

بررسی نقش آموزش ضمن خدمت معلمان در رفع نیازهای آموزشی در مدارس ابتدایی شهر

مسجدسلیمان

مرجان براتی

کارشناس ارشد علوم تربیتی-آموزش و پرورش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجدسلیمان، مسجدسلیمان، ایران

اداره آموزش و پرورش شهرستان مسجدسلیمان، دبستان پسرانه دکتر علی شریعتی

ba.ma20304050@gmail.com

شماره تلفن: ۰۹۳۷۶۸۱۱۸۲۰۰

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش آموزش ضمن خدمت معلمان در رفع نیازهای آموزشی در مدارس ابتدایی شهر مسجد سلیمان انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان دوران ابتدایی در شهرستان مسجد سلیمان در سال ۱۴۰۱ که از این جامعه، نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر بود که با نمونه‌گیری در دسترس ۶۰ معلم عادی و ۶۰ معلم که آموزش ضمن خدمت دیده بودند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه سنجش بهره‌وری بود، نتایج نشان داد، آزمون t مستقل بین میانگین‌های بهره‌وری در دو گروه مستقل موردبررسی، مشخص می‌گردد که، سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است و این مؤید این فرضیه است که تفاوت معنی‌دار بین معلمان آموزش‌دیده و آموزش ندیده در میزان بهره‌وری وجود دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت، بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود، نیروی انسانی بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستمی پیدا نماید، تفکری که هدف‌گیری آن بجای حال و گذشته خلق آینده است.

واژگان کلیدی: آموزش ضمن خدمت، معلمان، نیازهای آموزشی، مدارس مقطع ابتدایی.

۱- مقدمه

در هر کشوری یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی که مسئولیت انتخاب و انتقال فرهنگ را بر عهده دارد، سازمان آموزش و پرورش است. این سازمان از دیرباز نقش اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است. امروزه نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی، یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی به شمار می‌آید و یا رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی بسیار نزدیک دارد. نظر به چنین اهمیتی است که در عصر کنونی همه دولت‌های جهان، پرداختن به آموزش و پرورش مردم را در شمار وظایف اساسی خود می‌دانند (صافی، ۱۳۹۸). از جمله نیازهای آموزشی^۱ می‌توان تأمین فرصت‌های برابر آموزشی، تضمین انضباط، تضمین پیشرفت تحصیلی و مصون‌سازی در برابر تأثیرپذیری فرهنگی نام برد. شناسایی آسیب‌ها نارسایی‌ها کمبودها و تهدیدها و برنامه‌ریزی برای رفع این مشکلات با استفاده از ظرفیت‌های محلی، استانی و ملی از وظایف آموزشی هست (بصری، ۱۳۹۹).

آموزش و بهسازی کارکنان موضوع بسیار مهم استراتژیک برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و به دارایی انسانی سرمایه‌های پایدار تلقی می‌شوند. مرسوم‌ترین روش‌های به‌کاررفته در سازمان‌ها را می‌توان به ۲ گروه آموزش‌های ضمن خدمت^۲ و آموزش‌های خارج از محل خدمت^۳ دسته‌بندی کرد (صافی، ۱۳۹۸). آموزش‌ها زمانی مفید و مثمر ثمر هستند که ما را به‌سوی اهداف از پیش تعیین‌شده بوده و منجر به بهبود کمی و کیفی عملکرد و بهره‌وری کارکنان در محیط واقعی کار گردد. با این وجود سازمان‌هایی ممتاز هستند که سهم خود را در تجارت آموزش و بهسازی از طریق آموزش ضمن خدمت افزایش می‌دهند (عباسپور، ۱۳۹۸).

امر آموزش یعنی تعلیم و تربیت در هر جامعه‌ای از حساسیت‌های بسیار بالایی برخوردار است. در واقع آموزش نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت برای ساختن فردای یک کشور است که اگر آن‌طور که باید به این امر توجه شود همواره می‌توان شاهد رشد، شکوفایی و پیشرفت آن کشور باشیم که البته مهم و کلیدی بودن این امر در ایران نیز از دید مسئولان و سیاست‌گذاران این عرصه غافل نمانده است و هر یک به‌نوبه‌ی خود تلاش نمودند تا با ایجاد تغییراتی در ساختار سیستم آموزشی کشور، تحولی مثبت در این نظام ایجاد کنند، اما این که آیا تغییرات اعمال‌شده از سوی

