کاربردی در فرآیند آموزش‌های لازم برای معلمان است؛ بنابراین ارائه انواع آموزش‌های ضمن خدمت معلمان از طریق انواع سامانه‌های مجازی دوره‌های آموزش ضمن خدمت<sup>۱</sup> از مهم‌ترین ضروریات است و بررسی فرصت‌ها و تهدیدهای این سامانه‌های مجازی بسیار پر اهمیت است. دوره‌های آموزش ضمن خدمت به‌عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه، تحول و تعالی حرفه‌ای کارکنان اداری و غیر اداری در سازمان‌های امروزه، از جمله آموزش و پرورش که با خیل نیروهای مستعد انسانی یعنی معلمان مواجه است، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین راه‌های بهسازی و توانمندسازی حرفه‌ای نیروها و بالطبع آن تحول‌گرایی قلمداد می‌شود و اهمیت فراوانی یافته است. هدف از ارائه این دوره‌ها را می‌توان به‌روز شدن و به‌هنگام شدن معلمان و کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی آموزش و پرورش در راستای بهبود و ارتقای حرفه‌ای - شغلی و تحول‌گرایی در این زمینه دانست.

بهبود و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، نیازمند دستیابی جدید معلمان به توانایی‌های بالقوه خود و آماده‌سازی کیفی برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت به‌صورت مداوم و یکپارچه است. کارآموزی مداوم، ارائه خدمات مجازی به معلمان، تداوم سنجش و ارزیابی از آموخته‌های آنان و تلاش در جهت رفع نواقص و ضعف‌ها در جهت رشد حرفه‌ای آنان امری انکارناپذیر است (نکچینیر آمادی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

معلم، کلیدی‌ترین نیروی انسانی و مهم‌ترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی این نظام محسوب می‌شود؛ بنابراین موفقیت هر نظام آموزشی تا حد بسیار زیادی به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان بستگی دارد و در این بین توانمندسازی معلمان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها هم‌راستا با اهداف نظام تعلیم و تربیت، یکی از مؤثرترین شیوه‌ها در جهت ارتقاء بهره‌وری در سازمان آموزش و پرورش است. دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌توانند قابلیت‌های دانشی، مهارتی و نگرشی کارکنان از جمله معلمان را توسعه دهند. امروزه اغلب کشورهای توسعه‌یافته جهت ادامه فعالیت، رشد و پیشرفت همه‌جانبه و مستمر، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را در راستای آموزش نیروی انسانی صرف نموده و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، افزایش بهره‌وری را در سازمان‌ها تضمین می‌نمایند. آموزش ضمن خدمت کارکنان، موضوعی است که اهمیت و ارزش خود را به نحوی شناسانده که یکی از برنامه‌های اساسی دولت محسوب می‌شود.

در برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت به معلمان به‌صورت از راه دور و مجازی باید به داشتن تعاملات وسیع کاربر و مدرسان، کوتاه و مفید بودن دوره‌های آموزشی به‌صورت فشرده و تکمیلی، وجود نظارت و ارزیابی مداوم کاربر توسط مدرسان، تأکید بر ابزار مدرن و قوی برقراری ارتباط مجازی و تأکید بر هدف نهایی که همان

1. Virtual Systems In-Service Training Courses (VSITC)

2. Nkechinyere Amadi

افزایش کیفیت تدریس، فرآیند یاددهی معلمان و به‌روزرسانی اطلاعات علمی معلمان به جامعه هدف یعنی دانش آموزان داشت (کاکوچ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

از دیدگاه پژوهشگر حاضر، آموزش ضمن خدمت به آن نوع از آموزش گفته می‌شود که فرد پس از استخدام در دستگاه مربوطه بوده و هدف از آن هم آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه و به‌روز وظایف و مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای بوده و بیشتر برای رشد و توسعه دانش و شناخت، بهبود و ارتقاء مهارت‌ها و ایجاد و یا تغییر دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌ها ارائه می‌شوند. به‌عبارتی دیگر، آموزش‌های ضمن خدمت معلمان را می‌توان مجموعه کنش‌های مجازی و حضوری برنامه‌ریزی شده و از پیش تعیین شده به‌صورت نظام‌مند و هدفمند در آموزش و پرورش دانست که با هدف افزایش کارایی، اثربخشی و رفاه فرد و سازمان بوده که به بهبود و ارتقای سطوح دانش، مهارت و نگرش‌هایی که معطوف به بهبود عملکرد شغلی معلمان در زمان حال و آینده است، می‌پردازد.

آموزش ضمن خدمت از منظر جان اف می<sup>۲</sup> عبارت از: بهبود نظام‌دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان در سازمان محل خدمتشان کمک نماید. به این ترتیب، هدف آموزش‌های ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل و مسئولیت فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر است (ابطحی، ۱۳۸۳).

در آموزش‌های ضمن خدمت باید به سطح واکنش (چگونگی احساس و نیاز معلمان)، سطح یادگیری (تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها و حقایق معلمان)، سطح رفتاری (تعیین میزان تغییرات در رفتار معلمان) و سطح نتایج سازمانی (میزان تحقق اهداف سازمان) در دوره‌های ضمن خدمت توجه نمود (علی پور و قاسمی، ۱۴۰۱).

استقرار دوره‌های آموزش ضمن خدمت به‌صورت مجازی مشکلاتی از جمله: تداخل زمان کار و حضور فیزیکی در کلاس و دوره ضمن خدمت، تردهای زیاد در شهر و افزایش هزینه‌های جانبی را کاهش داده و یادگیری الکترونیکی بر آموزش سنتی معلمان، اثربخش‌تر است و موجب خرسندی معلمان را به‌عنوان یادگیرندگان فراهم می‌کند.

در دنیای امروز هیچ سازمانی را نمی‌توان بی‌نیاز از آموزش ضمن خدمت کارکنان خود دانست. از این‌رو، ۱ درصد از اعتبارات جاری و عمرانی هر یک از دستگاه‌های دولتی بر اساس آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برای اجرای دوره‌های ضمن خدمت به‌صورت حضوری و مجازی کارکنان اختصاص داده شده است (فارسی‌علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶).

دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمان که عنصر اصلی هرگونه تغییر و تحول در نظام آموزش و پرورش به‌شمار می‌آیند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. سرمایه‌گذاری برای آموزش معلمان به‌ویژه در دوره ابتدایی که زیربنای نظام آموزش و از اساسی‌ترین و مهم‌ترین دوره‌های تحصیلی است، از سودمندترین سرمایه‌گذاری‌ها است. دوره‌های ضمن خدمت به‌صورت مجازی با توجه به‌ضرورت دنیای فناورانه فعلی که بر پایه سرعت، دقت و صحت در زمینه اطلاعات و ارتباطات می‌چرخد، از نظر فردی و سازمانی نیز ثمربخش خواهد بود. اهمیت آموزش ضمن خدمت از آنجاست که یکی از مؤثرترین ابزارهای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات، بخصوص در سازمان‌ها است که با فراهم آوردن امکان دسترسی کارکنان به

1. Kokoc

2 Jan.F.May

آموزش‌های کوتاه‌مدت حضوری و مجازی سعی در افزایش توانایی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های آن‌ها دارد (یزدانی و یعقوبی، ۱۳۹۶).

