

ایجاد انگیزه در ادامه تحصیل معلمان

در زمینه ایجاد انگیزه در معلمان جهت شرکت در ضمن خدمات مطالعات فراوانی صورت گرفته ، نتایج تحقیقات جکسون در این مورد به پیشنهاد یک شیوه تکمیل شده.

اجرای این شیوه مستلزم آنست که ساعات تدریس معلمان کاسته و در عوض ساعاتی به زمان تحلیل و برنامه ریزی ، پژوهش و تحقیق توسط آنها افزوده شود . از نظر جکسون پژوهش و تحقیق بیشتر توسط معلمان موجبات ادراک برتر آنان می شود. لذا تداوم تحقیقات را فراهم می سازد.

تیلن نیز بعد از پژوهش در همین زمینه در سال ۱۹۷۱ می نویسد: معلمان از نقاط ضعف و تدریس خود به خوبی آگاهی دارند و از برنامه های آموزشی که در برطرف کردن این تقاط ضعف به آنان کمک کند بخوبی استقبال می کنند.

لورتن نیز در سال ۱۹۷۵ در اینمورد می نویسد:

رضایتهای روحی و روانی ناشی از تدریس موفق بعد از شرکت در دوره های ضمن خدمت بزرگترین پاداش برای معلمان محسوب می شود.

راین در این مورد در سال ۱۹۷۸ ، بعد از مطالعات بسیار نتیجه گیری می نماید که این برنامه ها در اصلاح عملکرد معلمان و رشد حرفه ای آنان نقشی نخواهد داشت مگر آنکه پاداشهای آشکار و نتایج مادی برایشان به همراه داشته باشد.

در مطالعه دیگری لیتل در سال ۱۹۸۲ می نویسد:

برنامه های آموزشی ضمن خدمتی که از تجزیه و تحلیل فرماهای دانشگاهی به دور بوده اند بیشترین تاثیر را بر مدارس داشته اند و معلمان از آن استقبال بیشتری کرده اند.

نتایج تحقیقات مومان و فیلیبز و لورتی نمایانگر این واقعیت است که هرچه پاداشهای روانی (میزان رضایت روحی و روانی) در محیط مدرسه کمتر باشد، پاداش مادی بیشتری جهت شرکت معلمان در برنامه های آموزش ضمن خدمت ضروری بنظر می رسد.

بهر حال نتایج کلی این تحقیقات، همچنین مطالعات سرژیوانی نشان می دهد که معلمان از رضایتهای روحی و روانی ، لذت بیشتری می برند تا سایر انواع پاداشها.

آنها زمانی که می بینند دانش آموزان بهتر یاد می گیرند بیشتر کوشش می کنند ، رفتار بهتری ارائه دهند، به معلمان خویش احترام می گذارند و بطور کلی عملکرد بهتری دارند بیشتر احساس رضایت می کنند. این نتیجه گیری بوسیله مطالعات وسیع جوپس و پک در سال ۱۹۷۷ تأیید شده است این مطالعه وسیع در سطح چهل و دو ایالت در امریکا انجام شده نشان می دهد که بیشتر از هفتاد درصد از پاسخ دهندگان انگیزه اولیه شرکتشان در آموزشهای ضمن خدمت را افزایش رشد حرفه ای و شخصیتی می دانند.

سیلور نیز در سال ۱۹۸۲ در یک بررسی تحقیقاتی در مورد انگیزه معلمان برای شرکت در دوره های ضمن خدمت به همین نتیجه دست یافته است.

مروری اجمالی بر تحقیقات گذشته:

بنابر بررسیهای انجام شده در زمینه سابقه تحقیق این موضوع، تحقیقی که دقیقاً در این راستا انجام شده باشد، یافت نشده ، لیکن پاره ای تحقیقات با عناوین دیگر انجام شده که می توان برخی از نتایج آنها را درخصوص عوامل مورد بررسی در تحقیق حاضر ، مفید فایده باشد. این بخش بطور اختصار به عمده ترین نتایج این بررسی ها می پردازد.

تحقیق آقای صمد ایزدیدر سال ۱۳۷۱

عنوان تحقیق: بررسی کارایی و اثر بخشی آموزشهای ضمن خدمت معلمان کاردانی رشته آموزش ابتدایی در سطح استان مازندران.

