

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل): مورد

معلمان ابتدایی استان تهران

The Effective Elements on the Quality Improvement of long Term (persue studies) in- service courses for Primary Teachers

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۳/۴؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۶/۱۲؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۹/۲۹

M. Shabak., (Ph.D)

مریم شباک^۱

Abstract: The Effective Elements on the Quality Improvement of long Term (persue studies) in- service courses for Primary Teachers. Thus, the following research tends to specify the effective factors that help in the improvement of long term OJT classes from the view point of teachers, managers, instructors, and experts. The researcher seeks to assure the following questions: 1-What effective factors contribute to the improvement of long term OJT courses? 2-What indicators do each one of factors has? 3-What are the differences among the views of teachers, managers, instructors and experts regarding the factors and their indicators? To carry out this research a sample of 600 teachers, managers, instructors and experts were randomly selected. A questionnaire consisting of 86 items were developed and distributed among the sample. About 537 questionnaires were completed and analyzed. The Cora Bach's Alpha coefficient that was for a collection of 86 items as equal to 0.986. To analyze the data, the one -way variance analysis was used in order to answer the third question. The present research method is developed in term of objective and quantities in view of data and cross-sectional from quality point of view. The sufficient amount of sampling (KMO) as equal to 0.971 and the significance of Kroit Barlett characteristics indicated the availability to a good condition to implement one-way variance analysis. Based on an analytical approach for the main rotating components by using Varimax method and given matrix, Scray's diagram and the percentage of appointed variance, only 6 factors out of 86 series of it were extracted. These six factors altogether cover totally 61.4% of the whole variances of variable the first factor of which shares 21 questions. The special value accounts for 39.587% of total variance that belong to variables. A simple structure of factors has produced these results. The first factor of with its 21 clauses represents the effects that budget and time have, with a mean value of 39.587. The second factor with its 22 clauses the training contents with mean value of 4.780. The third factor with mean value of 3.174. The forth factor with its 15 clauses the stimulation and effort of a student with a mean value of 1.911. The fifth factor with 10 clauses the training environment with a mean value of 1.701 and the six factors with its three clauses the management and leadership of training courses with a mean value of 1.659. Lastly, one-way variance test was used in this study to compare the opinions expressed by the four groups who participated in it. The result showed that there is a significant differences between opinions expressed by third group (the teachers) and those expressed by first and forth group (teachers and experts). The total average of third more than average of all other groups.

KeyWords: in – service, in, service teachers, long term in, service (persue studies), Effective Elements

چکیده: هدف پژوهش حاضر مشخص کردن عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت و میزان تاثیر این عوامل از دیدگاه معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان است. در پژوهش حاضر محقق در پی پاسخ به سوالات زیر است: الف. عوامل موثر بر بهبود کیفیت دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت کدامند؟ ب. هر یک از این عوامل مرکب از چه شاخص‌هایی است؟ ج. چه تفاوتی بین نگرش‌های معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان درخصوص عوامل و شاخص‌ها وجود دارد؟ نمونه پژوهش، ۶۰۰ نفر از معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب و پرسشنامه‌های شامل ۸۶ سوال بر روی آن‌ها اجرا گردید. از این گروه تعداد ۵۳۷ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بعد از گردآوری داده‌ها همبستگی هر ماده با نمره کل محاسبه گردید و تمام سوال‌ها دارای همبستگی بالا معنادار بوده و ضریب آفای کرانباخ برای مجموعه ۸۶ ماده‌ای برابر با ۰/۹۸۶ گردید. برای بررسی داده‌های تحقیق از روش، تحقیق عاملی و جهت جوابگویی به سوال سوم از تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده گردید. روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، توسعه‌ای از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت زمینه‌یابی مقطعی است. مقدار کفایت نمونه‌برداری (KMO) برابر ۰/۹۷۱ و معنادار بودن مشخصه کرویت بارلت حاکی از وجود شرایط مناسب جهت اجرای تحلیل عاملی بوده است. بر پایه روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخشی به شیوه واریانکس با توجه به ماتریس عاملی، نمودار اسکری و درصد واریانس تعیین شده از مجموعه ۸۶ سئوال ۶ عامل استخراج گردید. این ۶ عامل بر روی هم ۶۱/۴ درصد کل واریانس متغیرها را پوشش می‌دهد که سهم عامل یکم با ۲۱ سئوال و ارزش ویژه در حدود ۳۹/۵۸۷ درصد کل واریانس متغیرها را توجیه می‌کند. یافته‌ها نشان دادند که عوامل موثر در کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بلندمدت به ترتیب اولویت عبارتنداز: بودجه و زمان، محتوای آموزشی، تجربه و تسلط علمی مدرس، انگیزه و تلاش دانشجو، محیط آموزشی، مدیریت و رهبری دوره. همچنین مقایسه نظرات چهار گروه شرکت‌کننده در پژوهش نشان داد که بین نظرات مدرسان با گروه‌های معلمان و متخصصان تفاوت معناداری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: آموزش ضمن خدمت، ضمن خدمت معلمان، ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل)، عوامل موثر

مقدمه

در دنیای امروز تحولات تکنولوژیکی به حدی با سرعت پیشروی می‌کند که دانش بشری هر ۵ سال یک‌بار، دوبرابر افزایش می‌یابد و این افزایش همه‌چیز را در حال تغییر و تحول قرار می‌دهد پس چگونه می‌توان منابع انسانی یک سازمان را با تغییر و تحولات آشنا کرد؟ بدیهی است در صورت بی‌توجهی به امر آموزش کارکنان، سرنوشت و بقای سازمان به‌خطر خواهد افتاد (صبایان، ۱۳۸۱). اگر عوامل محیطی به‌صورت کامل ثابت می‌مانند، اگر مهارت‌ها و توانایی‌ها همواره به‌روز بودند و منسوخ نمی‌گردیدند و اگر فردا درست مانند امروز بود، در آن صورت مدیران نباید به تغییرات سازمانی توجه می‌کردند، ولی دنیای واقعی همواره دستخوش تشنج، تحول و دگرگونی است و اگر سازمان یا اعضای آن بخواهند در صحنهٔ پر رقابت، ایستادگی کنند باید همواره متحول شوند، چون صنعت، تکنولوژی، دانش و بینش و تخصص و مهارت‌های موجود در سازمان‌های اجتماعی روز به روز تکامل بیشتری می‌یابند و به موازات آن افراد سازمانی هم به خاطر اشتغال مداوم به‌کار، فرصت فراگیری پیشرفت‌های علمی و عملی جدید را ندارند، از این‌رو وظیفهٔ اداره‌کنندگان نیروی انسانی است که در ایجاد سیستمی پرتوان، جهت آموزش کارکنان و هماهنگ ساختن معلومات و آگاهی‌های آنان با آخرین پیشرفت‌های حرفه‌ای و تخصصی، اجتماعی و اداری را همگام و هماهنگ گردانند.

معلمان خوب، خوب به‌دنیا نمی‌آیند، بلکه ساخته می‌شوند. نمی‌توان فرض کرد که هرکسی می‌تواند تدریس کند، بلکه برای این مهم، به دانش و مهارت وسیعی نیاز است تا آموزش و یادگیری دانش‌آموز تضمین شود. هیچ‌کس مایل نیست تحت آموزش معلمی قرار گیرد که فاقد کفایت است (جان ای، گلاور و راجر اچ برونیک^۱، ترجمه خرازی، ۱۳۸۵).

آموزش ضمن خدمت از جمله راهکارهای اساسی در به تعادل رساندن روش‌های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری‌های فراسازمانی است، این نوع آموزش‌ها عمدتاً در سهم‌محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد تغییر نگرش‌ها ارائه می‌شود (فورد^۲، ۱۹۹۹، ص، ۱۱).

ویلچ وریمرز^۳ (۲۰۰۰) در مطالعه خود اظهار داشته‌اند که توسعه حرفه‌ای معلمان باید به عنوان فرایندی تلقی شود که از دوره قبل از خدمت شروع شده و تمام طول زندگی فرد را دربرمی‌گیرد (ملابی‌نژاد، ۱۳۸۷). بر این اساس آموزش معلمان یک فرایند مستمر است

1. Roger H. Bronick & Johana Glover

2. Ford

3. Villeges & Reimers

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

(فورستی، ۱۹۹۲). و به‌زعم واشیست (۲۰۰۲) سرمایه‌گذاری برای آموزش معلمان ابتدایی به دلیل بازگشت سریع‌تر نتیجه موثرتر داشته و موجب گسترش آموزش عمومی می‌شود. هم‌چنین توجه به عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا کارکنان با انگیزه در طول دوره‌ها، دارای کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری می‌باشند.

موفقیت یک معلم از مجموعه توانایی‌های وی ناشی می‌شود که در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت اعم از کوتاه‌مدت یا بلندمدت موظف به انتقال این توانایی‌ها می‌باشد. بدیهی است که این توانایی‌ها در اثر روش تدریس و مجموعه علوم و دانش‌ها به‌وجود می‌آید و در صورت مؤثر بودن از اتلاف سنگین منابع مادی و انسانی و اسراف وقت و اتلاف عمر دانش‌آموزان جلوگیری می‌کند و اگر آموزشی که در کلاس‌های ضمن خدمت داده می‌شود در کارایی معلم مؤثر نباشد و او را در کلاس یاری ندهد عمر معلمان و سرمایه مملکت به هدر رفته است و از طرف دیگر بر میلیون‌ها دانش‌آموز که سرمایه واقعی مملکت هستند آسیب می‌رسد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که نگرش معلمان در زمینه عوامل موثر بر گرایش آن‌ها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت چهار عامل، نیاز به پیشرفت، نیاز به دستیابی به مهارت در شغل، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی می‌باشد (میرزاحمدی و قاضی‌زاده، ۱۳۸۷). سعید محمد^۱ (۲۰۰۰) زمینه‌های مختلف آموزش ضمن خدمت و قبل از خدمت در مدارس معلمان در جمهوری فدرال آلمان، فرانسه و انگلیس را مورد بررسی قرار داده است. آموزش ضمن خدمت معلمان به آن‌ها کمک می‌کند که درخواست‌های آنی خود را در همان زمان آموزش ببینند و مطالبی را که مربوط به رشته تحصیلی‌شان است، دریابند. مهارت‌های معلمی و خدمات مدارس می‌تواند به بهبود و کیفیت کار آموزش بچه‌ها و محقق کردن خواسته‌های بچه‌ها و معلمان در زمینه‌های آموزش کمک کند.

اما آموزش ضمن خدمت با توجه به پژوهش‌های انجام شده تاکنون در افزایش سطح علمی کمتر مؤثر بوده است و هم‌چنین این دوره‌ها نقشی در افزایش سطح درآمد نداشته و حتی در بهبود موقعیت معلمان در محیط کار نیز مؤثر نبوده است کلاس‌های ضمن خدمت معلمان در افزایش درصد قبولی دانش‌آموزان نیز به آن صورت که باید، تأثیر ندارد. به‌نظر می‌آید که باید در انتخاب اساتید و مطالب و نحوه ارائه آن و چگونگی ارزیابی معلمان دقت بیشتری به عمل آید (احمد علی حالتی املشی، ۱۳۸۵).