معلمان نقطه آغاز و عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. پس برای اینکه بتوانند وظایف حرفه‌ای، تخصصی و تربیتی خود را بهتر انجام بدهند. لازم است به‌طور پیوسته امکان بهره‌مندی آن‌ها از آموزش‌های جدید و مهارت‌های تازه فراهم گردد. این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام آموزش ضمن خدمت معلمان به‌نحوی که زمینه ارتقای علمی و تخصصی و به‌روز 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 به‌ویژه آموزش معلمان نسبت به سایر حوزه‌ها از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است (سراج‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۵).

برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت به‌ویژه دوره‌های مجازی برای معلمان می‌تواند عامل: به‌روزرسانی اطلاعات، حل مشکلات علمی و اطلاعاتی آنان، ارتقاء شغلی و مهارتی حرفه‌ای معلمی، آشنایی با انواع محتواهای آموزشی و درسی و محیطی برای شناخت تجارب آموزشی و تربیتی مختلف شوند.

استقرار نظام آموزش مجازی برای رفع نیازهای آموزشی در حین کار برای کارکنان دستگاه‌ها از جمله آموزش و پرورش پدیده نوینی محسوب می‌شود. باید گفت: دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت<sup>۱</sup> صرفاً به گذراندن یک دوره خاص از طریق رایانه اطلاق نمی‌شود. این نوع آموزش به شیوه‌های جدید ادغام منابع، تأثیرات متقابل، افزایش عملکرد و فعالیت‌های ساخته یافته آموزش گفته می‌شود و وسیله‌ای برای یادگیری از راه دور است (یزدانی، ۱۳۹۳).

می‌توان اهمیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت را شامل کارآموزی در سه حیطه ارائه انواع آموزش‌ها، برگزاری انواع کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های ارتقاء شغلی و حرفه‌ای با هدف افزایش بهره‌وری، کارایی و اثربخشی برای معلمان دانست.

با عصر انفجار اطلاعات و گسترش سریع و جذاب فناوری‌های متعدد مجازی، دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی هم توانسته‌اند باعث افزایش در سهمیم شدن سطح دانش و شناخت، بهبود روش‌های تدریس و یادگیری و ایجاد و ارتقاء فرصت‌های رشد، توسعه و توانایی یادگیری (فراشناخت) را در مورد موضوعات آموزشی و درسی را به نحوه مطلوبی برای معلمان فراهم سازد (رولاندو و لوز،<sup>۲</sup> ۲۰۱۴).

فرصت‌های کارآموزی در قالب دوره‌های ضمن خدمت، توجه به آماده‌سازی معلمان، آماده نمودن محیط مجازی برای برگزاری آموزش دوره‌های ضمن خدمت، توجه به ویژگی‌ها و خلاقیت‌های مجازی معلمان، کارایی مدرسان دوره‌ها، استفاده از تجهیزات و برنامه‌های نرم‌افزار جذاب مرتبط با آزمون‌های دوره‌های تخصصی ضمن خدمت برای معلمان، شبیه‌سازی مفاهیم دوره‌های مجازی متناسب با کلاس درس، توجه به کیفیت دوره‌ها به‌صورت پودمانی و تدریجی و نه صرفاً نهایی و تجمعی، توجه به کاربرد علمی روش‌ها و فنون تدریس فعال و ایجاد تجربه سازی آموزشی و تربیتی مدون برای معلمان باید در آموزش دوره‌های ضمن خدمت مجازی معلمان مورد توجه قرار گیرد (مویوو و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۲۰).

شواهد زیادی نشان می‌دهد که حضور معلمان در محیط‌های مجازی چندگانه مربوط به آموزش دوره‌های ضمن خدمت می‌تواند باعث ایجاد فضایی غنی برای کارآموزی، ارتقاء شغلی و تحصیلی، ایجاد انگیزش، تغییر

1. Virtual In-Service Training Courses (VISTC)

2. Rolando & Luz

3. Mouw

دیدگاه‌ها و نگرش‌های قدیمی و سنتی، ایجاد نوآوری و خلاقیت، کسب تجارب و در نهایت رشد و توسعه حرفه‌ای آنان شود (کلاندرا و پوویراجه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

آموزش و بهسازی معلمان از جمله رشد و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان باید به گونه‌ای باشد که کمک کند تا معلمان بتوانند در مورد شیوه‌های تدریس خود اندیشیده، از میان آن‌ها انتخاب کنند و برای آن دلیل آورند. دانش موضوعی و رابطه دانش پداگوژی با دانش محتوایی چالش‌های واقعی را برای معلمان ایجاد می‌کند. در این فرایند، معلمان باید بتوانند به نوآوری بپردازند و دانش جدید خود را به شکل دانش پداگوژی درآوردند و قطعاً یکی از این راه‌ها تمرکز بر یادگیری و مهارت دانش موضوعی و تربیتی است که از طریق کیفیت الزامات شرکت در دوره‌های ضمن خدمت مجازی در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات مجازی برای رشد و توسعه صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای مجازی آنان حاصل می‌شود.

در سنجش و ارزیابی دوره‌های ضمن خدمت که به صورت آنلاین و از طریق ابزار مجازی و الکترونیکی برای معلمان ارائه می‌شود باید به مواردی نظیر ارائه انواع برخوردهای آنی و فوری، تأکید بر نحوه یادگیری مداوم و تدریجی معلمان در طول دوره و پرهیز از توجه به نمره نهایی و گذراندن صرف دوره‌های آموزشی، تأکید بر محتوای مستقیم و بدون واسطه مربوط به امور تدریس فعال معلمان در کلاس درس، ارائه چارچوب ارزشیابی‌های سه‌گانه (تشخیصی، تکوینی و تجمعی) در طول برگزاری دوره‌ها، ارائه سیستم تفسیر تغییرات یکپارچه سنجش و ارزشیابی محتوای آشکار و پنهان دوره‌ها به معلمان و ارائه راهبردهای نوین جستجوگرایانه عملی برای سنجش و ارزیابی رضایت معلمان از نحوه برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مجازی (داتا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱).