¹ educational needs

² in-service training

³ out-of-service training

مدیران در عرصه آموزش کشور بر مبنای بررسی‌ها موشکافی‌های کارشناسانه لازم اعمال شده است، چه میزان از این تحولات اعمالی در ساختار آموزش کشور بر اساس نیازسنجی شرایط و جامعه صورت گرفته و چقدر مثبت ارزیابی می‌شود، چرا ما شاهد یک الگو و ساختار ثابت در نظام آموزشی ایران نیستیم، مهم‌ترین چالش‌ها و ضعف‌های آموزشی در کشور چه می‌تواند باشد و چرا ریشه اکثر ناهنجاری‌ها، خشونت‌ها و بی‌اخلاقی‌ها به آموزش نادرست نسبت داده می‌شود اجرای برنامه‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین مراحل و عناصری است که نقشی فراوان در تعیین میزان اثربخشی و کارایی نظام‌های آموزشی ایفاء می‌کند، به حدی که می‌توان گفت تا زمانی که یک برنامه درسی به مرحله اجرا در نیاید، فاقد ارزش عملی لازم هست. در واقع، مرحله اجرا نشان می‌دهد که یک برنامه آموزشی تا چه میزان می‌تواند عملاً واجد اثرگذاری در همه سطوح آن از اهمیت اساسی برخوردار است؛ زیرا برنامه اجرا شده همانند برنامه تولید نشده است و اجرای ناکارآمد، زمینه را برای تولید و اجرای برنامه مشابه در آینده هم غبارآلود می‌کند (موسی پور و صابری، ۱۴۰۰). نظام‌های آموزشی و فعالیت‌های حاکم بر آن، با توجه به پیشرفت جوامع همواره دستخوش تغییر و تحول بوده است و تحول آموزشی، خود معلول تحول اجتماعی و تحول علوم و فناوری است زیرا در جوامع ساده، نیازها ساده و روش‌های نیازها نیز ساده است؛ اما در جوامع پیچیده و پیشرفته سرعت تحول نظام‌های آموزشی بسیار سریع است. با شروع هزاره جدید، بسیاری از جوامع در حال درگیر شدن در اصلاحات آموزشی جدی هستند. یکی از عناصر کلیدی در بسیاری از این اصلاحات، توسعه حرفه‌ای معلمان است. جوامع به این نکته اذعان می‌کنند که معلمان نه تنها یکی از متغیرهایی هستند که در جهت بهبود دستگاه‌های آموزشی باید خود را تغییر دهند، بلکه آن‌ها هم چنین از مهم‌ترین عوامل تغییر در این اصلاحات آموزشی می‌باشند تحقیقات نشان داده است که مهم‌ترین متغیر در موفقیت دانش‌آموزان کیفیت کار معلم در کلاس درس است (هوموند^۴، ۲۰۱۹). توسعه حرفه‌ای و سیاست‌های آموزش معلمان این پتانسیل را دارند که بر توانایی معلمان برای تدریس و به‌عنوان یک نتیجه، بر توانایی یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارند. مشارکت و همکاری به‌عنوان یک عامل اساسی در توسعه حرفه‌ای معلمان مورد توجه قرار گرفته است. فرایندی که این مشارکت را با تمرکز بر اهداف خاصی عینی می‌سازد را درس پژوهی اطلاق می‌کنند (توماس^۵، ۲۰۲۰).