با عنایت به موارد فوق و نقش خطیر آموزش‌های ضمن خدمت در صرفه‌جویی منابع مادی و انسانی کشور محقق بر آن است که پژوهش موردنظر را با هدف بررسی عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت معلمان دوره ابتدایی، و پاسخ‌گویی به سوال‌های زیر انجام دهد:

۱- عوامل موثر بر بهبود کیفیت دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل) معلمان ابتدایی کدامند؟

۲- هریک از این عوامل مرکب از چه شاخص‌هایی است؟

۳- چه تفاوت‌هایی بین نگرش‌های معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان درخصوص عوامل و شاخص‌ها وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

در دنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر، بقا و دوام سازمان‌ها در گرو تعادل بین روش‌های انجام کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری‌های فراسازمانی است. این بیان خصوصاً در صنایع و سازمان‌های تجاری معنا و مصداق بارزی می‌یابد زیرا عدم استفاده از تکنولوژی جدید در سازمان به معنای از دست دادن بازار کار و مشتریان و در نتیجه اضمحلال و نابودی سازمان می‌باشد. در این میان شاید از جمله مسائلی که اکثر صاحب‌نظران مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در خصوص آن توافق دارند آن است که کلید اصلی این تعادل در استفاده از مکانیزم موثر آموزش ضمن خدمت کارکنان نهفته است. اهمیت و ضرورت این تعادل و همسویی و نیز درک ضرورت آموزش کارکنان و نقش آن در بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف منجر به آن شده است که امروز کمتر سازمان یا نهادی را می‌توان یافت که دارای بخش ویژه‌ای تحت عنوان «آموزش کارکنان» یا «آموزش ضمن خدمت کارکنان» نباشد و در آن برنامه‌ریزی آموزش کارکنان مبدل به یکی از دل‌مشغولی‌های مهم مدیریت نشده باشد (واجارگاه، ۱۳۸۳، ص. ۱۰). آموزش می‌تواند به معنای بوجود آمدن تغییر در دانش افراد، طرز کارشان، نگرش‌هایشان در مورد کارآیی و تعامل آنان با همکاران و سرپرستانشان باشد (طوسی صائبی، ۱۳۷۷، ص. ۲۴۸).

آموزش‌های رسمی که به صورت نظام‌دار بوده و منجر به مدرک تحصیلی یا ارائه گواهی می‌گردد به دو صورت متمایز تقسیم می‌گردند (فتحی واجارگاه، ۱۳۷۳، ص. ۱۰).

۱- آموزش قبل از خدمت^۱

1. Pre-service Education

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

۲- آموزش ضمن خدمت^۱

۱- آموزش قبل از خدمت: که قبل از ورود فرد به سازمان به وی ارائه می‌گردد تا شایستگی و توانایی‌های لازم را در او ایجاد کرده و وی را برای مشاغل در آینده آماده سازد. که دو نوعند:

الف- کوتاه‌مدت: این نوع آموزش برای آماده کردن فرد جهت ورود به خدمت به وی ارائه می‌شود و پس از این‌که فرد را برای شغل خاصی انتخاب کردند او را برای چندماه به این دوره‌ها اعزام می‌کنند.

ب- بلندمدت: این نوع آموزش هم، برای آماده کردن فرد جهت ورود به خدمت است با این تفاوت که دوره آموزش طولانی بوده و حاوی معلومات علمی و عملی است که توسط دانشگاه‌های وابسته به سازمان‌ها صورت می‌گیرد.

۲- آموزش ضمن خدمت: معمولاً در آموزش ضمن خدمت، برنامه‌ریزی‌ها متوجه افراد بزرگسال و شاغل در سازمان می‌شود که درجات علمی و شرایط احراز را کسب نموده و در یک رشته شغلی جهات و تخصص لازم را بدست آورده‌اند، اما برای دستیابی به مهارت‌های مختلفی از جمله تغییر در تکنولوژی و روش‌ها و یافته‌های علمی و... می‌بایست این افراد در جریان آخرین یافته‌های علمی و تغییرات به‌وجود آمده قرار بگیرند تا اطلاعات آنان به‌نگام شود.

همه فعالیت‌های رسمی و غیررسمی و تجربیاتی که کمک می‌کند تا معلم بتواند مسئولیت خود را به‌عنوان عضوی از نظام آموزشی به‌طور موثر و با کیفیت عهده‌دار شود آموزش ضمن خدمت معلمان است (کریس اندرسون، ۲۰۰۹).

الگوها و تئوری‌های آموزش‌های ضمن خدمت معلمان^۲

همه فعالیت‌های رسمی و غیررسمی و تجربیاتی که کمک می‌کند تا معلم بتواند مسئولیت خود را به‌عنوان عضوی از نظام آموزشی به‌طور موثر و با کیفیت عهده‌دار شود آموزش ضمن خدمت معلمان است (کریس اندرسون، ۲۰۰۹).

الگویی برای آموزش ضمن خدمت

روند برنامه‌ریزی اجرا و ارزشیابی آموزش‌های ضمن خدمت

- فراگیر موردنظر را مشخص کنید.
- راهبردی را برای سنجش نیاز فراگیر، هدف‌های کلی و معین، اطلاعات اولیه آزمون، اطلاعات اولیه نظرخواهی، ماهیت و میزان پرداختن به پروژه ی ضمن خدمت تعیین کنید.
- سنجش نیازهای فراگیران را اجرا کنید.
- برای نیازها و وظایف تعیین شده فراگیران اولویت قائل شوید.
- فعالیت‌ها، مواد و تجهیزات ضمن خدمت را تدوین کنید.
- ایجاد مقیاس‌هایی برای سنجش هدف‌های معین برنامه ضمن خدمت به‌وجود آمده و فعالیت‌های مربوط به آن:
- مقیاس ارزش‌سنجی را برای سنجش لیاقت کادر رهبری تدوین کنید.
- ارزشیابی تکوینی و نظارتی را در مورد فعالیت‌ها و هدف‌های پروژه ضمن خدمت ایجاد کنید.
- مقیاس‌های ارزش‌سنجی را برای سنجش عناصر و تجهیزات حمایتی به‌وجود آورید.
- ارزشیابی مجموعه‌ای را برای هدف‌های معین، فعالیت‌ها، کادر رهبری و حمایتی اجرا کنید.
- غیر از مدل یاد شده مدل‌های دیگری نیز جهت آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده است (نجفی، ۱۳۶۹، ص، ۸۷).
- ویلیام دبیلیو^۱، استاد دانشگاه ایالت تگزاس به تحلیلی از نقش معلم جهت فردی ساختن برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌پردازد و نه مدل را به‌وسیله تمایز بین اهداف و وسایل رسیدن به اهداف مشخص می‌کند.

نوع دو: مدل AE

A: اهداف به وسیله فرد معلم تدوین می‌شود
E: وسایل رسیدن به اهداف توسط دیگران
تعیین می‌شود

نوع اول: مدل AD

A: اهداف به وسیله فرد معلم تدوین می‌شود
D: وسایل رسیدن به اهداف توسط فرد معلم
تعیین می‌شود

نوع چهارم: مدل BD

B: اهداف به وسیله دیگران تدوین می‌شود
D: وسایل رسیدن به اهداف توسط معلم تعیین
می‌شود

نوع سوم: مدل AF

A: اهداف به وسیله فرد معلم تدوین می‌شود
F: وسایل رسیدن به اهداف توسط فرد معلم و
دیگران تعیین می‌شود

نوع ششم: مدل BF

B: اهداف به وسیله دیگران تدوین می‌شود
D: وسایل رسیدن به اهداف توسط معلم و
دیگران تعیین می‌شود

نوع پنجم: مدل BE

B: اهداف به وسیله دیگران تدوین می‌شود
E: وسایل رسیدن به اهداف توسط دیگران تعیین
شود

نوع هشتم: مدل GE

G: اهداف به وسیله فرد واسطه (معلم) و
دیگران تدوین می‌شود
E: وسایل رسیدن به اهداف توسط دیگران تعیین
می‌شود

نوع هفتم: مدل GD

G: اهداف به وسیله معلم و دیگران تدوین می‌شود
D: وسایل رسیدن به اهداف توسط فرد معلم
تعیین شود

نوع نهم: مدل GF

G: اهداف به وسیله فرد واسطه و دیگران تدوین می‌شود
F: وسایل رسیدن به اهداف توسط معلم و دیگران تعیین
می‌شود

A: اهداف توسط فرد معلم تدوین می‌شود.
B: اهداف توسط مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و غیره و... (دیگران) تدوین می‌شود.
C: اهداف توسط فرد معلم با همکاری دیگران تدوین می‌شود.
هم‌چنین سه طریق نیز می‌توان جهت تعیین وسایل مورد نیاز برای تحقق ارائه نمود:
D: وسایل مورد نیاز برای تحقق اهداف توسط معلم تعیین می‌شود.
E: وسایل مورد نیاز برای تحقق اهداف توسط مدیران، مربیان، دانش‌آموزان و... (دیگران) تعیین می‌شود.

F: وسایل مورد نیاز برای تحقق اهداف توسط فرد معلم با همکاری دیگران تعیین می‌شود.
همان‌طور که می‌بینیم با تغییر این شش متغیر می‌توان نه مدل را برای فردی ساختن آموزش‌های ضمن خدمت ارائه نمود.

مدل علمی دیگری را که توسط دونکین و بیدل^۱ جهت آموزش‌های ضمن خدمت با استفاده و تلخیص تحقیقات مربوط به تدریس ارائه شد از متیل^۲ (۱۹۶۰) گرفته شده است.
در این مدل چهار دسته متغیر توصیف خواهد شد که عبارتند از:

- ۱- متغیرهای شاخص
 - ۲- متغیرهای زمینه
 - ۳- متغیرهای فرایند
 - ۴- متغیرهای محصول (برون‌داد)
- در حالی که رابطه درونی این متغیرها تاکنون شناخته نشده‌اند فرض بر آن است که متغیرهای شاخص و زمینه، متغیرهای فرایند را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند که به نوبه خود بر متغیرهای محصول (برون‌داد) اثر می‌گذارند.

در توصیف متغیرهای فوق اضافه شده که متغیرهای شاخص شامل ویژگی‌ها و خصوصیات مسئولین، اداره‌کنندگان، مجریان و راهنمایان برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌باشند. این متغیرها هم‌چنین ویژگی‌ها و خصوصیات برنامه‌های آموزشی قبلی را نیز دربرمی‌گیرند. به-عنوان مثال متغیرهای شاخص عبارتند از نشانه‌های شخصیتی، سطح شغل، میزان هوش، مهارت‌ها، میزان ابتکار و نوآوری مسئولین، اداره‌کنندگان و مجریان برنامه‌ها، هم‌چنین تاریخ و میزان موفقیت آموزش‌های ضمن خدمت قبلی میزان استقبال از آن‌ها محل برگزاری، مدت برگزاری و غیره...