### نگاهی به عملکرد و نحوه فعالیت در سامانه‌های ضمن خدمت مجازی فرهنگیان

در نظام آموزش و پرورش کشور به دوره‌های آموزشی که برای معلمان و دیگر کارکنان نهاد آموزش و پرورش برگزار می‌شود، دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان می‌گویند و هدف عمده هم افزایش کارایی، اثربخشی، توانمندسازی و به‌روزرسانی اطلاعات و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و کارکنان است. این آموزش‌ها دو صورت حضوری (شرکت فیزیکی در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی) و مجازی (سیستم‌های آنلاین) برگزار می‌شوند. به دلیل مختلفی همچون: بالا بودن هزینه‌های ناشی از اسکان، تغذیه، رفت‌وآمد متقاضیان، امکانات و تجهیزات و حق‌الزحمه مدرسان و مدیران دوره‌های حضوری و وجود زیرساخت‌های نسبتاً مطلوب فناوری اطلاعات و ارتباطات، در چند سال اخیر رویکرد وزارت آموزش و پرورش بیشتر به سمت برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مجازی سوق داده شده است. سامانه جامع مدیریت یادگیری و آموزش فرهنگیان که به اختصار (LTMS<sup>۳</sup>) شناخته می‌شود، رسمی‌ترین و از بهترین، در دسترس‌ترین، پرتعدادترین، کاربردی‌ترین و باکیفیت‌ترین سامانه ارائه‌دهنده دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت مجازی به جامعه فرهنگی کشور است. در این سامانه هر فرهنگی (نیروی آموزشی و یا اداری) با کد پرسنلی و کد ملی پس از ثبت‌نام و ورود به سامانه، سامانه مواد آموزشی مختلف دوره ضمن خدمت را به صورت فیلم، فایل‌های PDF و یا از طریق معرفی منبع در اختیار کاربران قرار داده و افراد باید در رأس ساعت در آزمون شرکت کرده و دارای زمان و تعداد سؤال مشخص با دوره و یا دوره‌های متفاوت بوده و با موضوعات مختلف آموزشی، پرورشی، اداری، مالی، مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتری و... برگزار شده و حداقل نمره قبولی در هر دوره (۱۲) از (۲۰) است. سؤالات آزمون‌های این سامانه برای کاربران به صورت چندگزینه‌ای

1. Clandra & Puvirajah

2. Datta

3. Learning Teachers Management System (LTMS)



(۴ گزینه‌ای) می‌باشند. در این سامانه جامع، دوره‌های آموزش ضمن خدمت به ۲ دوره، یعنی: دوره‌های عمومی و تخصصی شغلی تقسیم می‌شوند. سامانه (LTMS) زیر نظر مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش قرار دارد. این سامانه علاوه بر معرفی، ارائه و ثبت نام دوره‌های مجازی ضمن خدمت، حاوی دوره‌های ضمن خدمت درون و برون سازمانی، فرم‌های اطلاعاتی، تابلوی اطلاعات، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها استانی و وزارتی، مسابقات و جشنواره‌ها و صدور آی دی کارت‌های آموزشی (سند هویت) هم است. در سامانه LTMS بخش‌های مختلفی همچون: سرویس‌های میز خدمت، تابلوی اعلانات عمومی، پنل مؤسسات، فهرست دوره‌های ضمن خدمت، انجمن‌های علمی و آموزشی معلمان، مدرسان دوره، مؤسسات دارای مجوز، تیم ارزیابی شایستگی و سنجش صلاحیت، بازرسان حوزه مجازی، نیروهای مدارس غیردولتی، نیروهای مدارس خارج از کشور و ... وجود دارد. با توجه به اینکه هر سامانه‌ی ارائه‌دهنده خدمات آموزشی از دیدگاه کاربران بدون نقص و عیب نیست، لذا سامانه (LTMS) هم از این امر مستثنی نیست. سامانه مدیریت یادگیری رایادرس فرهنگیان (Rayadars<sup>۱</sup>) زیرمجموعه‌ای از سیستم مدیریت یادگیری (LMS<sup>۲</sup>) است که رویکردی چندمرحله‌ای و دوره‌ای برای کاربران دارد. این سامانه شامل متن، فیلم، بحث و گفتگو، تکالیف، آزمون، پرسش و پاسخ و محتوای گسترده است. سؤالات آزمون‌های این سامانه به صورت چندگزینه‌ای (۴ گزینه‌ای) و (صحیح/غلط) می‌باشند. نمره قبولی ۱۲ از ۲۰ است. موسسه مدارس یادگیرنده مرآت (Meraat<sup>۳</sup>) در اجرای تبصره ماده (۵۹) قانون مدیریت خدمات کشوری و مفاد بخشنامه شماره ۱۵۵۵۸۵۰۵ بر اساس ضوابط و مقررات نظام آموزش کارمندان دولت و دستورالعمل‌های مربوطه، دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت مشاغل معلمان را به صورت مجازی در سه گروه از معلمان یعنی: پیش‌دبستانی و آموزش ابتدایی، علوم پایه (آموزش دبیران دروس تخصصی) و گروه مدیریت و مشاوره و واحدهای آموزشی بر عهده دارد. این سامانه دارای کتابخانه دیجیتال و انتشارات هم هست. شعار مرآت، هم یاد دادن و هم یاد گرفتن بر ما می‌افزاید، است. چشم‌انداز این سامانه تربیت نسل یادگیرنده با پشتیبانی از مدارس یادگیرنده است و با مأموریت موقعیت‌های یادگیری روزآمد، مناسب و در دسترس برای تمامی ذی‌نفعان نهاد آموزش و پرورش به منظور بهبود توسعه انسانی، انتقال تجربیات مدرسه داری، آموزش نیرو انسانی به صورت مداوم و عام و تخصصی با قصد توسعه آن با توجه به آموزش در طول زندگی و افزایش مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان است. موسسه مرآت تمرکز خود را بر روی مهارت فردی، مدل‌های ذهنی، ساختن دیدگاه مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بنا نهاده است. دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی مرآت شامل یک بازه ۱۰ روزه بعد از فرآیند ثبت نام و پرداخت هزینه است و سپس ورود به کلاس مجازی آغاز می‌گردد. در این بازه ۱۰ روزه، محتوای دوره مشاهده شده و در آزمون‌های مستمر فرد شرکت کرده و پس از نمره قبولی در هر مرحله در روز دهم، آزمون نهایی ارائه می‌گردد. فرصت شرکت در هر یک از مراحل آزمون ۲ بار است و نمره قبولی ۱۲ از ۲۰ است و اگر فردی در بار اول نمره قبولی نگرفت می‌تواند شانس خود را برای بار دوم مجدداً امتحان کند. آماده‌سازی و صدور گواهینامه برای فراگیر مستلزم شرکت در نظرسنجی و تکمیل پروفایل کاربری است. با توجه به اینکه هر سامانه‌ی ارائه‌دهنده خدمات آموزشی از دیدگاه کاربران بدون نقص و عیب نیست، لذا سامانه‌های مذکور، هم از این امر مستثنی نیستند لذا اهمیت و ضرورت بررسی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها در قالب مدل SWOT سامانه‌های ضمن خدمت مجازی از دیدگاه کاربران (معلمان دوره اول ابتدایی) در رشد مهارت‌های حرفه‌ای تدریس آنان، در این زمینه می‌تواند بسیاری از نواقص را روشن نماید تا مسئولان و

1. Rayadars. Lms ( Learning Management System)

2. Learning Management System

3. School that Learn System

متصدیان راهکارهای مربوطه را برای اصلاحات و بازنگری‌ها به کار برند که این پژوهش به بررسی و کنکاش این مسئله می‌پردازد. مدل سوات (SWOT) را می‌توان قدیمی‌ترین ابزارهای راهبردی برای شناسایی و مطالعه قوت‌ها (Strengths)، ضعف‌ها (Weaknesses)، فرصت‌ها (Opportunities) و تهدیدها (Threats) دانست. قوت‌ها به مزایای داخلی، ضعف‌ها به کمبودهای داخلی، فرصت‌ها به عوامل خارجی منفعت‌زا و تهدیدها به چالش‌ها و خطرات خارجی یک پدیده سازمانی و انسانی اشاره دارند.