امروزه نظام آموزشی بنا بر ضرورت تغییرات اجتماعی، گسترش علوم و تجربه‌های بشری، توسعه فناوری و پیشرفت‌های صنعتی، یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی هر کشوری محسوب می‌شود که با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد (عباسپور، ۱۳۹۸). همچنین به تدریج از حالت ساده ابتدایی به حالتی پیچیده درآمده است؛ طوری که گرایش به سازمان‌های آموزشی امری فراگیر و جهانی شده است، به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که نظام آموزش آن به عهده گرفته است. ثمربخشی این نظام از یکسو تبدیل کردن انسان‌های مستعد به انسان‌های بالنده، سالم، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. از جمله مسائل مهم در امر آموزش و ضمن خدمت نیازهای نیروی انسانی است. در گذشته چنین گمان می‌رفت که زمان آموختن با زمان کارکرده وزندگی کردن از هم جدا هستند و بنابراین برای آن‌ها آموزشی درخور توجه بود که پیش از آغاز کار به افراد داده می‌شد. بر این گمان انسان برای زمانی می‌آموزد و سپس به زندگی و کار مولد و سودمند می‌پردازد و زمانی که کار وزندگی آغاز می‌شود، دیگر برای آموزش و پرورش جایی درخور توجه وجود ندارد. این اندیشه اکنون روایی ندارد و آموزش و پرورش با زیستن انسان همراه شده است. همه مردم برای همه وقت باید به آموختن بپردازند و از تازه‌های دانش بشری خود را تازه سازند و با نیرو و آگاهی بیشتر زندگی سودمند را دنبال کنند. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد (ابطحی، ۱۳۹۷). اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند؛ بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریز شده به‌وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. واقعیت این است که در جهان امروز آن چه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آن چه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. در این راستا آموزش و پرورش نه تنها موجب خلق ابداعات و شکوفایی استعدادها و تحصیل مهارت‌های نیروی انسانی می‌شود، بلکه به‌عنوان اهمی در جهت افزایش رشد اقتصادی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. این موضوع مؤید این مطلب است که کارآمد بودن نیروی انسانی، رشد

⁴ Hummond

⁵ Thomas

اقتصادی و اجتماعی را در یک کشور تضمین می کند (رستمی، ۱۳۹۹).

در این راستا این تحقیق به منظور بررسی نقش آموزش ضمن خدمت معلمان در رفع نیازهای آموزشی در مدارس ابتدایی شهر مسجد سلیمان تنظیم شده است، در این رابطه تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده است. آموزش قبل از استخدام در وهله نخست مورد تأکید برخی تحقیقات (سلیمان پور، ۱۴۰۱) قرار گرفته بود که به دو صورت کوتاه مدت و بلندمدت تأکید شده است. از طرف دیگر آموزش های ضمن خدمت در طول اشتغال کارکنان با روش های ترکیبی، تخصصی و حرفه ای نیز با روش چهره به چهره یا از راه دور گزارش شده است. همچنین تأکید بر اهمیت آموزش نیروی انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان در تحقیق (کومار، ۲۰۱۹ و تالیر، ۲۰۱۸) گویای اهمیت آموزش های ضمن خدمت نیروهای آماده به کار هست. در تحقیقات (فخیمی، ۱۳۹۷ و ایران نژاد، ۱۳۹۸) مزایایی برای برخورداری افراد از آموزش های ضمن خدمت یاد شده است، مثلاً؛ توزیع اطلاعات در بین کارکنان، فضای مناسب برای بیان اندیشه ها و کاهش تعارض ها از جمله آنهاست. از دیگر مباحث نظری تحقیق، نقش معلم در برنامه ریزی های درسی و کلاسی است که نیازمند آموزش های تخصصی و تکمیلی است و در تحقیقات داخلی (مشایخ، ۱۳۹۶؛ ایزدی، ۱۳۹۵، فیوضات، ۱۳۹۹ و قاسمی پور، ۱۳۹۸) آمده است که برای اجرای آموزش ضمن خدمت، می بایستی به رفع موانع نگرشی، فنی، مالی کارکنان اقدام کرد. از این رو در این پژوهش سعی بر این است تا با توجه به اهمیت آموزش ضمن خدمت و رفع نیازهای آموزشی و نقش معلمان، وضع موجود بررسی و کاستی ها و علل سبب ساز آن روشن گردد. با توجه به این مباحث این سؤال مطرح می شود: بررسی نقش آموزش ضمن خدمت معلمان در رفع نیاز های آموزشی در مدارس ابتدایی تأثیر دارد یا خیر؟

۲- جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان دوران ابتدایی در شهر مسجد سلیمان در سال ۱۴۰۱ تشکیل می دهند. نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر است که با نمونه گیری در دسترس ۶۰ معلم عادی و ۶۰ معلم که آموزش ضمن خدمت دیده اند، می باشد.

۳- ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر از پرسش نامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است.