متغیرهای زمینه شرایطی را که راهنمایان، مسئولین مجریان و شرکت‌کنندگان در برنامه باید خود را با آن هماهنگ سازند، نشان می‌دهند. بخشی از این متغیرها مربوط به ویژگی-

1. Donkin & Bidel

2. Metil

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

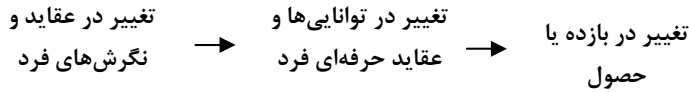
های شرکت‌کنندگان در برنامه می‌باشد مانند: جنس، سن، سنوات خدمت، توانایی‌ها، دانش و آگاهی، نگرش و... و بخش دیگر مربوط به محیط مدرسه، جامعه از نظر سیاسی و اجتماعی، فرایند توسعه برنامه‌ای، موقعیت جغرافیایی و... و آخرین بخش مربوط به زمینه وجوه آموزشی با نقد شرایط اجتماعی، احساس گروه یادگیری، نوع و میزان دسترسی به منابع مادی، زمان و...

متغیرهای نوع سوم یعنی متغیرهای فرایند به میزان فعالیت‌های واقعی شرکت‌کنندگان مربوط می‌شوند و شامل نوع فعالیت، مدت آموزشی (سخنرانی، بحث و...) و سایر رفتارهایی می‌شوند که موجب مشارکت آموزش‌دهنده و شرکت‌کننده در برنامه می‌باشند. متغیرهای محصول (برون داد) و مربوط به اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت سه متغیر قبلی روی دانش، آگاهی و مهارت‌های عملکردی نگرش‌های معلمین شرکت‌کننده در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌باشند.

البته به‌جهت ماهیت پیچیده امور انسانی، در مطالعات مربوط به تدریس و آموزش، اخیراً توجه زیادی به تبیین ارتباطات، بین متغیرهای متعدد فوق معطوف گشته است. هم‌چنین دکتر فتحی و اجارگاه در کتاب خود دو الگوی سنتی و الگوی گاسکی^۱ را مدنظر قرار داده است.

در الگوی سنتی ایجاد تغییرات عمیق در کارکنان در خصوص اهمیت و ضرورت آموزش ضمن خدمت دارای اولویت خاصی است. در صورتی که افراد دارای نگرش‌های مثبت درباره آموزش ضمن خدمت می‌باشند این طرز تلقی به اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان کمک زیادی می‌کند. بنابراین در الگوی سنتی قبل از ارائه آموزش‌های ضمن خدمت باید از طرق مختلف از جمله تبلیغات موثر، اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت را در اذهان تقویت کرد و کارکنان را برای شرکت در دوره‌های آموزشی برانگیخت پس از تغییر طرز تلقی‌ها و ایجاد نگرش‌های مثبت درباره آموزش ضمن خدمت کارکنان، باید با آموزش‌های مناسب و کاربردی، در مهارت و توانایی کارکنان تغییر ایجاد نمود. هنگامی که کارکنان دارای نگرش مثبت درباره آموزش باشند، اثربخشی آموزش نیز این نگرش‌ها را تقویت می‌کند و سرانجام بهبود توانایی‌های حرفه‌ای فرد در انجام بهینه وظایفش منجر به بهبود بازده و نتیجه کار در سازمان می‌گردد. به‌طور خلاصه در الگوی سنتی آموزش ضمن خدمت، مراحل زیر به چشم می‌خورد:

- تغییر در بازده یا حصول - تغییر در توانایی‌ها و عقاید حرفه‌ای فرد - تغییر در عقاید و نگرش‌های فرد
الگوی سنتی را می‌توان به صورت مدل زیر نشان داد.



در الگوی گاسکی آموزش ضمن خدمت مقدماتاً به آموزش حرفه‌ای کارکنان می‌پردازند در این رابطه کارکنان به طور مستقیم درگیر برنامه‌های آموزشی می‌شوند. سپس در صورتی که رفتار حرفه‌ای فرد با موفقیت تغییر یابد و او بر دانش‌ها و مهارت‌های فرد تسلط یابد، این امر موجب بهبود عملکردی وی در نتیجه افزایش بازده محصول می‌گردد. هنگامی که فرد با دریافت آموزش از تغییر رفتار خویشتن آگاه می‌شود و درمی‌یابد که عملکرد او به طرز چشم‌گیری بهبود یافته است، این نتیجه‌گیری موجب تغییر نگرش‌ها و طرز تلقی‌های وی درباره آموزش و تغییر خواهد شد.

پس در مقابل آموزش ضمن خدمت سنتی که بر القاء اندیشه‌های مثبت درباره آموزش ضمن خدمت کارکنان مبتنی است، الگوی گاسکی هیچ‌گونه جهت‌گیری قبلی درباره آموزش‌های ضمن خدمت ندارد و ایجاد تغییر در نگرش‌ها برعهده قضاوت‌ها و برداشت‌های خود افراد واگذار می‌شود.

به‌طور خلاصه در الگوی گاسکی مراحل زیر به چشم می‌خورد:

۱. تغییر در مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای افراد

۲. تغییر در نتیجه و یا بازده عملکرد افراد

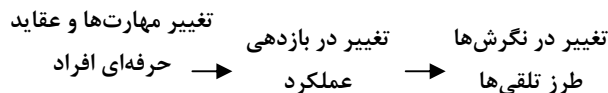
۳. تغییر در عقاید و نگرش‌ها

۴. تغییر در نگرش‌ها و طرز تلقی‌ها

۵. تغییر در بازده عملکرد

۶. تغییر مهارت‌ها و عقاید حرفه‌ای افراد

الگوی گاسکی را می‌توان به صورت مدل زیر نشان داد.



بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

کارنوال^۱، گنیز^۲، ویلت^۳، الگوهای نظامدار را معرفی کرده‌اند. این الگو که به‌طور مشخص از دهه ۱۹۶۰ شکل گرفته است، توجه و تاکید زیادی بر نظم و تربیت در آموزش ضمن خدمت و برنامه‌ریزی آن دارد. مهم‌ترین مولفه‌های این الگو عبارتند از: (م-اس-سی)^۴، ۱۹۸۱، ص ۵۹).

- تدوین سیاست‌های آموزشی
- شناسایی نیازهای آموزش ضمن خدمت
- تدوین اهداف و برنامه‌های آموزشی
- اجرای برنامه آموزشی
- اعتباربخشی، ارزشیابی و بازبینی ضمن خدمت
در الگوی انتقالی تیلور^۵ برای حصول به بینش و تفکر راهبردی و مبدل ساختن آموزش ضمن خدمت به یک سرمایه‌گذاری منطقی در سازمان، الگوی ویژه‌ای را تحت عنوان الگوی انتقالی^۶ مطرح می‌کند.
مهم‌ترین مؤلفه‌های این الگو عبارتند از:

۱. بینش: به معنای سناریوی مطلوب در خصوص جایگاه و وضعیت سازمان.
 ۲. ماموریت: به معنای بیانیه‌ای در خصوص فلسفه و علت شکل‌گیری سازمان.
 ۳. ارزش‌ها: به معنای ترجمه و تبدیل بینش و ماموریت سازمانی در قالب نظریات و عقاید قابل انتقال به دیگران.
 ۴. آزمایش: به معنای اجرای ماموریت‌ها و رسالت‌ها برای تحقق توسعه راهبردی.
 ۵. درک و تجسم: به معنای دستیابی به نظریات و دیدگاه‌های جدید و اصلاحی و انعکاس آن‌ها در قالب بینش‌ها و ماموریت‌های سازمانی.
- مهم‌ترین مزیت الگوی انتقالی، توجه و نگاه بلندمدت به آموزش ضمن خدمت و درهم تنیده کردن این آموزش‌ها به صورت یک کل نظامدار است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴، ص ۱۲۵).

1. Karnval
2. Geniz
3. Vilet
4. M.s.c
5. Taylor
6. Transit sonal model

الگوی آموزش ضمن خدمت ملی^۱ که برای اولین بار در ۱۹۶۷ در کشور انگلستان معرفی شد. ایده اصلی این الگو آن است که آموزش ضمن خدمت می‌تواند بر بهبود عملکرد سازمان-ها، تاثیر قابل توجهی داشته باشد.

الف (نیازهای تجاری ← ب) هدف‌های آموزشی ← ج) طرح آموزش



د) منافع سازمانی → ه) نتایج آموزش → و) ارایه آموزش

از مهم‌ترین مزایای الگوی ضمن خدمت ملی، تاکید آن بر ضرورت ارتباط بین هدف‌های آموزشی و نیازهای سازمانی است.

الگوی انعطاف‌پذیر^۲ که بورک^۳ در زمینه آموزش ضمن خدمت آن‌را به کار گرفته برای افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در مدرسه طراحی شده است. این الگو را می‌توان انشعابی از الگوی آموزش ضمن خدمت انفرادی شده تلقی نمود. در این الگو آموزش فردی، محور اصلی می‌باشد.

مؤلفه‌های اصلی الگوی انعطاف‌پذیر به قرار زیر است:

- آموزش فردی که مستلزم ارائه آموزش به‌طور خصوصی و از طریق تعامل مربی و یادگیرنده است.

- شیوه‌های تدریس که ضرورتاً باید انعطاف‌پذیر، یادگیرنده - محور و فعال باشد.

- ثبت پیشرفت‌ها که به معنای ثبت و ضبط روند یادگیری فرد برای ارائه یادگیری فرد برای ارائه بازخورد می‌باشد.

- محیط یادگیری که به معنای غنی‌سازی محیط آموزشی و تجهیز آن برای یادگیری فعال است.

- منابع یادگیری که شامل فراهم‌سازی منابع ضروری برای تسهیل یادگیری است.

- روابط بیرونی که بیانگر ضرورت حمایت و پشتیبانی مدیر و سایر همکاران از فرد یادگیرنده است.