### پیشینه پژوهش

ضمن خدمت فرهنگیان با هدف بهبود و ارتقای مهارت‌های مختلف شغلی و علمی فرهنگیان در زمینه‌های مختلف به صورت حضوری و مجازی از طریق سامانه‌های مختلفی انجام می‌گیرد و تحقیقات مختلفی از ابعاد و جهات متفاوتی به این امر پرداخته‌اند که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

پژوهشی توسط حیدری نژاد و همکاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت مربی درس تربیت‌بدنی انجام گرفت. نتایج مشخص کرد که با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مرتبط با تربیت‌بدنی، منجر به افزایش توانمندسازی دبیران این رشته شده بود (حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). سجادی و همکاران، در زمینه آسیب‌شناسی دوره‌های کارورزی و همچنین آموزش‌های ضمن خدمت در نیروهای آموزشی آموزش‌وپرورش خراسان رضوی پژوهشی انجام دادند. نتایج مشخص کرد که آسیب‌ها شامل: عوامل منفی مؤثر بر یادگیری (محتوا، امکانات و تجهیزات آموزشی، زمان و مکان آموزش، ارزشیابی و بازخورد) بوده و دارای پیامدهای منفی (دید و نگرش منفی، بی‌انگیزگی شرکت در دوره‌ها، اتلاف وقت، کاهش سطح و کیفیت تدریس) برای معلمان بوده است (سجادی و همکاران، ۱۳۹۳). حکیم زاده و همکاران، پژوهشی در خصوص بررسی وضعیت دوره‌های مجازی ضمن خدمت فرهنگیان شهر دهلران انجام دادند. نتایج نشان داد که عدم تدارک زیرساخت‌ها و امکانات لازم، عدم اثربخشی دوره‌های آموزش مجازی نسبت به دوره‌های حضوری از آسیب‌ها و چالش‌های موجود بودند. همچنین همخوانی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با نیازهای فرهنگیان و کسب مهارت‌های لازم برای استفاده اثربخش از دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت را می‌توان به دیده فرصت نگریت (حکیم زاده و همکاران، ۱۳۹۴). دارایی نژاد و امانی، در زمینه آسیب‌شناسی دوره‌های مهارت‌آموزی مرتبط با آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان استان ایلام پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که کمبود امکانات برگزاری، عدم تناسب محتوی دوره‌های ضمن خدمت با نیازهای فرهنگیان موردتوجه قرار نگرفته‌اند و مؤثر بودن سطح علمی و آموزشی مدرسان در رفع نیازهای علمی آن‌ها مورد تأیید معلمان بودند (دارایی نژاد و امانی، ۱۳۹۴). زینی وند و زینی وند، به بررسی آموزش‌های ضمن خدمت و تأثیر آن‌ها بر روی تعالی معلمان ابتدایی در استان ایلام پرداختند. نتایج نشان داد که بین دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت به شکل‌های حضوری و غیرحضوری (مجازی) و تعالی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین برگزاری دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت می‌تواند باعث رشد و پیشرفت معلمان و افزایش کیفیت مهارت‌های تدریس در آنان شوند (زینی وند و زینی وند، ۱۳۹۴). پژوهشی توسط بهرامی و حسینی در مورد رابطه آموزش ضمن خدمت با میزان خلاقیت در تدریس معلمان انجام گرفت. نتایج تعیین کرد که شرکت معلمان در برنامه‌های کلاس‌های ضمن خدمت مجازی و حضوری با میزان افزایش خلاقیت آنان در تدریس مرتبط است (بهرامی و حسینی، ۱۳۹۴). غلامی و رشید نهال، پژوهشی با هدف بررسی نقش آموزش‌های مجازی در اثربخشی نظام آموزشی و بر روی مطالعه موردی یعنی معلمان انجام دادند. نتایج مشخص کرد که آموزش‌های مجازی در قالب دوره‌های کارآموزی، پودمانی و آموزش ضمن خدمت تخصصی به‌عنوان عامل اثربخش نظام آموزشی مؤثر بر توانمندسازی علمی