پرسش نامه سنجش بهره وری

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش نامه ی ۴۰ سوالی مشتمل بر سوالات دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت)، سوالات مربوط به رضایت شغلی (اشتیاق به شرکت در کلاس ها، افزایش مزایا برای شرکت در آموزش ها، احساس شایستگی و غیره)، سوالات مربوط به توانمندی شغلی (افزایش مهارت تصمیم گیری، افزایش توانایی در انجام کار، تجزیه و تحلیل مسائل، افزایش آگاهی شغلی و غیره) و سوالات مربوط به کارایی (افزایش توانایی برای نائل شدن به اهداف سازمانی، علمی تر نمودن فرآیند کارها، صرفه جویی در منابع، افزایش هماهنگی کارکنان و غیره) خواهد بود. پایایی پرسش نامه از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شده است که مقدار آن ۰/۹۴ به دست آمده است. روایی پرسش نامه نیز از طریق روش اعتبار محتوا و با استفاده از نظرات افراد صاحب صلاحیت و مدیران ارشد دانشگاه علوم پزشکی اراک، مورد تایید قرار گرفت (رستمی، ۱۳۹۹).

۴- یافته ها

- در این قسمت به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شده است.

فرضیه اصلی: آموزش ضمن خدمت معلمان بر بهره وری در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت معلمان بر بهره وری در مدارس مقطع ابتدایی بین دو گروه مستقل مورد بررسی (معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده) از آزمون T مستقل استفاده گردید که نتایج بصورت زیر است:

جدول ۱: آزمون T مستقل بهره وری بین دو گروه معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده

متغیر	گروه	نعداد	میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری

⁶ Kumar

⁷Talier

بهره وری	آموزش دیده	۶۰	۲۱/۱۰۰	۱۷/۱۵	۱۱۸	۵۱۴/۳	۰۰۱/۰
	آموزش ندیده	۶۰	۸۵/۰۴				

باتوجه به نتایج حاصل از آزمون T مستقل بین میانگین های بهره وری در دو گروه مستقل مورد بررسی مشخص می گردد که سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است و این موید این فرضیه است که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان بهره وری وجود دارد (با اختلاف میانگین ۱۵/۱۷) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر بهره وری در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۱: آموزش ضمن خدمت معلمان بر رضایت شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت معلمان بر رضایت شغلی در مدارس مقطع ابتدایی بین دو گروه مستقل مورد بررسی (معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده) از آزمون T مستقل استفاده گردید که نتایج بصورت زیر است:

جدول ۲: آزمون T مستقل رضایت شغلی بین دو گروه معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده

متغیر	گروه	نعداد	میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
رضایت شغلی	آموزش دیده	۶۰	۲۹/۷۴	۵/۵۱	۱۱۸	۳/۷۶۸	۰/۰۰۰
	آموزش ندیده	۶۰	۲۴/۲۳				

باتوجه به نتایج حاصل از آزمون T مستقل بین میانگین های رضایت شغلی در دو گروه مستقل مورد بررسی مشخص می گردد که سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است و این موید این فرضیه است که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان رضایت شغلی وجود دارد (با اختلاف میانگین ۵/۵۱) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر رضایت شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۲: آموزش ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی در مدارس مقطع ابتدایی بین دو گروه مستقل مورد بررسی (معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده) از آزمون T مستقل استفاده گردید که نتایج بصورت زیر است:

جدول ۳: آزمون T مستقل توانمندی شغلی بین دو گروه معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده

متغیر	گروه	نعداد	میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
توانمندی شغلی	آموزش دیده	۶۰	۳۲/۷۳	۵/۱۲	۱۱۸	۳/۵۵۱	۰/۰۰۱
	آموزش ندیده	۶۰	۲۷/۶۲				

باتوجه به نتایج حاصل از آزمون T مستقل بین میانگین های توانمندی شغلی در دو گروه مستقل مورد بررسی مشخص می گردد که سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است و این موید این فرضیه است که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان توانمندی شغلی وجود دارد (با اختلاف میانگین ۵/۱۲) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: آموزش ضمن خدمت معلمان بر کارایی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت معلمان بر کارایی در مدارس مقطع ابتدایی بین دو گروه مستقل مورد بررسی (معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده) از آزمون T مستقل استفاده گردید که نتایج بصورت زیر است:

جدول ۴: آزمون T مستقل کارایی بین دو گروه معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده

متغیر	گروه	نعداد	میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
کارایی	آموزش دیده	۶۰	۳۷/۷۳	۴/۵۵	۱۱۸	۳/۱۵۴	۰/۰۰۲
	آموزش ندیده	۶۰	۳۳/۱۸				