1. National in-service training model

2. Flexible model

3. J.Burke

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

علاوه بر مباحث نظری، تحقیقات گوناگونی نیز در زمینه ضمن خدمت و اثرات آن بر عملکرد معلمان در ایران و خارج از ایران انجام شده که در این جا به بعضی از آن‌ها اشاره می‌شود:

گرایی در پژوهشی که با هدف بررسی عوامل موثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران انجام داد به این نتیجه دست یافت که ارتباط معنی‌داری بین عوامل موثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران وجود دارد. عوامل مؤثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران به ترتیب عبارتند از:

فرآیند ارزشیابی، آموزش‌دهنده (مدرس)، زمان، محتوای استانداردهای آموزش، فضای آموزش، فراگیر، هماهنگی و همکاری مدرس با معلمان. ابراهیم‌آبادی در تحقیقی با هدف بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و ارائه الگوی آن و همچنین مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب از نظر بکارگیری عوامل مؤثر بر انگیزه به این نتایج رسید که شرایط، انتظار، ابزار درونی، و ظرفیت درونی بر انگیزه کارکنان تاثیر داشته‌اند. همچنین یافته‌ها نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین وضع موجود و وضع مطلوب از نظر بکارگیری عوامل مؤثر، وجود داشته است و از عوامل تاثیرگذار به صورت مطلوب استفاده به عمل نیامده است.

محمد پوران مقدم در تحقیقی با هدف بررسی رابطه فرآیند آموزش (نیازسنجی، محتوا، ارزشیابی) دوره‌های آموزش ضمن خدمت با اثربخشی آن‌ها به از نظر دبیرستان‌های پسرانه (نیازسنجی، محتوا، ارزشیابی) و اثربخشی دوره‌ها ارتباط مستقیم وجود داشته است. یعنی هر چه فرآیند آموزش (نیازسنجی، محتوا، ارزشیابی) از مطلوبیت بیشتری برخوردار باشد به همان اندازه اثربخشی نیز بالا می‌رود (۱۳۸۵).

آتیلّا کیمر^۱ پژوهشی انجام داد، هدف او از این مطالعه ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت انجام شده توسط وزارت آموزش و پرورش ملی به منظور اطلاع‌رسانی به معلمان در مورد تغییرات جدید معرفی شده توسط برنامه درسی ابتدایی و متوسطه می‌باشد. هدف دیگر این مطالعه این است که آشکار سازد آیا تغییرات وارد شده در کلاس براساس نظرات معلمانی است که در این دوره‌ها شرکت داشته‌اند؟

یافته‌ها نشان داد که این دوره‌ها به‌خصوص از نظر شرایط کیفی معلمان این دوره، شیوه‌های تدریس به‌کارگرفته شده توسط مدرسین دوره، طول مدت دوره، و پشتیبانی و حمایت

بعد از آموزش دوره تأثیرگذار نبوده است و در پایان پیشنهاداتی برای بهبود دوره‌ها ارائه گردیده است.

ظریف سکر^۱ پژوهشی با هدف بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر نگرش معلمان دوره پیش‌دبستان در ترکیه انجام دادند و به این نتیجه رسید که هرگونه اجرای سیاست کلی تا حد وسیعی وابسته به نگرش معلمان است. در ترکیه این‌گونه به نظر می‌رسد که بسیاری از معلمانی که مشغول آموزش کودکان پیش‌دبستانی با نیازهای خاص آموزشی هستند و معلمانی که دوره‌های آموزش ضمن خدمت را نگذراهند نگرشهای رفتاری منفی نسبت به دانش‌آموزان مزبور دارند.

ایساکو سایتو، آتسوشی تسوک، یوشینا کاتاناکا تحقیقی با عنوان "مشکلات مدارس ابتدایی با آموزش ضمن خدمت در مدارس ویتنام" انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که معلمان و دوره‌های آموزشی و دانش‌آموزانی که در مدارس ویتنامی و ژاپنی مشغول به تحصیل بودند با مشکلاتی مواجه شدند و دولت ویتنام و ژاپن به این نتیجه رسیدند که کلاس‌های آموزش ضمن خدمت را هدایت کنند این کلاس‌ها شامل مطالعات و مشاهدات و بازخوردهای بعد از کلاسی و فعالیت‌های دانش‌آموزان بعد از کلاس را شامل می‌شد. نتیجه این کلاس‌ها به قرار زیر خلاصه شد:

- ۱- تدریس بعد از کلاس‌های ضمن خدمت سرعت بیشتری گرفت.
 - ۲- معلمان تمایل بیشتری به بررسی همکاران خود و دانش‌آموزان پیدا کردند.
 - ۳- معلمان نیاز دارند که یاد بگیرند خود و دانش‌آموزانشان را چگونه یاد دهند و چه چیزهایی را یاد بگیرند و این معلمان برای دستیابی به منابع آکادمیک تا آن‌جا که می‌توانستند با هم تبادل نظر می‌کردند؛ و آموزش، دانش‌آموز محور شده بود.
 - ۴- اشاعه گفتگوهای بین معلمان که کاملاً بحث‌انگیز و مباحثه برانگیز بود. (۲۰۰۸).
- پیلاتی و همکاران^۲ تحقیقی با عنوان "پیش‌بینی‌کننده‌های موثر اثربخشی آموزش ضمن خدمت تعدیل‌شده به وسیله پیچیدگی شناختی ظرفیت‌های موردانتظار" به این نتایج دست یافتند که انگیزه کارآموزان و رضایت از آموزش، کارایی آموزش در کار را پیش‌بینی می‌کند و این‌که نوع آموزش نیز این رابطه پیش‌گویانه را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.
- سعید محمد^۳ زمینه‌های مختلف آموزش ضمن خدمت و قبل از خدمت در مدارس معلمین در جمهوری فدرال آلمان، فرانسه و انگلیس را مورد بررسی قرار داده است. آموزش

-
1. Zarife & Secer
 2. Pilati and athers
 3. Saeed Muhammed

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

ضمن خدمت معلمان به آن‌ها کمک می‌کند که درخواست‌های آنی خود را در همان زمان آموزش ببینند و مطالبی را که مربوط به رشته تحصیلی‌شان است، دریابند. مهارت‌های معلمی و خدمات مدارس می‌تواند به بهبود و کیفیت کار آموزش بچه‌ها و محقق کردن خواسته‌های بچه‌ها و معلمان در زمینه‌های آموزش کمک کند.

در انگلستان هدف آموزش ضمن خدمت به صورت سیستماتیک و اداری این است که:

- معلمین را قادر کند که آموزش خود را توسعه دهند و در طول دوره‌های علمی خود تمرین معلمی کنند.
- معلمان را حمایت کند و آن‌ها را برای نقشه‌های درازمدت مدارس در جهت پیشبرد اهداف آن‌ها آماده نماید.
- معلمان را در زمینه‌های کاری حمایت کند و در خدمات آموزشی آن‌ها اصلاحاتی ایجاد کند.
- معلمین را جهت پذیرش مسئولیت‌های اضافی که در ارتباط با پست‌های خاص برای آن‌ها ایجاد می‌شود، آماده کند.

متدولوژی

جامعه آماری مورد پژوهش حاضر را معلمان و مدیران دوره ابتدایی شهر و شهرستان‌های تهران (با مدرک کارشناسی به بالا در رشته آموزش ابتدایی) و مدرسان مراکز ضمن خدمت، عناصر ستادی و مدیریتی وزارت آموزش و پرورش حوزه آموزش ابتدایی و دوره‌های بلندمدت (با مدرک کارشناسی ارشد به بالا در رشته علوم تربیتی) در شهر و شهرستان‌های تهران تشکیل می‌دهند.

برای انتخاب گروه نمونه صرف و هم‌چنین افزایش دقت اندازه‌گیری از روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای و براساس فرمول تعیین حجم نمونه^۱ تعداد ۶۰۰ نفر (۳۵۰ نفر معلم، ۱۰۰ نفر مدیر، ۷۵ نفر مدرس و ۷۵ نفر برنامه‌ریز، متخصص و مجری دوره‌های بلندمدت) انتخاب شدند. ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک پرسشنامه ۸۶ سوالی محقق ساخته تشکیل می‌دهد که اعتبار محتوایی آن از طرف اساتید راهنما، مشاورین و صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی آن با فرمول آلفای کرانباخ سنجیده شد و نتیجه آن ۰/۹۸۶ است که حکایت از

۱. براساس کتاب تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری دکتر هومن صفحه ۳۸۰ ایشان و بسیاری از مولفان (مانند کرلینگر و پدهازور) بر این اعتقادند که حجم نمونه در همه تحلیل‌های چندمتغیری نباید کمتر از ۵۰۰ و بیشتر از ۷۰۰ باشد لذا حجم نمونه ۶۰۰ نفر انتخاب گردید.

اعتبار بالای پرسشنامه دارد. پیوستار هر شاخص از ۱ الی ۷ است، که ۱ بیانگر حداقل و ۷ بیانگر حداکثر مقبولیت هر شاخص است.

برای تجزیه و تحلیل سوال‌های تحقیق هم از آمار توصیفی (جداول و نمودار هیستوگرام) و هم تحلیل عاملی (تحلیل مولفه‌های اصلی PC با بسته نرم‌افزاری CSS و آنالیز واریانس یکراهه) استفاده گردید.

نتیجه‌گیری (یافته‌ها)

سوال اول: عوامل موثر بر بهبود کیفیت دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل) معلمان ابتدایی کدامند؟

برای شناخت عوامل موثر بر بهبود کیفیت دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت از تحلیل عاملی استفاده و دیدگاه چهار گروه شرکت‌کننده در تحقیق را در این خصوص تحلیل و در نهایت در قالب عوامل جدید طبقه‌بندی شده است. براساس نتایج اولیه تحقیق، مقدار KMO و کرویوت بارتلت به ترتیب ۰/۹۷۱ و ۴۲۶۵۱/۷۳۸ به دست آمد که در سطح ۱ درصد معنادار بود و نشان می‌داد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در جدول ۱ تعداد عامل‌ها و مشخصات آن‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱. مشخصه‌های آماری اولیه پرسشنامه ۸۶ ماده‌ای با اجرای PC

سوال	اشتراک	عامل	ارزش ویژه	واریانس	درصد تراکمی
۱	۱/۰۰۰	۱	۳۹/۵۸۷	۴۶/۰	۴۶/۰
۲	۱/۰۰۰	۲	۴/۷۸	۵/۶	۵۱/۶
۳	۱/۰۰۰	۳	۳/۱۷۴	۳/۷	۵۵/۳
۴	۱/۰۰۰	۴	۱/۹۱۱	۲/۲	۵۷/۵
۵	۱/۰۰۰	۵	۱/۷۰۱	۲/۰	۶۱/۴
۶	۱/۰۰۰	۶	۱/۶۵۹	۱/۹	۶۸/۶
۷	۱/۰۰۰	۷	۱/۴۶۲	۱/۷	۷۰/۱
۸	۱/۰۰۰	۸	۱/۳۹۰	۱/۶	۶۴/۷
۹	۱/۰۰۰	۹	۱/۳۷۰	۱/۵	۶۶/۳
۱۰	۱/۰۰۰	۱۰	۱/۱۱۲	۱/۳	۶۷/۵
۱۱	۱/۰۰۰	۱۱	۱/۰۳۴	۱/۲	۶۸/۷
۱۲	۱/۰۰۰	۱۲	/۹۶۹	۱/۱	۶۹/۸
۱۳	۱/۰۰۰	۱۳	/۹۳۹	۱/۱	۷۰/۹
۱۴	۱/۰۰۰	۱۴	/۹۱۴	۱/۱	۷۲/۰
۱۵	۱/۰۰۰	۱۵	/۸۶۷	۱/۰	۷۳/۰