معلمان بود و فرصت‌های مناسبی از لحاظ شناخت معلمان با الگوها و روش‌های نوین یاددهی - یادگیری و فرایند تدریس اثربخش و کارا و نحوه سنجش و ارزشیابی مداوم و صحیح از میزان آموخته‌های دانش آموزان فراهم نمود (غلامی و رشیدی نهال، ۱۳۹۷). رحمت زهی و همکاران، در خصوص ارزیابی اثربخشی دوره‌های مهارت‌آموزی عملی تدریس اثربخش ضمن خدمت معلمان پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که مبتنی بودن بر نیازها و پیش دانسته‌های معلمان برای رشد و توسعه مهارت‌های تدریس مهم بوده و دوره‌های ضمن خدمت منجر به رشد حرفه‌ای تدریس و شخصیتی معلمان می‌شود و در نتیجه باعث بهبود شاخص بهره‌وری و افزایش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان هم خواهد شد (رحمت زهی و همکاران، ۱۳۹۷). پژوهشی توسط احمدی در مورد واکاوی دغدغه معلمان از آموزش مجازی صورت گرفت. نتایج نشان داد که مشکلات آموزش مجازی در زمینه نحوه تدریس برای معلمان در ایام شیوع کرونا شامل مواردی همچون: عدم آشنایی آنان با اصول و مبانی آموزش‌های مجازی، نبود روش واحد مناسب برای آموزش و تدریس مجازی، نبود منابع مناسب، نبود نرم‌افزار مناسب، عدم انتقال مفاهیم و محتوای کتب درسی به صورت صحیح به دانش آموزان، عینی نبودن محتوا، عدم ارتباط مستقیم معلم با دانش آموزان و والدین، درگیر شدن والدین با امر آموزش و عدم انجام صحیح آن، محروم شدن دانش آموزان از جو تربیتی مدرسه و در نهایت ناکافی بودن برگزاری دوره‌های ضمن خدمت تخصصی به صورت مجازی مرتبط با آموزش و نحوه تدریس مجازی برای معلمان بودند (احمدی، ۱۴۰۰). پژوهشی توسط ده حلاجی در مورد تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عملکرد حوزه تدریس معلمان انجام گرفت. نتایج مشخص که با آموزش ضمن خدمت و نظارت صحیح بر دوره‌های آن و ارائه محتواهای متناسب با نیازهای معلمان می‌توان رضایت آن‌ها از آموزش را افزایش داده و عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود بخشید (ده حلاجی، ۱۴۰۲). پژوهشی توسط فردیگ و همکاران<sup>۱</sup>، استانداردهای آموزش مجازی برای تربیت معلمان و نقش دوره‌های ضمن خدمت مجازی و کارآموزی مداوم در این زمینه برای رشد و توسعه حرفه‌ای آنان صورت گرفت. نتایج نشان داد که گسترش و اجرای استانداردهای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، توجه به تنوع دوره‌ها متناسب با سطح علمی و تحصیلاتی معلمان، توجه به زمان مناسب برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی حین خدمت و نحوه سنجش و ارزشیابی از آموخته‌های معلمان از برگزاری این دوره‌ها از مهم‌ترین اقدامات عملی بود (فردیگ و همکاران، ۲۰۰۹). آزکان و کاسلر<sup>۲</sup> پژوهشی در زمینه ارزشیابی نظام یادگیری الکترونیکی معلمان در قالب ارائه دوره‌های آموزشی به آنان انجام دادند. نتایج نشان داد که کیفیت سیستم، کیفیت خدمات، کیفیت محتوا، کیفیت کارورزی و کارآموزی؛ چشم‌انداز یادگیرنده، نگرش آموزش‌دهنده و موضوع پشتیبانی از عناصر مهم ارزشیابی محسوب می‌شوند و نقش مهمی در کاهش آسیب‌ها در این خصوص دارند (آزکان و کاسلر، ۲۰۰۹). آلتان<sup>۳</sup>، به بررسی تأثیر دوره‌های کارآموزی و ضمن خدمت بر روی توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخت. نتایج نشان داد که در آموزش دوره‌های کارآموزی و ضمن خدمت به معلمان باید توجه را به سمت ارائه دوره‌های مدرسه محور، توسعه حرفه‌ای و تاریخی متناسب با نیازهای معلمان، ارائه دوره‌های عملی مهارت‌های تدریس در کلاس درس، برنامه‌های رشد تفکر حرفه‌ای و انتقادی و گسترش برنامه‌های مهارت ورزی آموزش مجازی و از راه دور جلب کرد (آلتان، ۲۰۱۱). ننکا<sup>۴</sup> به بررسی فرصت‌های آموزش‌های الکترونیکی در قالب دوره‌های آموزشی برای معلمان پرداخت. نتایج نشان داد که دسترسی سریع به انواع آموزش‌های ضمن خدمت تخصصی به صورت مجازی، سودمندی و از بین بردن محدودیت‌های زمانی و مکانی

1. Ferdig

2. Ozkan &amp; Koseler

3. Altun

4. Nneka

آموزش و افزایش سطح دانش و مهارت معلمان در زمینه کاری از فرصت‌ها بودند (ننکا، ۲۰۱۱). پژوهشی توسط باندو و لی<sup>۱</sup> در مورد اثرات و چالش‌های برگزاری دوره‌های مختلف ضمن خدمت انجام گرفت. نتایج نشان داد که کمبود امکانات نرم‌افزاری کلاس‌ها و سطح پایین علمی برخی از مدرسان دوره‌های ضمن خدمت از عمده‌ترین چالش‌ها بود (باندو و لی، ۲۰۱۴). پژوهشی توسط آیواز تونسل و کوبانگلو<sup>۲</sup> در زمینه نقش آموزش‌های ضمن خدمت برای معلمان انجام گرفت. نتایج مشخص کرد که این آموزش‌ها در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش از جمله تدریس و مهارت‌های معلمان، اثربخش و ضروری بود (آیواز تونسل و کوبانگلو، ۲۰۱۹). پژوهشی توسط تیجانی و همکاران<sup>۳</sup>، در مورد برگزاری دوره‌های آموزشی معلمان با هدف بهبود وضعیت مهارت‌های تدریس آنان با استفاده از پروژه آموزش مجازی STEM در دوران شیوع کرونا صورت گرفت. نتایج نشان داد که پروژه STEM که با هدف حمایت و آماده‌سازی آموزش‌های ضمن خدمت طراحی شده بود توانست باعث افزایش مهارت‌های تدریس و شناخت بیشتر معلمان با ابزارها، روش‌شناسی و رویکردهای نوین آموزشی شود و فرصت‌هایی برای دسترسی سریع و آنلاین به محتوا و آزمون‌های دوره‌های آموزشی و بازخورد فوری، یادگیری مداوم و رشد و توسعه حرفه‌ای آموزش و تدریس مجازی معلمان برای بهبود امر فرایند یادگیری دانش آموزان فراهم نماید (تیجانی و همکاران، ۲۰۲۱). در سال ۲۰۲۴، پژوهشی توسط کومار ماهارا<sup>۴</sup>، در مورد شناسایی چالش‌ها از دیدگاه معلمان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که طولانی بودن برگزاری برخی دوره‌ها، منابع مطالعاتی محدود، نفوذ سیاسی و محدودیت مالی مؤسسات برگزارکننده دوره‌های ضمن خدمت از چالش‌ها بود (کومار ماهارا، ۲۰۲۴). در پایان باید گفت: با مطالعه و بررسی پیشینه‌های داخل و خارج کشور، بین نتایج این تحقیقات با همدیگر، همخوانی و تناسب نسبتاً خوبی وجود دارد. جنبه نوآورانه بودن پژوهش حاضر است که به بررسی مدل SWOT در قالب قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای سه سامانه پرترفدار فرهنگیان که به صورت مجازی دوره‌های ضمن خدمت را ارائه می‌دهند می‌پردازد و تمرکز خود را به نحوه مهارت‌های تدریس معلمان دوره اول ابتدایی پرداخته و به دنبال بررسی اثربخشی این سامانه‌ها بر روی مهارت‌های حرفه‌ای تدریس آنان است. این امر می‌تواند ضمن شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها از دیدگاه خود معلمان؛ رهنمودها و راهکارهای مؤثری را هم برای مدیران، مسئولان و مدرسان سامانه‌های دوره‌های ضمن خدمت مجازی فراهم نماید.