باتوجه به نتایج حاصل از آزمون T مستقل بین میانگین های کارایی در دو گروه مستقل مورد بررسی مشخص می گردد که سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۲ و از ۰/۰۵ کمتر است و این موید این فرضیه است که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان کارایی وجود دارد (با اختلاف میانگین ۴/۵۵) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر کارایی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش به بررسی نقش آموزش ضمن خدمت معلمان در رفع نیازهای آموزشی در مدارس ابتدایی شهر مسجد سلیمان انجام گردید. نتایج حاصل از فرضیه اصلی نشان داد که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان بهره وری وجود دارد (با اختلاف میانگین ۱۵/۱۷) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر بهره وری در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد. در رابطه با این یافته می توان گفت، که امروزه نیروی انسانی از طریق آموزش بیش از پیش موردتوجه و تاکید سازمان ها قرار گرفته است. آموزش، کاراترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می باشد. اجرای برنامه های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف بینی، جامع نگری و پایداری افراد به ارزش های سازمانی را تقویت می نماید. آموزش ضمن خدمت یکی از موثرترین ابزارهای اساسی هر سازمان برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارایه مناسب خدمات، بخصوص در سازمان های خدماتی و دولتی می باشد که چنان که منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجراء شود، نه تنها عملکرد و بهره وری کارکنان و سازمان را بالا می برد، بلکه بهبود مهارت های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت. لذا آموزش های ضمن خدمت در ارتقای سطح علمی دبیران تاثیر بسزایی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول نشان داد که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان رضایت شغلی وجود دارد (با اختلاف میانگین ۵/۵۱) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر رضایت شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد. در رابطه با این یافته می توان گفت، بین کارایی دوره های ضمن خدمت و رضایت شغلی معلمان ارتباط معنی دار وجود دارد. لذا می توان نتیجه گرفت که دوره های ضمن خدمت که باعث افزایش کارایی شخصی می شوند و از آن جا که کارایی شخصی بر سایر جنبه های عملکردی زندگی معلمان تاثیر می گذارد و این نکته را به وضوح می توان در نظریه یادگیری بندورا و در بحث مربوط به احساس کارایی شخصی وی مشاهده کرد (بندورا، ۱۹۹۲). در نتیجه وقتی معلمان پس از برگزاری دوره های ضمن خدمت بهتر از عهده انجام و تجزیه و تحلیل وظایف شغلی خود بر می آیند، به دنبال آن احساس رضایت شغلی بیشتری نیز به آن ها دست می دهد؛ بنابراین توصیه می شود در برگزاری دوره های ضمن خدمت برای معلمان و ویژه معلمان دقت بیشتری لحاظ شده و محتوای این دوره های آموزشی غنی تر شده و بر موضوع، مبانی و مفهوم رضایت شغلی نیز تاکید بیشتر شود تا معلمان با شناخت مبانی رضایت شغلی از دوره های آموزشی ضمن خدمت برای رضایت شغلی و مفید بودن در مدارس استفاده بیشتری داشته باشند.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم نشان داد که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان توانمندی شغلی وجود دارد (با اختلاف میانگین ۵/۱۲) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد. در رابطه با این یافته می توان گفت، مهارت و توانمندی شغلی کارکنان از طریق انواع آموزش های ضمن خدمت تقویت می شود. آموزش ضمن خدمت باعث افزایش اثربخشی و افزایش بهره وری کارکنان شده، از طرفی کارایی را بالا برده و سطح توانایی کارکنان را افزایش می دهد. همچنین باعث توجه بیشتر کارکنان به مسائل مرتبط با سازمان شده و زمینه را برای تقویت انگیزه، رشد و تعالی سازمانی فراهم می آورد. آموزش ضمن خدمت نقش مهمی در ایجاد تعادل در آگاهی ها و مهارت های شغلی کارکنان دارد. آموزش های ضمن خدمت بامهارت ایجاد ارتباط و تصمیم گیری در ارتباط است. آموزش ضمن خدمت موجب انتقال دانش و مهارت می شود.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم نشان داد که تفاوت معنی دار بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان کارایی وجود دارد (با