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

۱۶	۱/۰۰۰	۱۶	/۸۳۸	۱/۰	۷۴/۰
۱۷	۱/۰۰۰	۱۷	-/۸۰۹	-/۹	۷۴/۹
۱۸	۱/۰۰۰	۱۸	-/۷۹۳	-/۹	۷۵/۸
۱۹	۱/۰۰۰	۱۹	-/۷۴۲	-/۹	۷۶/۷
۲۰	۱/۰۰۰	۲۰	-/۷۲۸	-/۸	۷۷/۵
۲۱	۱/۰۰۰	۲۱	-/۷۰۰	-/۸	۷۸/۳
۲۲	۱/۰۰۰	۲۲	-/۶۸۷	-/۸	۷۹/۱
۲۳	۱/۰۰۰	۲۳	-/۶۴۹	-/۸	۷۹/۹
۲۴	۱/۰۰۰	۲۴	-/۶۰۱	-/۷	۸۰/۶
۲۵	۱/۰۰۰	۲۵	-/۵۸۶	-/۷	۸۱/۳
۲۶	۱/۰۰۰	۲۶	-/۵۶۹	-/۷	۸۲/۰
۲۷	۱/۰۰۰	۲۷	-/۵۵۵	-/۶	۸۲/۶
۲۸	۱/۰۰۰	۲۸	-/۵۳۵	-/۶	۸۳/۲
۲۹	۱/۰۰۰	۲۹	-/۵۰۸	-/۶	۸۳/۸
۳۰	۱/۰۰۰	۳۰	-/۴۸۶	-/۶	۸۴/۴
۳۱	۱/۰۰۰	۳۱	-/۴۷۱	-/۵	۸۴/۹
۳۲	۱/۰۰۰	۳۲	-/۴۶۵	-/۵	۸۵/۵
۳۳	۱/۰۰۰	۳۳	-/۴۵۳	-/۵	۸۶/۰
۳۴	۱/۰۰۰	۳۴	-/۴۴۳	-/۵	۸۶/۵
۳۵	۱/۰۰۰	۳۵	-/۴۲۳	-/۵	۸۷/۰
۳۶	۱/۰۰۰	۳۶	-/۴۱۸	-/۵	۸۷/۵
۳۷	۱/۰۰۰	۳۷	-/۴۱۱	-/۵	۸۰/۰
۳۸	۱/۰۰۰	۳۸	-/۳۹۳	-/۵	۸۸/۴
۳۹	۱/۰۰۰	۳۹	-/۳۷۷	-/۴	۸۸/۸
۴۰	۱/۰۰۰	۴۰	-/۳۶۹	-/۴	۸۹/۳
۴۱	۱/۰۰۰	۴۱	-/۳۵۸	-/۴	۸۹/۷
۴۲	۱/۰۰۰	۴۲	-/۳۴۲	-/۴	۹۰/۱
۴۳	۱/۰۰۰	۴۳	-/۳۳۸	-/۴	۹۰/۵
۴۴	۱/۰۰۰	۴۴	-/۳۲۷	-/۴	۹۰/۹
۴۵	۱/۰۰۰	۴۵	-/۳۱۷	-/۴	۹۱/۲
۴۶	۱/۰۰۰	۴۶	-/۳۱۰	-/۴	۹۱/۶
۴۷	۱/۰۰۰	۴۷	-/۳۰۲	-/۴	۹۱/۹
۴۸	۱/۰۰۰	۴۸	-/۲۹۹	-/۳	۹۲/۳
۴۹	۱/۰۰۰	۴۹	-/۲۹۲	-/۳	۹۲/۶
۵۰	۱/۰۰۰	۵۰	-/۲۸۲	-/۳	۹۳/۰
۵۱	۱/۰۰۰	۵۱	-/۲۶۵	-/۳	۹۳/۳
۵۲	۱/۰۰۰	۵۲	-/۲۶۲	-/۳	۹۳/۶
۵۳	۱/۰۰۰	۵۳	-/۲۵۵	-/۳	۹۳/۹

۵۴	۱/۰۰۰	۵۴	-/۲۵۲	-/۳	۹۴/۲
۵۵	۱/۰۰۰	۵۵	-/۲۴۳	-/۳	۹۴/۴
۵۶	۱/۰۰۰	۵۶	-/۳۳۷	-/۳	۹۴/۷
۵۷	۱/۰۰۰	۵۷	-/۲۳۲	-/۳	۹۵/۰
۵۸	۱/۰۰۰	۵۸	-/۲۲۶	-/۳	۹۵/۳
۵۹	۱/۰۰۰	۵۹	-/۳۱۶	-/۳	۹۵/۵
۶۰	۱/۰۰۰	۶۰	-/۳۰۶	-/۲	۹۵/۷
۶۱	۱/۰۰۰	۶۱	-/۲۰۵	-/۲	۹۶/۰
۶۲	۱/۰۰۰	۶۲	-/۱۹۴	-/۲	۹۶/۴
۶۳	۱/۰۰۰	۶۳	-/۱۹۲	-/۲	۹۶/۴
۶۴	۱/۰۰۰	۶۴	-/۱۸۷	-/۲	۹۶/۶
۶۵	۱/۰۰۰	۶۵	-/۱۸۴	-/۲	۹۶/۹
۶۶	۱/۰۰۰	۶۶	-/۱۷۸	-/۲	۹۷/۱
۶۷	۱/۰۰۰	۶۷	-/۱۷۸	-/۲	۹۷/۳
۶۸	۱/۰۰۰	۶۸	-/۱۶۶	-/۲	۹۷/۵
۶۹	۱/۰۰۰	۶۹	-/۱۶۳	-/۲	۹۷/۷
۷۰	۱/۰۰۰	۷۰	-/۱۶۰	-/۱	۹۷/۸
۷۱	۱/۰۰۰	۷۱	-/۱۵۶	-/۲	۹۸/۰
۷۲	۱/۰۰۰	۷۲	-/۱۴۴	-/۲	۹۸/۲
۷۳	۱/۰۰۰	۷۳	-/۱۴۰	-/۲	۹۸/۴
۷۴	۱/۰۰۰	۷۴	-/۱۳۳	-/۲	۹۸/۵
۷۵	۱/۰۰۰	۷۵	-/۱۳۱	-/۲	۹۸/۷
۷۶	۱/۰۰۰	۷۶	-/۱۲۹	-/۱	۹۸/۸
۷۷	۱/۰۰۰	۷۷	-/۱۲۵	-/۱	۹۹/۰
۷۸	۱/۰۰۰	۷۸	-/۱۱۹	-/۱	۹۹/۱
۷۹	۱/۰۰۰	۷۹	-/۱۱۴	-/۱	۹۹/۲
۸۰	۱/۰۰۰	۸۰	-/۱۱۱	-/۱	۹۹/۴
۸۱	۱/۰۰۰	۸۱	-/۱۰۵	-/۱	۹۹/۵
۸۲	۱/۰۰۰	۸۲	-/۱۰۱	-/۱	۹۹/۶
۸۳	۱/۰۰۰	۸۳	-/۰۹۷	-/۱	۹۹/۷
۸۴	۱/۰۰۰	۸۴	-/۰۹۰	-/۱	۹۹/۸
۸۵	۱/۰۰۰	۸۵	-/۰۸۴	-/۱	۹۹/۹
۸۶	۱۰۰۰/	۸۶	-/۰۷۴	-/۱	۱۰۰/۰

چنانچه در جدول ۱ دیده می‌شود ارزش‌های ویژه ۱۱ عامل، بزرگتر از یک است و در صد واریانس مشترک که توسط این عوامل تبیین می‌شود ۶۸/۷ درصد از کل واریانس است که سهم عامل یکم با ارزش ویژه ۵۸۷/۳۹ درصد ۰/۴۶ درصد واریانس متغیرها را توجیه

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

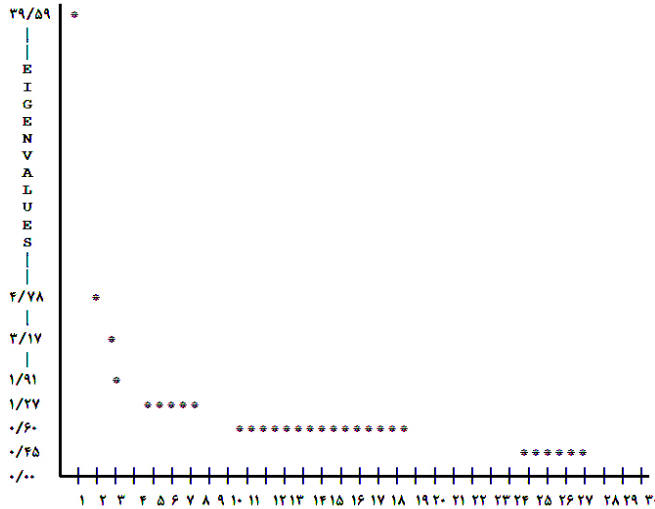
می‌کند. باید توجه داشت کمترین مقدار ضریب برای تحقیق در مورد ماهیت روابط متغیرها و نیز دستیابی به تعاریف و نام‌گذاری عامل‌های ضرایب برابر با ۳۰/۰ است و سوال‌هایی که قدرت تشخیص ضعیف و یا بار عاملی معنادار بر روی هیچ‌کدام از عامل‌ها نداشته باشد می‌بایست حذف شود به‌گونه‌ای که ۱- دترمینان ماتریس صفر نباشد تا محاسبه عکس آن امکان‌پذیر گردد. ۲- ساختار پرسشنامه ساده‌تر و روشن‌تر گردد. ۳- ساختار آن منطبق بر الگوی نظری آن شود. ۴- طرح اسکری^۱ با وضوح بیشتری عامل‌ها را مشخص کند و سرانجام، ۵- ماتریس تولید شده بر پایه عامل‌های استخراج شده با ماتریس همبستگی اولیه تفاوت اساسی نداشته باشد.