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی<sup>۵</sup> و به روش توصیفی-پیمایشی<sup>۶</sup> بوده و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه<sup>۷</sup> محقق ساخته مبتنی بر مبانی نظری و تحقیقات مرتبط با موضوع بوده و جامعه آماری<sup>۸</sup> هم شامل معلمان شاغل در دوره اول ابتدایی در آموزش و پرورش در استان ایلام<sup>۹</sup> که حداقل ۳ دوره ضمن خدمت را در سامانه (LTMS) و سامانه (Rayadars) و سامانه (Meraat) در طول سال‌های تحصیلی، ۱۴۰۱-۱۴۰۲ و ۱۴۰۲-۱۴۰۳

1. Bando & Li

2. Ayvaz-Tuncel & Cobanglu

3. Tijani

4. Kumar Mahara,

5. Applide Researchs

6. Survey- Descriptive Method

7. Questionnaire

8. Stitistical Puplution

9. Ilam Province

گذرانده‌اند، است. حجم جامعه ۲۶۰ بوده که حجم نمونه با استفاده از روش کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> تعداد ۱۵۴ نفر تعیین شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده<sup>۲</sup> تعداد ۶۹ مرد و ۸۵ زن به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

### یافته‌های پژوهش

ابتدا در زمینه شناخت آسیب‌های سامانه جامع مدیریت یادگیری و آموزش فرهنگیان (LTMS) و سامانه رایادرس (Rayadars) و سامانه مرآت (Meraat)، سؤالی باز پاسخ و کلی با همین عنوان که (به نظرتان مهم‌ترین آسیب‌ها در قالب تهدیدها یا چالش‌های اساسی سامانه آموزش ضمن خدمت LTMS و سامانه رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) کدامند؟) برای معلمان مطرح شده بود. سؤالات چندگزینه‌ای پرسشنامه هم شامل: معیارهای ۷گانه یعنی در زمینه‌های هدف، محتوا، فعالیت‌های یادگیری، راهبردهای یاددهی-یادگیری، زمان، نظارت و ارزشیابی و درنهایت مهارت‌های حرفه‌ای تدریس، بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی و درصد و بهره گرفته شده است.

جدول ۱- به نظر شما تا چه میزان از نظر هدف (پاسخگویی به نیازهای آموزشی کاربران، رشد حرفه‌ای و افزایش مهارت‌های شناختی معلمان در تدریس) در سامانه‌های مجازی ضمن خدمت (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) توانسته‌اند عملکرد خوبی داشته باشند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۳۵	۶۰	۱۰	۱۵	۱۵۴ نفر
درصد	٪۲۰	٪۶۶	٪۴	٪۱۰	٪۱۰۰

از آنجایی که گزینه زیاد بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) توانسته‌اند در زمینه برآورده شدن اهداف موردنظر، خوب عمل کنند.

جدول ۲- تا چه میزان محتوای ضمن خدمت در سامانه‌های مجازی (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) دربرگیرنده دانش و شناخت معتبر، میراث ارزشمند، به‌روز و مسئله محور بودن و رشد مهارت‌های حرفه‌ای تدریس معلمان بوده‌اند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۴۲	۹۸	۱۴	۰	۱۵۴ نفر
درصد	٪۲۶	٪۶۵	٪۹	٪۰	٪۱۰۰

از آنجایی که گزینه زیاد بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که محتوای سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) مناسب بوده‌اند.

1. Krejcie and Morgan

2. Simple Random Sampling

جدول ۳- چقدر شما به عنوان یک معلم در فعالیتهای یادگیری (تعاملات دوسویه با مدرس و مدیر دوره ضمن خدمت، امکان کسب تجارب جدید، پرسش و پاسخ، پرورش مهارت‌های جدید و کسب سبک‌های یادگیری متنوع، حل تمرینات و تکالیف متعدد و به‌روز، ایجاد فرصت‌های متنوع یادگیری مستمر) در سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) مشارکت داشته‌اید و آیا این سامانه‌ها توانسته‌اند انتظارات شما را برآورده سازند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲۸	۴۹	۷۰	۷	۱۵۴ نفر
درصد	۱۹٪	۳۵٪	۴۱٪	۵٪	۱۰۰٪

از آنجایی که گزینه کم بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که کمتر در فعالیتهای یادگیری شرکت داشته‌اند و سامانه (LTMS)، رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) انتظارات مربوط به یادگیری فعال را برای معلمان برآورده نساخته‌اند.

جدول ۴- تا چه میزان سامانه‌های ضمن خدمت مجازی (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) توانسته‌اند راهبردهای یاددهی-یادگیری (روش‌های گوناگون یادگیری محتوا، فرصت تصمیم‌گیری، رشد سواد رسانه‌ای و اطلاعاتی، ارتباط، گفتگو و اظهارنظر) را برای شمای معلم مهیا کنند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۶۳	۴۹	۲۸	۱۴	۱۵۴ نفر
درصد	۴۵٪	۳۵٪	۱۵٪	۵٪	۱۰۰٪

از آنجایی که گزینه خیلی زیاد بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) توانسته‌اند راهبردهای یاددهی-یادگیری را برای معلمان مهیا کنند.

جدول ۵- تا چه میزان سامانه‌های ضمن خدمت مجازی (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) توانسته‌اند از لحاظ زمان (برگزاری دوره‌ها در کوتاه‌مدت و فشرده، ثبت نمرات، انعطاف‌پذیری در مدت‌زمان لازم و کافی، آرامش، استمرار و پیوستگی در پاسخ به سؤالات آزمون‌ها) خوب عمل نمایند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲۱	۳۵	۹۸	۰	۱۵۴ نفر
درصد	۱۰٪	۱۵٪	۷۵٪	۰٪	۱۰۰٪

از آنجایی که گزینه کم بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که از نظر آنان از لحاظ زمان (برگزاری دوره‌ها در کوتاه‌مدت و فشرده، ثبت نمرات، انعطاف‌پذیری در مدت‌زمان لازم و کافی، استمرار و پیوستگی در پاسخ به سؤالات آزمون‌ها)، سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) خوب عمل نکرده‌اند.

جدول ۶- تا چه میزان سامانه‌های ضمن خدمت مجازی (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) توانسته‌اند از لحاظ نظارت و ارزشیابی اصلاح و بازنگری برنامه‌ها، استمرار و مداومت، ارزیابی کمی و کیفی (ترکیبی)، ارائه انواع بازخورد، برگزاری دوره‌های جبرانی مداوم با سطح دانش، تحصیلات و توان هر کاربر، نوآوری در ایجاد روش‌های ارزیابی، کاربرد انواع روش‌های ارزشیابی و همچنین ارزیابی از عملکرد و نظارت بر خود، به خوبی عمل نمایند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲۱	۴۲	۷۷	۱۴	۱۵۴ نفر
درصد	٪۱۶	٪۲۲	٪۵۰	٪۱۲	٪۱۰۰

از آنجایی که گزینه کم بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان معتقدند که از نظر آنان از لحاظ نظارت و ارزشیابی سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) به خوبی عمل نکرده‌اند.

جدول ۷- تا چه میزان سامانه‌های ضمن خدمت مجازی (LTMS)، (Rayadars) و (Meraat) توانسته‌اند شناخت شما را از انواع مهارت‌های حرفه‌ای تدریس (قبل از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس) نظیر طرح درس، تعیین هدف‌های آموزشی، ارزشیابی تشخیصی، تکوینی، پایانی، روش‌های خلاقانه و متنوع تدریس، الگوهای تدریس، ارتباط و مدیریت کلاس درس و در نهایت ارائه انواع تکالیف و بازخوردهای متنوع مهارت محور، بهبود و ارتقاء دهند؟

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲۸	۷۷	۳۵	۱۴	۱۵۴ نفر
درصد	٪۱۵	٪۵۰	٪۲۳	٪۱۲	٪۱۰۰

از آنجایی که گزینه زیاد بیشترین فراوانی را دارد، پس معلمان در مجموع معتقدند سامانه (LTMS) و رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) توانسته‌اند شناختی از انواع مهارت‌های حرفه‌ای تدریس را در حد نسبتاً مطلوبی برای معلمان بهبود و ارتقاء دهد.