هدف تحقیق: بررسی کارایی و اثر بخشی آموزشهای ضمن خدمت معلمان رشته آموزش ابتدایی، مقطع کاردانی در سطح استان مازندران.
هدفهای ویژه مطالعه پاسخگویی به سئوالات ذیل است:

۱- آیا آموزش ضمن خدمت معلمان در مواردی چون افزایش درصد قبولی و نمره ارزیابی از کار، پذیرش مسئولیت و روحیه قوی در انجام فعالیت برای دستیابی به اهداف سازمان موفق بوده است؟

۲- آیا آموزش ضمن خدمت توانایی معلمان را در روش تدریس، شیوه کلاس داری، طرح درس و کنترل و اداره کلاس بالا برده است.

۳- آموزشهای ضمن خدمت تا چه اندازه باعث افزایش نظم و انضباط در معلمان گردیده است؟ آیا این آموزشها معلمان را در برقراری نظم و انضباط در کلاس کمک نموده است.

۴- آموزش ضمن خدمت تا چه اندازه باعث افزایش دقت، همکاری معلمان با یکدیگر و با اولیاء مدرسه با دانش آموزان و والدین آنها گردیده و تا چه اندازه مهارت تفکر برای حل مشکلات دانش آموزان در معلمان را موجب شده است.
فرضیات تحقیق:

۱- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت موجب افزایش نظم و انضباط در معلمان و برقراری نظم و انضباط می شود.

- ۲- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت باعث افزایش دقت آنان می شود .
- ۳- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت باعث افزایش همکاری معلمان با یکدیگر و مدیریت مدرسه ، دانش آموزان و اولیاء آنها می شود.
- ۴- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت مهارت آنها را در تفکر برای حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش آموزان افزایش می دهد.
- ۵- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت باعث پذیرش مسئولیت و روحیه قوی در انجام وظایف محوله می شود.
- ۶- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت توانایی آنان را در امر تدریس اعم از روش تدریس، طرح درس ، کنترل و اداره درس ، افزایش می دهد.
- ۷- شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت منجر به افزایش درصد قبولی دانش آموزان و نمره ارزیابی از کار معلمان می گردد.

نتایج :

یافته های تحقیق نشان می دهد آموزشهای ضمن خدمت بعنوان ابزاری جهت بهبود کیفیت عملکرد افراد مطرح می باشند.

- ۱- ۸۹ درصد از معلمان کاملاً موافق هستند که نظم و انضباط معلمان در داشتن برنامه زمان بندی شده برای تدریس از جمله تاثیرات آموزش ضمن خدمت می باشد.
- ۲- ۹۴ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که آموزش ضمن خدمت موجب گردیده تا معلمان رفتار و اعمال شاگردان را منظم‌اً هدایت نماید.

- ۳- ۸۸ درصد معلمان معتقدند آشنایی معلمان با کارهای جمعی و نحوه ترتیب و اداره آنها در اثر شرکت در آموزش ضمن خدمت است
- ۴- ۸۸ درصد معلمان نسبت به تاثیر آموزش ضمن خدمت در ملتزم نمودن معلمان جهت رعایت بیشتر مقررات اداری و آموزشی کاملاً موافق یا موافق هستند.
- ۵- حدود ۸۳ درصد معلمان کاملاً موافق هستند با تاثیر آموزش ضمن خدمت در گوش دادن دقیق به سخنان دانش آموزان و استفاده از آنها هنگام توضیح مطالب درس.
- ۶- ۹۳ درصد از معلمان کاملاً موافق افزایش کیفیت ارتباط بین معلمان و دانش آموزان در اثر آموزش ضمن خدمت هستند
- ۷- ۹۶ درصد معلمان اشاره به دقت معلمان در آموزش مسائل اساسی و با ارزش درس در اثر شرکت آنها در آموزش ضمن خدمت دارند.
- ۸- ۹۲ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که همکاری معلمان با مدیریت مدرسه در اثر شرکت در آموزش ضمن خدمت است.
- ۹- ۹۶ درصد معلمان معتقدند با شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت تشویق رفتار خوب دانش آموزان افزایش یافته است.
- ۱۰- ۸۸ درصد معلمان به تاثیر آموزش ضمن خدمت در افزایش همکاری و ارتباط معلمان با اولیاء از طریق شرکت در جلسات انجمن اولیاء و مربیان نظر کاملاً موافق دارند.
- ۱۱- ۸۸ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که شرکت معلمان در آموزش ضمن خدمت آنان را قادر ساخته تا دانش آموزان را برای برخورد با مشکلات خاص مراحل رشد آماده سازند

۱۲- ۹۰ درصد معلمان نسبت به تاثیر آموزش ضمن خدمت بر معلمان جهت همدردی و همدلی با دانش آموزان برای حل مشکلات آنان نظر کاملاً موافق دارند.