جدول ۲. میزان اشتراک مواد پرسشنامه ۸۶ سوالی عوامل موثر در بهبود دوره‌های

آموزش ضمن خدمت بلندمدت

سوال	اشتراک	سوال	اشتراک	سوال	اشتراک	سوال	اشتراک
۱	۰/۶۰۷	۲۳	۰/۶۴۲	۴۵	۰/۶۴۷	۶۷	۰/۷۰۴
۲	۰/۵۰۲	۲۴	۰/۶۵۸	۴۶	۰/۵۷۴	۶۸	۰/۶۹۴
۳	۰/۵۷۸	۲۵	۰/۶۲۳	۴۷	۰/۵۷۵	۷۰	۰/۷۲۶
۴	۰/۶۴۳	۲۶	۰/۵۶۰	۴۸	۰/۵۵۱	۷۱	۰/۶۶۵
۵	۰/۶۵۰	۲۷	۰/۵۳۹	۴۹	۰/۵۴۵	۷۲	۰/۵۹۸
۶	۰/۵۳۸	۲۸	۰/۵۱۴	۵۰	۰/۵۸۳	۷۳	۰/۵۳۷
۷	۰/۶۶۸	۲۹	۰/۴۲۲	۵۱	۰/۵۲۲	۷۴	۰/۷۰۸
۸	۰/۶۴۱	۳۰	۰/۶۲۶	۵۲	۰/۶۰۱	۷۵	۰/۶۳۱
۹	۰/۵۹۷	۳۱	۰/۶۲۳	۵۳	۰/۶۸۶	۷۶	۰/۶۳۷
۱۰	۰/۵۶۵	۳۲	۰/۶۴۸	۵۴	۰/۶۶۳	۷۷	۰/۶۲۰
۱۱	۰/۵۷۸	۳۳	۰/۶۶۰	۵۵	۰/۶۰۲	۷۸	۰/۶۰۰
۱۲	۰/۶۴۳	۳۴	۰/۶۹۰	۵۶	۰/۶۲۴	۷۹	۰/۵۹۳
۱۳	۰/۵۶۲	۳۵	۰/۶۱۷	۵۷	۰/۶۹۱	۸۰	۰/۵۵۳
۱۴	۰/۵۰۳	۳۶	۰/۶۱۵	۵۸	۰/۶۸۷	۸۱	۰/۶۱۵
۱۵	۰/۵۴۷	۳۷	۰/۶۴۳	۵۹	۰/۶۲۸	۸۲	۰/۶۵۳
۱۶	۰/۶۳۲	۳۸	۰/۶۸۰	۶۰	۰/۵۴۵	۸۳	۰/۶۵۹
۱۷	۰/۷۳۳	۳۹	۰/۵۶۵	۶۱	۰/۵۰۹	۸۴	۰/۵۰۲
۱۸	۰/۶۵۲	۴۰	۰/۶۱۲	۶۲	۰/۵۶۳	۸۵	۰/۶۳۴
۱۹	۰/۶۷۲	۴۱	۰/۶۴۴	۶۳	۰/۵۷۳	۸۶	۰/۶۱۹
۲۰	۰/۶۹۸	۴۲	۰/۶۴۱	۶۴	۰/۶۰۹		
۲۱	۰/۵۷۴	۴۳	۰/۵۸۷	۶۵	۰/۷۱۳		
۲۲	۰/۵۷۲	۴۴	۰/۶۴۱	۶۶	۰/۶۹۶		

چنان که در جدول ۲ دیده می شود بیشترین میزان اشتراک ۰/۷۳۳ مربوط به سوال ۱۷ و کمترین میزان اشتراک ۰/۴۲۲ مربوط به سوال ۲۹ است و میزان اشتراک اکثریت سوال ها بالاتر از ۰/۵۰ می باشد.



شکل ۱ نمودار Scree پرسشنامه ۸۶ ماده ای در گروه نمونه

همان طور که نمودار Scree نشان می دهد شیب نمودار از عامل ششم به بعد صاف می شود.

جدول ۳. ارزش ویژه، درصد تبیین واریانس، درصد تراکمی ۶ عاملی

عامل	ارزش ویژه	واریانس	درصد تراکمی
۱	۳۹/۵۸۷	۴۶	۴۶/۰
۲	۴/۷۸۰	۵/۶	۵۱/۶
۳	۳/۱۷۴	۳/۷	۵۵/۳
۴	۱/۹۱۱	۲/۲	۵۷/۵
۵	۷۰/۱/۱	۲/۰	۵۵/۹
۶	۶۵۹/۱	۹/۱	۴/۶۱

ارزش های ویژه ۶ عامل استخراج شده، درصد پوشش واریانس هر عامل و نیز درصدهای تراکمی آن ها در جدول ۳ نشان داده شده است.

سوال دوم: هریک از این عوامل مرکب از چه شاخص هایی هستند؟ برای تعیین این مطلب که پرسشنامه مورد اجرا از چند عامل معنادار اشباع شده سه شاخص مهم مورد توجه قرار

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

گرفته است: ۱- ارزش ویژه^۱ ۲- نسبت واریانس تبیین‌شده توسط هر عامل ۳- نمودار چرخش یافته ارزش‌های ویژه که اسکری نامیده می‌شود. (این نمودار طرحی از واریانس کل را که به‌وسیله هر متغیر تبیین شده در ارتباط با هم نشان می‌دهد).

کمترین مقدار ارزش ویژه برابر با ۱/۶۵۹ مربوط به عامل ششم و بیشترین مقدار ۰/۵۸۷ ۳۹ مربوط به عامل یکم است. عامل یکم به تنهایی ۴۶ درصد از واریانس و ۶ عامل بر روی هم ۶۱/۴ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. بر پایه نتایج تحلیل مواد پرسشنامه که با روش تحلیل مولفه‌های اصلی (PC) به‌دست آمده، ۶ عامل استخراج شد که فرایند عامل‌یابی را توجیه می‌کند، به‌منظور بررسی و تایید این‌که آیا عامل‌های استخراج شده، فرایند عامل‌یابی را توجیه می‌کند لازم است از نوعی آزمون آماری استفاده شود. برای تعیین مناسبت و کفایت این مدل از آزمون برازندگی و نوعی مشخصه آماری که به‌صورت مجذور کای توزیع می‌شود، استفاده به‌عمل می‌آید. مقدار χ^2 به حجم نمونه و درجه آزادی آن به تعداد عامل‌های مشترک و تعداد متغیرها بستگی دارد. برای این‌که به ساختاری ساده و با معنا در مورد، داده‌های مورد تحلیل دست پیدا کنیم، لازم است تا عامل‌های استخراج شده با استفاده از چرخش واریماکس به محورهای جدید انتقال داده شود نتایج چرخش واریماکس در جداول زیر نمایش داده شده که مقادیر چرخش یافته بر اثر ۴۹ تکرار^۲ حاصل شده و سپس در چرخش واریماکس همگرایی حاصل شده است.

به منظور حصول اطمینان نسبت به کفایت نمونه‌برداری و صفر نبودن ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه نتایج KMO و آزمون کرویت بارتلت محاسبه شده که با ارقام مندرج در آن می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی قابل توجیه است.

جدول ۴. اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت-ماتریس همبستگی KMO

KMO and Bartlett Test

Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure OF Sampling Adequacy Approx.chi-square.Sig	,۹۷۱ ۴۲۶۵۱/۷۳۸
-------------------------------	---	-------------------

مقدار کفایت نمونه‌برداری (KMO) برابر ۰/۹۷۱ و معنادار بودن مشخصه کرویت بارتلت حاکی از وجود شرایط مناسب جهت اجرای تحلیل عاملی است.

1. Eigenvalue

2. Iteration

جدول ۵. ماتریس عامل‌های چرخش یافته به شیوه واریماکس

سوال	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم
۷۰	۰/۷۵۱					
۶۸	۰/۷۳۹					
۶۷	۰/۷۳۶					
۶۶	۰/۷۲۶					
۷۴	۰/۷۱۵					
۷۱	۰/۷۱۲					
۸۱	۰/۷۰۶					
۶۹	۰/۷۰۵					
۶۵	۰/۷۰۱					
۸۳	۰/۶۹۹					
۷۹	۰/۶۸۱					
۸۲	۰/۶۸۱					
۷۲	۰/۶۷۷					
۸۶	۰/۶۷۳					
۸۵	۰/۶۶۷					
۷۵	۰/۶۴۶					
۸۴	۰/۶۲۷					
۶۴	۰/۶۱۸					
۸۰	۰/۶۱۵					
۷۶	۰/۵۷۸					
۶۳	۰/۵۵۲					
۴۰		۰/۶۲۵				
۴۲		۰/۶۰۶				
۴۴		۰/۶۰۵				
۳۸		۰/۵۹۷				
۳۴		۰/۵۹۵				
۳۳		۰/۵۹۰				
۴۳		۰/۵۹۰				
۳۷		۰/۵۸۶				
۳۰		۰/۵۶۵	۰/۴۱۷			
۳۵		۰/۵۶۱				
۴۵		۰/۵۶۰				
۳۲		۰/۵۵۷				
۴۷		۰/۵۵۳				
۳۱		۰/۵۴۵	۰/۴۳۰			
۴۱	۰/۴۰۸	۰/۵۴۲				

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

۳۶		۰/۵۳۸				
۴۶		۰/۵۲۸				
۳۹		۰/۴۸۳				
۴۸			۰/۴۶۴		۰/۴۲۹	
۲۸		۰/۴۶۰				
۲۹		۰/۴۳۴				
۲۶		۰/۴۳۱		۰/۴۱۴		
۹			۰/۶۷۲			
۷			۰/۶۶۳			
۳			۰/۶۵۶			
۱۲			۰/۶۵۴			
۸			۰/۶۴۵			
۴			۰/۶۳۸			
۱			۰/۶۱۹			
۱۱			۰/۶۰۷			
۵			۰/۵۹۶			
۱۳			۰/۵۸۲			
۱۰			۰/۵۶۸			
۲			۰/۵۶۷			
۶			۰/۵۳۶			
۱۴			۰/۴۹۷			
۱۵			۰/۴۴۳			
۲۲			۰/۴۲۱		۰/۴۱۸	
۵۷				۰/۷۵۴		
۵۸				۰/۷۳۰		
۵۹			۰/۶۹۶			
۵۴			۰/۶۸۸			
۵۵				۰/۶۸۰		
۵۶				۰/۶۴۳		
۵۳				۰/۶۴۰		
۶۰				۰/۶۱۷		
۵۲				۰/۵۷۰		
۶۲				۰/۵۳۱		
۵۱						۰/۵۰۷
۶۱			۰/۵۰۴			
۵۰		۰/۴۰۲	۰/۴۵۱			
۴۹						۰/۴۳۰
۱۷			۰/۶۴۰			

۲۰			۰/۵۷۵			
۱۸						۰/۵۶۲
۲۳				۰/۵۵۸		
۱۹			۰/۴۳۶	۰/۵۱۹		
	۰/۵۱۶					
۱۶				۰/۵۰۲		
۲۵				۰/۴۹۴		
۲۱				۰/۴۸۹		
۲۷				۰/۴۵۶		
۷۷	۰/۶۲۴					
۷۸	۰/۴۲۳					۰/۵۳۱
۷۳	۰/۴۶۸					۰/۵۱۷

از ماتریس نتایج زیر استنباط می‌شود:

۸۰ سوال از ۸۶ سوال پرسشنامه دارای یک بار عاملی و فقط یک مورد را می‌سنجد و در واقع ناب هستند.