### نتیجه‌گیری، پیشنهادها و محدودیت‌ها

دوره‌های آموزش ضمن خدمت عموماً در آموزش و پرورش کشور برای افزایش توانمندی‌های معلمان و کارکنان و به‌روزرسانی اطلاعات و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی آنان ارائه می‌شود و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای رسیدن به معلم تراز جمهوری اسلامی ایران و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در زمینه توسعه حرفه‌ای مهارت‌های گوناگون و ساحت‌های تربیتی شش‌گانه در سند تحول بنیادین در جهت رسیدن به رویکرد تحول‌گرایی قلمداد می‌شود. سامانه جامع مدیریت یادگیری و آموزش فرهنگیان (LTMS) به‌عنوان رسمی‌ترین، پرطرفدارترین، در دسترس‌ترین و به‌روزترین سامانه آموزش ضمن خدمت مجازی برای کلیه فرهنگیان مطرح است. سامانه رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) هم به‌عنوان زیرمجموعه‌های از سیستم مدیریت یادگیری (LMS) است که رویکردی چندمرحله‌ای و دوره‌ای برای کاربران فرهنگی با محتوایی گسترده دارد. در بررسی نتایج این پژوهش و تحلیل مدل SWOT، مشخص شد که از نظر هدف، محتوا، راهبردهای یاددهی و یادگیری و میزان ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای تدریس دبیران درس مطالعات اجتماعی در جهت کارایی و اثربخشی



تدریس دبیران درس مطالعات اجتماعی توسط سیستم‌های مجازی ضمن خدمات‌های مذکور در حد مطلوب و در حد مقیاس خیلی زیاد و زیاد فرصت‌هایی ایجاد شده بود؛ اما از نظر میزان فعالیت‌های مختلف یادگیری و تعاملات دوسویه و متقابل، زمان و نظارت و ارزشیابی دوره‌های مجازی ضمن خدمت مذکور در حد نامطلوب بود و ضعف‌هایی مشاهده شد. همچنین بیشتر تهدیدها دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بیشتر مربوط به ابعاد فنی، نظارتی، ارزشیابی، برنامه‌ریزی زمانی و همچنین نبود زیرساخت‌های قوی فناوری اطلاعات و ارتباطات بوده که جا دارد مسئولان و متصدیان قدمی در حل این تهدیدات بردارند. همچنین دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی سامانه (LTMS) و سامانه رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) توانستند قوت‌هایی نسبتاً مطلوبی ایجاد کرده و باعث شناخت بیشتر معلمان از انواع مهارت‌های حرفه‌ای تدریس نظیر طرح درس، تعیین هدف‌های آموزشی، ارزشیابی تشخیصی، تکوینی، پایانی، آشنایی با روش‌های خلاقانه و متنوع تدریس، الگوهای تدریس، ارتباط و مدیریت کلاس درس و درنهایت ارائه انواع تکالیف و بازخوردهای متنوع و مهارت محور شوند. در پایان برای رضایت‌مندی و کارایی و اثربخشی جامعه معلمان دوره اول ابتدایی از دوره‌های مجازی ضمن خدمت و تحول‌گرایی در این حوزه، می‌توان راهکارهایی همچون: استفاده از نظر کارشناسان و متخصصان در مورد به‌روزرسانی دوره‌ها و سؤالات آزمون‌ها مناسب با سطح توانمندی‌ها و تحصیلات فرهنگیان و تطبیق با رشته‌های تخصصی - شغلی آنان در سامانه (LTMS) و سامانه رایادرس (Rayadars) و سامانه (Meraat) همچنین مشوق‌ها و حمایت‌های فناورانه از فرهنگیان متقاضی دوره‌های ضمن خدمت از طریق: رایگان نمودن برخی از دوره‌ها و یا ارائه بسته‌های اینترنتی رایگان و یا با تخفیف و درنهایت توسعه پهنای باند اینترنت و دسترسی ساده و سریع به آن و همچنین افزایش کیفیت مدرسان و مدیران دوره‌های ضمن خدمت مجازی ارائه نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود بر اساس مدل SWOT برای افزایش قوت‌های سامانه‌های ضمن خدمت مجازی فرهنگیان به مواردی همچون: دسترسی ساده‌تر اینترنتی از طرق مختلف به سامانه‌ها، افزایش کیفیت محتوایی بهتر و متنوع‌تر، نظارت تیم قوی مدیریتی در سامانه‌ها، استفاده از فناوری‌های پیشرفته و به‌روز و افزایش انگیزه معلمان برای شرکت در این سامانه‌ها و تأکید بر اینکه سامانه‌ها به‌عنوان پایگاه‌های قدرتمند و مولد در میان فرهنگیان باشند، توجه نمود. در پایان، پیشنهاد می‌شود بر اساس مدل SWOT برای کاهش ضعف‌های سامانه‌های ضمن خدمت مجازی فرهنگیان به مواردی همچون: استفاده از نیروی کار کافی و باتجربه در مدیریت سامانه‌ها، استفاده بیشتر از تجهیزات جدید، استفاده از ابزار تحقیق و توسعه برای مشخص شدن کمبودها و ضعف‌ها توجه نمود. پیشنهاد می‌شود بر اساس مدل SWOT برای افزایش فرصت‌ها سامانه‌های ضمن خدمت مجازی فرهنگیان به مواردی همچون: تغییرات مثبت در قوانین و مقررات آموزشی و محتوایی سامانه‌ها، افزایش رشد جامعه هدف و هرم جمعیتی استفاده‌کنندگان از سامانه‌ها، پیشرفت فناوری و ایجاد مشتریان و متقاضیان جدید و توجه به نیازها و درخواست‌های جدید و مطالبه معلمان و تقویت رابطه با سایر نهادها و سازمان‌ها توجه نمود. پیشنهاد می‌شود بر اساس مدل SWOT برای کاهش تهدیدها سامانه‌های ضمن خدمت مجازی فرهنگیان به مواردی همچون: تغییرات تنوع محور و مطلوب در جذب قوانین و مقررات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری جدید و کیفیت محور و توجه به سلیقه و خواست معلمان توجه نمود. از محدودیت‌های پژوهش این بود که برخی از معلمان ابتدایی در پاسخ به سؤالات پرسشنامه امتناع می‌کردند که به ناچار به معلمانی که تمایل داشتند که پرسشنامه را تکمیل نمایند، پرسشنامه ارسال شد. این امر محدودیت‌ها و مشکلاتی همچون: هدر رفتن وقت و انرژی محقق ایجاد نمود.

## مشارکت نویسندگان

تمامی کارهای انتخاب موضوع و ویرایش مقاله حاصل کار تک نویسنده است.