اختلاف میانگین (۴/۵۵) عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت معلمان بر کارایی در مدارس مقطع ابتدایی تاثیر معناداری دارد. در رابطه با این یافته می توان گفت، بر اساس نتایج آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی کارکنان و ارتقای کیفیت آموزش رابطه دارد. معلمان نقطه آغاز و عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند؛ پس برای این که بتوانند وظایف حرفه‌ای، تخصصی و تربیتی خود را بهتر انجام بدهند، لازم است به طور پیوسته امکان بهره مندی آن ها از آموزش های جدید و مهارت های تازه فراهم گردد. این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام آموزش ضمن خدمت معلمان، به نحوی که زمینه ارتقای علمی و تخصصی و به روز نمودن اطلاعات و کسب مهارت های جدید را امکان پذیر نماید، میسر می شود. به دلیل اهمیت نظام تعلیم و تربیت در پیشرفت کشور، موضوع آموزش نیروی انسانی در آموزش و پرورش و به ویژه آموزش معلمان نسبت به سایر حوزه ها از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین بررسی نظام آموزش ضمن خدمت معلمان و ارائه طریق برای بهبود و تکمیل آن امری ضروری می باشد. همچنین آموزش ضمن خدمت باید به نحوی طراحی و اجرا شود که اطلاعات و مهارت ها از طریق خود کارکنان و با پژوهش و کنکاش فردی و گروهی حاصل گردد.

هر مطالعه ای به طور اجتناب ناپذیر دچار محدودیت می گردد که تفسیر یافته ها را در بستر محدودیت ها ضروری می سازد. از محدودیت های پژوهش حاضر می توان اشاره کرد که این پژوهش در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر مسجدسلیمان انجام شده لذا جهت کاربرد و تعمیم آن به کارکنان دیگر موسسات و سازمان ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد و با توجه به گستره ی نظری موجود، پیشنهاد می شود؛ تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر متغیرهای دیگر نظیر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد و با توجه به این که آموزش ضمن خدمت بر بهره وری کارکنان تاثیر دارد پیشنهاد می شود کارگاه های آموزشی و دوره های ضمن خدمت برای کارکنان در اداره کل انجام پذیرد. همچنین به منظور تداوم جریان آموزش در یک موضوع و تکمیل مباحث بهتر است دوره هایی به صورت مستمر و در فاصله زمانی کوتاه تر انجام پذیرد.

منابع و مراجع

- ایران نژاد، احمد (۱۳۹۸)، «اصول حاکم بر تحولات جهانی آموزش و پرورش»، مجموعه مقاله های اولین همایش ملی جهانی شدن و تعلیم و تربیت، انتشارات وزارت امور خارجه، شماره ۱ (پیاپی ۲۳)، ص ۱۶.
- ایزدی، مهدی (۱۳۹۵)، معاونت مشارکت های مردمی وزارت آموزش و پرورش.
- ابطحی، سید حسین (۱۳۹۷)، آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی (جلد اول)، تهران: موسسه فرهنگی کتاب لاینز، انتشارات پوینده.
- بصری، سیدابراهیم (۱۳۹۹)، بررسی میزان آشنایی معلمان پایه سوم ابتدایی استان بوشهر با روش های تدریس و مفاهیم علمی دروس پایه، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر.
- رستمی، زهرا (۱۳۹۹)، انگیزش، نقد نظام پیشنهادها در آموزش و پرورش، مهرماه، شماره ۲۳.
- صافی، احمد (۱۳۹۸)، سازمان و قوانین آموزش و پرورش، تهران، انتشارات سمت.
- عباسپور، عباس (۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: سمت.
- فخیمی، فرزاد (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات هستان.
- فیوضات، یحیی (۱۳۹۹)، مبانی برنامه ریزی آموزشی، تهران: ویرایش.
- قاسمی پور، اقبال (۱۳۹۸)، «مطالعه مهارت های آموزش»، مقاله ارائه شده در همایش تخصص ها و مهارت های اولیاء، سازمان مرکزی انجمن اولیاء و مربیان، تهران، مهرماه.
- موسی پور، نعمت اله، صابری، سید حسین. (۱۴۰۰)، «ارزشیابی استلزامات و اقتضائات اجرایی برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۶۲-۸۸.
- مشایخ، فریده (۱۳۹۶)، دیدگاه نو در برنامه ریزی آموزشی، تهران: سمت.

Humond, C.C. (2019). *A case for exemplary classroom instruction: Especially for students.*

Komar, D. (2019). *The foundations of distance education. London: Croom Helm who come to school without the precursors for literacy success. In Yearbook –national reading conference, 49: 44-421*

Talir, M. (2018). *The meaning of educational change. New York: Teacher College Press.*

Thomas, Y, (2020). "professionalism and 4- organizational citizenship behavior "an empirical examination among Israeli nurses, *journal of managerial psychology, Vol.19, No.4,*