۶ سوال از سوالات پرسشنامه بیش از یک بار عاملی را می‌سنجد.

سوال‌های: ۴۸-۲۶-۲۲-۴۹-۱۹-۷۳، یعنی ۶ سوال دوبار عاملی را می‌سنجد و گرایش به دوقطبی بودن دارد در واقع می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که تقریباً ۹۰ درصد سوالات بدون پیچیدگی هستند و ۱۰ درصد باقیمانده دارای دوبار عاملی هستند.

حداکثر ضریب در ماتریس (همبستگی هر سوال با عامل) ۰/۷۵۱ مربوط به سوال ۷۰ و عامل اول است و کمترین ضریب برابر با ۰/۴۱۴ مربوط به سوال ۲۶ مربوط به عامل پنجم است. چنان‌که نتایج استخراج شده با روش PC و استفاده از چرخش واریماکس در ماتریس ساختار عامل‌ها در جدول ۴ نشان می‌دهد، مجموعه پرسش‌هایی که مشترکاً با یک عامل همبسته بوده در یک بسته عاملی قرار گرفته است و هیچ‌یک از پرسش‌ها حذف نشده است.

۱. عامل یکم: بودجه و زمان با ۲۱ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۷۰-۶۸-۶۷-۶۶-۷۴-۷۱-۷۱-۸۱-۶۹-۶۵-۸۳-۷۹-۸۲-۷۲-۸۶-۸۵-۷۵-۸۴-۶۴-۸۰-۷۶-۶۳.

عامل دوم: محتوای آموزشی با ۲۲ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۴۰-۴۲-۴۴-۳۸-۳۴-۳۳-۴۳-۳۷-۳۰-۳۵-۴۵-۳۲-۴۷-۳۱-۴۱-۳۶-۴۶-۳۹-۴۸-۲۸-۲۹-۲۶.

عامل سوم: تجربه و تسلط علمی مدرس با ۱۶ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۹-۷-۳-۱۲-۸-۴-۱-۱۱-۵-۱۳-۱۰-۲-۶-۱۴-۱۵-۲۲.

عامل چهارم: انگیزه و تلاش دانشجو با ۱۵ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۵۷-

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

۵۸-۵۹-۵۴-۵۵-۵۶-۵۳-۶۰-۵۲-۶۲-۵۱-۶۱-۵۰-۴۹.

عامل پنجم: محیط آموزشی با ۱۰ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۱۷-۲۰-۱۸-۲۳-۱۹-۲۴-۱۶-۲۵-۲۱-۲۷.

عامل ششم: مدیریت و رهبری دوره با ۳ سوال همبستگی قوی دارد که عبارتند از: ۷۷-۷۸-۷۳. از میان شیوه‌های مختلفی که برای آزمون معنادار بودن مقایسه‌های پس از تجربه توصیه شده است استفاده از روش شفه^۱ (۱۹۵۹) به سبب دارا بودن مزایای سادگی، کاربرد در گروه‌های نمونه با حجم نابرابر، مناسب بودن آزمون برای هر نوع مقایسه با ترکیب‌های مختلف از میانگین‌ها و عدم حساسیت نسبت به انحراف از مفروضه‌های نرمال بودن و همگونی واریانس عمومیت بیشتری دارد.

این مطلب مشابه بحث مربوط به فاصله‌های اعتماد برای تفاوت بین میانگین‌های در جامعه در رابطه با آزمون t برای دو گروه مستقل است (هومن، ۱۳۷۰، ص، ۲۸۱).

روش شفه موقعی تکنیک مطلوب‌تری به‌شمار می‌آید که بخواهیم نه فقط دو جامعه، بلکه چندین جامعه را مورد مطالعه قرار دهیم و این موضوع مقایسه‌های چندگانه دو به دو میانگین‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. بر پایه روش شفه می‌توانیم مانند مقایسه‌های طرح‌ریزی شده (قبل از تجربه) بیش از دو میانگین در یک مقابله واحد بگنجانیم. مثلاً می‌توانیم میانگین گروه A را با متوسط میانگین‌های دو گروه B و C مقایسه کنیم. این نوع مقایسه‌ها اغلب برای پژوهشگران بسیار مفید و ارزنده خواهد بود. مزیت دیگر روش شفه آن است که با به‌کار بردن آن می‌توان مقایسه‌های پیچیده‌تری را نیز انجام داد. تحلیل داده‌های سؤال سوم تحقیق:

جدول ۶. نتایج آزمون واریانس یک‌راهه برای مقایسه نظرات گروه‌های چهارگانه ($n = 537$)

Group	Count	Mean	SD	SE	95 Pct	Conf Int	for Mean
Grp 1	307	5/2080	1/0748	/0613	5/0873	To	5/3287
Grp 2	86	5/2422	1/1483	/1238	4/9960	To	5/4883
Grp 3	72	5/6751	/7062	/0832	5/5091	To	5/8410
Grp 4	72	5/1550	/9841	/1160	4/9238	To	5/3863
Total	537	5/690	1/0436	/0450	5/1805	To	5/3574

در مقایسه نظرات گروه‌های چهارگانه مشاهده شد که :

نتایج بررسی و تجزیه تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نظرات چهار گروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نظرات گروه ۳ (مدرسان)، با گروه ۱ (معلمان آموزش ابتدایی) و گروه ۴ (متخصصان و برنامه‌ریزان دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت) متفاوت است. معدل کل گروه‌ها به ترتیب ذیل می‌باشد.

۱- معدل کل گروه ۳ (مدرسين مراکز ضمن خدمت بلندمدت) ۵/۶۷۵۱ از همه بیشتر است.

۲- معدل کل گروه ۲ (مدیران) ۵/۲۴۲۲

۳- معدل کل گروه ۱ (معلمان) ۵/۲۰۸۰

۴- معدل کل گروه ۴ (برنامه‌ریزان و متخصصان) ۵/۱۵۵۰

بحث و نتیجه‌گیری

داده‌های این پژوهش چنانچه قبلاً اشاره شد به‌وسیلهٔ یک پرسشنامهٔ ۸۶ سوالی محقق- ساخته بدست آمده است. سپس داده‌های آن به‌صورت دستی شمارش و از طریق بسته نرم-افزاری CSS و آزمون‌های آماری تحلیل عاملی از نوع تجزیه به عامل‌های اصلی و آزمون آنالیز واریانس یک راهه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج این آزمون به شرح زیر است: نخستین یافتهٔ پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که برای ارتقای کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت در شهر تهران ۸۶ سوال در ۶ مولفه نهایی گردیده است.

این شاخص‌ها و مولفه‌ها به‌عنوان قطب‌نمایی می‌توانند سمت و سوی حرکت علمی مراکز ضمن خدمت ایران را مشخص و این مهم را از برنامه‌روزی به برنامه‌ریزی مبدل سازد. دومین یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که عوامل موثر بر ارتقای دوره-های ضمن خدمت بلندمدت مراکز به ترتیب اولویت عبارتند از:

عامل اول بودجه و زمان (۳۹/۵۸۷)، عامل دوم محتوای آموزشی (۴/۷۸۰)، عامل سوم تجربه و تسلط علمی مدرس (۳/۱۷۴)، عامل چهارم تلاش و انگیزهٔ دانشجو (۱/۹۱۱) عامل پنجم محیط آموزشی (۱/۷۰۱) عامل ششم مدیریت و رهبری دوره (۱/۶۵۹)

عامل اول: بودجه و زمان با ۲۱ شاخص.

عامل دوم: محتوای آموزشی با ۲۲ شاخص.

عامل سوم: تجربه و تسلط علمی مدرس با ۱۶ شاخص.

عامل چهارم: انگیزه و تلاش دانشجو با ۱۵ شاخص.

عامل پنجم: محیط آموزشی با ۱۰ شاخص.

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

عامل ششم: مدیریت و رهبری دوره با ۳ شاخص.

و سومین یافته پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که:

نتایج بررسی و تجزیه تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نظرات چهارگروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نظرات گروه ۳ (مدرسان)، با گروه ۱ (معلمان آموزش ابتدایی) و گروه ۴ (متخصصان و برنامه‌ریزان دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت) متفاوت است. معدل کل گروه‌ها به ترتیب ذیل می‌باشد.

۱- معدل کل گروه ۳ (مدرسین مراکز ضمن خدمت بلندمدت) ۵/۶۷۵۱ از همه بیشتر است.

۲- معدل کل گروه ۲ (مدیران) ۵/۲۴۲۲

۳- معدل کل گروه ۱ (معلمان) ۵/۲۰۸۰

۴- معدل کل گروه ۴ (برنامه‌ریزان و متخصصان) ۵/۱۵۵۰

نتیجه‌گیری پژوهش

پاسخ دادن به سوال‌های پژوهش

۱. چه عواملی در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران و شهرستان‌های تهران مؤثرند؟

۲. هر یک از عوامل مرکب از چه شاخص‌هایی است؟

۳. چه تفاوتی بین نگرش‌های معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان در خصوص عوامل و شاخص‌ها وجود دارد؟

بر روی جامعه آماری موردنظر که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند، یک پرسشنامه ۸۶ سوالی محقق ساخته اجرا شد و پس از اجرا نتایج داده‌ها به وسیله آزمون تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج این تجزیه و تحلیل بیانگر این مطالب شد که:

پاسخ به نخستین سوال پژوهش آن است که عوامل مؤثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران و شهرستان‌های تهران به ترتیب عبارتند از:

۱- بودجه و زمان

۲- محتوای آموزشی

۳- تجربه و تسلط علمی مدرس

۴- انگیزه و تلاش دانشجو

۵- محیط آموزشی

۶- مدیریت و رهبری دوره

اولین سوال پژوهش این که چه عواملی در بهبود کیفیت دوره‌های ضمن خدمت بلندمدت موثرند؟

این یافته با یافته‌های پیشینه پژوهش این تحقیقات: گرایلی (۱۳۸۸)، خلیل ارجمندی (۱۳۷۸)، ابراهیم‌آبادی (۱۳۸۸)، نفر (۱۳۸۳)، خدادادی (۱۳۷۷) تا حدود بسیار زیادی و مرتضوی نوقی (۱۳۸۸)، غفوری (۱۳۸۵)، محمدپوران (۱۳۸۵)، خامه‌چیان (۱۳۸۴)، زنیف^۱ (۲۰۱۰)، ایسوکو (۲۰۰۸)، محمدی (۲۰۰۰)، جانجیرا و آهوجا (۱۹۹۰) تا حدودی به این یافته نزدیک هستند. (نتایج یافته‌های این پژوهش‌ها در فصل دوم شرح داده شده است).