## تشکر و قدردانی

از معلمان ابتدایی برای همکاری‌شان و کارشناسان نیروی انسانی و ضمن خدمات ادارات مختلف شهرستان‌ها و مناطق آموزش و پرورش استان ایلام به جهت مشارکت و در اختیار گذاشتن اطلاعات موردنیاز ممنونم.

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع وجود ندارد.

## منابع

- Abtahi, S., H. (2013). *Training and improvement of human capital*, Tehran: Publications of Organization for Development and Modernization of Industries of Iran (In Persian).
- Ahmadi, L. (2021). Analyzing teachers' concerns about virtual education in secondary school (a phenomenological study). *Journal of a new approach in educational sciences*, 4(1), 41-35. (In Persian).
- Alipour, M., & G, S., A. (1401). Investigating and comparing the effectiveness of virtual and face-to-face in-service training for teachers based on Kirkpatrick's model. *Teacher's Professional Development Quarterly*, 7(1), pp. 31-45. (In Persian).
- Altun, T. (2011). INSET (In-service Education and Training) and Professional Development of Teachers: A Comparison of British and Turkish Cases. *US-China Education Reviews*, 6, 846-858.
- Ayvaz-Tuncel, Z., Cobanglu, F. (2018). In-Service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners. *International Journal of Instruction*, 11(4), 159-174.
- Bahrami, B., Hosseini, A. (2014). Investigating the relationship between in-service training programs and the level of creativity in the teaching of teachers from their schools in the academic year of 2011-2013. *Quarterly Journal of New Research in Human Sciences*, 1(4), 161-182. (In Persian).
- Bando, R., Li, X. (2014). *The Effect of the In-Service Teacher Training as a Second Language*. IDB Publications.
- Clandra, B., Puvirajah, A. (2014). Teacher Practice in Multi User Virtual Environments A Fourth Space. *Tech Trends*, 58(6), 29-35
- Gholami, B., Rashid Nahal, M. (2017). Investigating the role of virtual education in the effectiveness of the educational system (case study of education teachers in Ilam province). *The Third National Conference on Modern Researches in Education and Modern Researches*. (In Persian).
- Darabi Nezhad, T., Amani, T. (2014). Pathology of in-service courses for educators and providing appropriate solutions for effectiveness in Ilam province, *The Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*. (In Persian).
- Datta, D., Philips, M., Bywater, J.P., & Chiu, J. (2021). Virtual Pre-service and In-service Teacher Assessment and Feedback via Conversational Agents. *Proceedings of the 16th Workshop on Innovative Use of NLP for Buildings Educational Applications*, 185-198.
- Deh Halaji, A. (2023). The impact of in-service training on teachers' performance. *The first International Conference of Social Sciences, Sociology and Education with a Forward-looking Approach*. (In Persian).
- Hakimzadeh, R., Malekipour, A., Malekipour, M., & Qasimpour, I. (2014). Examining the status of virtual courses of in-service education for educators (a case study of educators in Dehhran region). *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 5(4), 50-35. (In Persian).

- Heydarinejad., S. Bahrami., & M. Azmsha., T. (2011). Investigating the effect of in-service training courses on the empowerment of teacher training teachers. *Quarterly Journal of Applied Research in Sports Management*, 1(2), 88-81. (In Persian).
- Farsi Aliabadi, N., Natghi, F., & Saifi, M. (2016). Evaluation of curricula while serving primary school teachers in creating the necessary qualifications in teachers in order to realize the overall goal of the curriculum and educational programs of the course. *Family and Research Magazine*, 4(35), 65-85. (In Persian).
- Ferdig, R., Cavanaugh, C., Dipietro, M., & Wade Black, E. (2009). Virtual Schooling Standards and Best Practices for in-service Teacher Education. *Journal of Technology and Teacher Education*, 17(3), 121-134.
- Gholami, B., Rashid Nahal, M. (2017). Investigating the role of virtual education in the effectiveness of the educational system (case study of education teachers in Ilam province). *The Third National Conference on Modern Researches in Education and Modern Researches*. (In Persian).
- Kokoc, M., Ozlu, A., Comer, A., & Karla, H. (2011). Teachers views on the potential use of online in-service education and training activities. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 12(4), 68-87.
- Kumari Mahara, K. (2024). Receiving and Implementing In-Service Teacher Training Programmes: Identifying Challenges from Teachers Perspectives. *KMC Journal*, 6(1), 153-175.
- Mouw, J., Fokkens-Bruinsma, M., & Verheij, G.H. (2020). Using virtual reality to promote pre-service teachers classroom management skills and teacher resilience: A qualitative evaluation. *Sixth International Conference on Higher Education Advances*, 325-332.
- Nkechinyere Amadi, M. (2003). In-service Training and Professional Development of Teachers in Nigeria: Through Open and Distance Education. *Pre-service and In-service Teacher Training & Learning and Teaching Styles Conference*, 173-180.
- Nneka, H.E. (2011). Modeling LIS student's intention to adopt e-learning: A case from University of Nigeria Nsukka. *Library Philosophy and Practice e-journal*, 478-491.
- Ozkan, S., Koseler, R. (2009). Multi – dimensional Students Evaluation of E-Learning System in the Higher Education Context: An Empirical Investigation. *Computers & Education*, 53, 1285-96.
- Rahmat Zahi, K., Azarnoush, U., Akhawa, M., & Yaqoubi, M. (2017). Evaluating the effectiveness of holding in-service training courses for teachers in education. *The 11th International Conference on Psychology and Social Sciences*. (In Persian).
- Rolando, L.G.R., Luz, M.R.M.P. (2014). Learning With their Peers: Using a Virtual Learning Community to Improve an in – service Biology Teacher Education Program in Brazil. *Teaching and Teacher Education*, 44, 44-55.
- Sajjadi, S.M.T., Kian, M., & Safai Mohd, S. (2013). Pathology of the phenomenon of education transfer service in education within the education organization (a case study of Khorasan Razavi province). *Education and Human Resources Development Quarterly*, 1(2), 1-24. (In Persian).
- Siraj Aldini, M. F., Fathi, S., Amini, A., & Fathi, K. (2015). Investigating the role and impact of in-service training on the professional growth and performance of teachers, *The Third National Conference on Strategies for the Development and Promotion of Educational Sciences, Psychology, Counseling and Education in Iran* (In Persian).
- Tijani, B., Madurai. N., & Falade, T. (2021). Teacher Training during covid -19: A case study of the virtual STEM project in Africa. *IEEE Global Engineering Conference*.
- Yazdani, F. (2013). Evaluating the effectiveness of the virtual education system while serving educators. *Information and Communication Technology Quarterly in Educational Sciences*, 5(2), 97-122. (In Persian).
- Yazdani, M. Yagoubi, J. (2016). The effect of service training courses on improving teachers' performance. *The First National Conference on the Application of Modern Research in Humanities*. (In Persian).
- Zainiwand, F., Zainiwand, F. (2014). In-service training and excellence of primary teachers. *Ministry of Education: National Primary Education Conference*. (In Persian).