دومین سوال پژوهش این که هر یک از عوامل مرکب از چه شاخص‌های است؟ و ترتیب اولویت هر یک از شاخص‌های مذکور چگونه است؟

این یافته با یافته‌های پیشینه پژوهش این تحقیقات: گرایلی (۱۳۸۸)، نفر (۱۳۸۳)، تا حدود بسیار زیادی و ابراهیم‌آبادی (۱۳۸۸)، میرزا محمدی و قاضی‌زاده (۱۳۸۷)، طاهری (۱۳۷۷)، نادری نبی (۱۳۸۶)، سلطانی نژاد (۱۳۷۵)، املشی (۱۳۸۵)، خامه‌چیان (۱۳۸۴)، محمدآبادی (۱۳۸۴)، ایسوکو^۲ و همکاران (۲۰۰۸)، محمدی (۲۰۰۰)، جانجیرا و آهوجا (۱۹۹۰)، ماما^۳ (۱۹۸۸)، سنتری^۴ (۲۰۰۸)، هیتیر^۵ (۲۰۱۰)، پیلاتی و همکاران (۲۰۰۸)، ظریف^۶ و همکاران (۲۰۰۸) تعدادی از ماده‌های عوامل شش‌گانه را مورد تایید قرار داده‌اند (نتایج یافته‌های این پژوهش‌ها در فصل دوم شرح داده شده است).

نتیجه پژوهش بیانگر آن است که هر یک از این عوامل مرکب از شاخص‌های زیر می‌باشد. سومین سوال، چه تفاوتی بین نگرش‌های معلمان، مدیران، مدرسان و متخصصان وجود دارد؟

در هیچ‌یک از یافته‌های پژوهش‌های قبلی به مقایسه نگرش‌های گروه‌های پاسخ‌دهنده اشاره‌ای نشده است. فقط در یک مورد، خدادادی (۱۳۷۷) به اختلاف نظر نسبی و جزئی در بین گروه‌های شرکت‌کننده اشاره کرده است.

1. Zanif
1. Eisuko
3. Mama
4. Centry
5. Heather
6. Zarife

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر و اولویت‌بندی عوامل موثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت و نظر به اهمیت و ضرورت آموزش نیروی انسانی که به آن اشاره شد جهت ساماندهی و ایجاد تحول در امر آموزش ضمن خدمت فرهنگیان که خود قطعاً موجب تحولی در کل نظام و جامعه خواهد بود و با توجه به این مهم راهکارها و پیشنهادهایی جهت توجه مسئولین، برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران ارائه می‌شود به امید این‌که با توجه همهٔ عزیزان به این امر مهم شاهد تحولی نو، پویا و سازنده باشیم. - در تنظیم و تهیهٔ برنامهٔ بودجهٔ مربوط به آموزش و پرورش در سهم آموزش نیروی انسانی تجدیدنظر شود.

- با برگزاری سمینارها و ورک‌شاپ‌هایی، کلیهٔ مسئولین و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در ادارهٔ کل مناطق و مدارس را با اهمیت و ضرورت آموزش نیروی انسانی آشنا نمود. - باید توجه داشت که ایجاد زمینه‌های رشد و خلاقیت و نوآوری معلمان در گرو طراحی و اجرای صحیح چنین دوره‌هایی است، لذا نگرش تیمی به دوره‌های ضمن خدمت به‌منظور رفع کاستی‌های آموزش و اثربخش نمودن اجرایی این گونه دوره‌ها توجه به مواد، محتوا و فرایند آموزش است. در این صورت متولیان را ملزم می‌نماید تا در طراحی این‌گونه دوره‌ها دقت کافی را مبذول داشته و با نگرش جامع به موضوع آموزش و اثربخش بودن آن را مدنظر قرار دهند و با بهره‌گیری به‌بازخورد^۱ این‌گونه دوره‌ها نقایص احتمالی را پس از انجام تجربهٔ برگزاری آن برطرف سازند.

- پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در یک مقیاس وسیع با سوالات بیشتر و متفاوت‌تر توسط محققان خبره برای کل کشور اجرا گردد، تا کل واریانس موثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان تبیین گردد.

- به کارشناسی پژوهش، برنامه‌ریزی و منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران پیشنهاد می‌شود در سنجش رضایتمندی معلمان و مدیران نسبت به دوره‌های ضمن خدمت به‌صورت دوره‌ای اقدام نماید زیرا مقایسهٔ این یافته‌ها و ترسیم نیم رخ سطوح رضایتمندی کارآموزان می‌تواند نوع کیفیت دوره را نمایش دهد.

- ضمناً به صاحب‌نظران که اقدام به سفارش برگزاری دوره‌های کارآموزی می‌نمایند پیشنهاد می‌شود در پشتیبانی از یافته‌های مذکور اهتمام کافی مبذول دارند.

- پیشنهاد می‌شود که یک ارتباط نظام‌دار میان آموزش و پرورش و موسسات آموزش عالی ایجاد شود.

- پیشنهاد برای جذب اعضای هیات علمی ثابت برای آموزش کارکنان در سازمان‌ها
- پیشنهاد برای دایر شدن یک دانشگاه جامع برای این عنوان (ضمن خدمت)
- فضای آموزشی و کارگاه‌های دوره‌ای ضمن خدمت از نظر کمی و کیفی با ملاک‌هایی استاندارد تطبیق داده شود.
- نسبت به تجدیدنظر در استانداردهای آموزشی اقدام گردد.
- در طراحی و اجرای آزمون‌های پایانی ملاک‌های استاندارد رعایت گردد.
- پیشنهاد برای برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای مدرسان نسبت به تقویت دانش و مهارت آن‌ها
- پیشنهاد می‌گردد که عوامل دیگری به غیر از این عوامل پیدا کنند تا در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان تاثیرگذار باشد.
- این پژوهش را در مقیاس وسیع‌تر انجام داده تا نتیجه آن به کل کشور ارجاع داده شود.

منابع

- ابراهیم‌آبادی، فرهاد. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران در مناطق اصفهان و کردستان بر اساس نظریه تعدیل یافته انتظار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی ص، ۱۶۵.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایندهای عملیاتی. تهران: انتشارات سمت.
- تری، اندرسون و فتی، الومی (۱۳۸۵). یادگیری الکترونیکی از تئوری تا عمل. (ترجمه عشرت زمانی و سید امین عظیمی). تهران: موسسه فناوری اطلاعات آموزشی مدارس.
- خورشیدی، عباس. قریشی، حمیدرضا. (۱۳۸۱). راهنمای تدوین رساله و پایان‌نامه تحصیلی. تهران: انتشارات یسطرون.
- حالتی آملشی، احمد. (۱۳۸۵). لزوم آموزش معلمان قبل از ورود به مدرسه و بعد از ورود به مدرسه. پایان‌نامه فوق لیسانس. واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی. ص ۱۰۸.
- دسلر، گری. (۱۳۷۸). مبانی مدیریت منابع انسانی. (ترجمه علی پارساییان و دکتر سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دعایی، حبیب‌الله. (۱۳۷۴). مدیریت منابع انسانی، (نگرش کاربردی). موسسه انتشارات دانشگاه مشهد.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۵). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش) (ویرایش پنجم) تهران: آگاه
- شیمونف، ال. دولان. رندال، واس شولز. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. ترجمه صائبی
- ۱۴۰ دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی/ دوره ۵/ شماره ۹/ پاییز و زمستان ۱۳۹۱

بررسی عوامل موثر بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت (ادامه تحصیل):...

و طوسی. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

صباغیان، زهرا. (۱۳۸۱). *اصول و مبانی آموزش بزرگسالان*، دانشگاه شهید بهشتی.

فتیحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۷۶). *درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت*، نشر سرآمد کاوش. ۱۶۴ صفحه.

فتیحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۳). *درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. تهران، موسسه انتشارات سرآمد کاوش.

فتیحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۳). *برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. چاپ ۵. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)

کافمن، راجر و هرمن، جری. (۱۳۸۷). *برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی (بازاندیشی، بازسازی ساختارها، بازآفرینی)*. (ترجمه فریده مشایخ و عباس بازگان). تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

گروه مشاوران یونسکو. (۱۳۷۰) *فرایند برنامه‌ریزی آموزشی*، (چاپ دوم)، ترجمه فریده مشایخ. تهران: انتشارات مدرسه

گرایلی، اکبر. (۱۳۸۸). *بررسی عوامل مؤثر در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شهر تهران*. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی، ص ۱۹۰.

گلاور جان ای-وبرونیک راجر اچ. (بی تا) (ترجمه کمال خرازی، ۱۳۸۵). *روانشناسی تربیتی، اصول و کاربرد آن*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

محمدپوران مقدم، رضا. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه فرآیند آموزش (نیازسنجی، محتوا، ارزشیابی) دوره‌های آموزش ضمن خدمت با اثربخشی آن‌ها از نظر دبیرستان‌های پسرانه شهر بجنورد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

میرزاحمدی، مصطفی و قاضی زاده، محمدحسن. (۱۳۸۷). *بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل مؤثر بر گرایش آن‌ها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت*. اندیشه‌های نوین تربیتی، ص ۲۰۸

معیری، محمد طاهر. (۱۳۶۴). *مسائل آموزش و پرورش ایران*. تهران: امیرکبیر.

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

هومن، حیدر علی. (۱۳۷۰). *استنباط آماری در پژوهش رفتاری تهران*، چاپخانه دیبا، ۱۳۷۰، ص ۲۸۰

Cimer, Sabiha Odabasi; Cakir, Ilknur; Cimer, Atilla. (Feb2010). Teachers' Views on the Effectiveness of In-Service Courses on the New Curriculum in Turkey EJ877212 *Journal Articles; Reports-Evaluative, European Journal of Teacher Education*, v33 n1 p31-41 Feb 2010.

Eisuke Saito, Atsushi Tsukui, Yoshitaka Tanaka. (2008). Problems on Primary

- School-based in-service training in Vietnam: A case study of Bac Giang Province Science Direct International. *Journal of Educational Development* 28:89 – 103
- Ford, D. (1999) Bottom-line Training. Texas: Gulf publishing company.
- Muhammed. Saeed. (2000). Initial and In-service Training of School Teachers in F.R. Germany. France and U.K. AMOZISH. *Journal of Education and Interdisciplinary Research. Government College of Education. Lowell. Mall. I. ahore.*
- Pilati Ronaldo, Eduardo Jairo Andrade Borges. (2008). Affective predictors of the effectiveness of training moderated by the cognitive complexity of expected competencies. *International Journal of Training & developmen.* oxford .
- Secer, Zarife.(2010). An Analysis of the Effects of In-Service Teacher Training on Turkish Preschool Teachers' Attitudes towards Inclusion EJ886092, Journal Articles; Reports Evaluative, *International Journal of Early Years Education*, v18 n1 p43-53.
- Vashist V. (2002). Modern methods of elementary School teachers. New Dehl. India: Sarup & SonS
- Muhammed.Saeed. (2000). Initial and In-service Training of School Teachers in F.R. Germany. France and U.K. AMOZISH. *Journal of Education and Interdisciplinary Research. Government College of Education. Lowell. Mall. I. ahore.*