۱۳- ۸۸ درصد معلم ها کاملاً موافق هستند که شرکت در ضمن خدمت موجب می گردد تا معلمان در برخورد با مسائل و مشکلات غیر درسی دانش آموزان و سعی در شناخت و جلوگیری از عوامل اساسی بروز مشکلات داشته باشند.

۱۴- ۹۵ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که معلمان با شرکت در آموزشهای ضمن خدمت همراه با احساس مسئولیت که در آنها بوجود می آید به سرنوشت دانش آموزان بیشتر علاقه مند می شوند در این ارتباط رعایت عدالت و برخورد مناسب با استعداد و توانایی و ظرفیت هر یک از دانش آموزان و عدم تبعیض بین آنها بیانگر احساس مسئولیت معلمان است.

۱۵- ۸۰ درصد معلمان موافق اند که معلمان شرکت کننده در آموزش ضمن خدمت بین دانش آموزان تبعیض قائل نمی شودند.

۱۶- ۷۸ درصد معلمان اعتقاد دارند معلمان شرکت کننده در آموزش ضمن خدمت از پذیرفتن مسئولیت استقبال می کنند.

۱۷- ۹۵ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که آموزش ضمن خدمت باعث می شود معلمان بین تجربیات قبلی، انتظارات و نیازهای یادگیری شاگردان با هدفهای آموزشی درس ارتباط معنی داری برقرار کنند.

۱۸- ۹۴ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که معلمان شرکت کننده در آموزش ضمن خدمت هنگام ارائه درس روزانه فقط از یک روش استفاده نمی کنند

۱۹- ۹۷ درصد معلمان معتقدند آموزش ضمن خدمت باعث می گردد تا معلمان توجه بیشتری به نیازهای یادگیری شاگردان داشته باشند.

۲۰- ۸۲ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که معلمان شرکت کننده در آموزش ضمن خدمت از طرح درس استفاده می کنند.

۲۱- ۸۳ درصد معلمان اظهار داشتند که معلمان شرکت کننده از رسانه های آموزشی کمک می گیرند.

۲۲- ۹۴ درصد معلمان کاملاً موافق هستند آموزش ضمن خدمت باعث می شود معلمین از روشهای مختلف برای کنترل و اداره کلاس استفاده می کنند

۲۳- ۹۲ درصد معلمان موافق بودند که آموزش ضمن خدمت باعث می شود که معلمین

شرکت کننده در آموزش ضمن خدمت هدف از امتحان را تشویق دانش آموزان به فعالیت بیشتر قرار دهند.

۲۴- ۹۳ درصد معلمان کاملاً موافق هستند که آموزش ضمن خدمت باعث گردیده تا

معلمین تغییراتی را که در جریان تدریس در رفتار دانش آموزان ایجاد شده را ملاک ارزیابی میزان پیشرفت آنها قرار دهند.

۲۵- ۹۰ درصد معلمان معتقدند که شرکت معلمان باعث می شود تا آنها هدفهای تربیتی را اساس ارزشیابی آموزخته های دانش آموزان قرار دهند.

بطور کلی یافته های عمده تحقیق افزایش توانایی معلمان در تدریس اعم از روش تدریس ، طرح درس ، کنترل و اداره کلاس می باشد.

تحقیق دیگر از آقای علی قلی زاده در سال ۱۳۷۱ با عنوان بررسی تحلیلی آموزش ضمن خدمت دبیران آموزش و پرورش استان تهران در دهه ۶۰-۷۰ بمنظور ارائه الگوی موثر می باشد.

هدف اصلی این تحقیق بررسی آموزش ضمن خدمت کارکنان آموزشی آموزش و پرورش بود.

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

اهداف فرعی تحقیق:

- ۱- بررسی کمی دوره ای آموزش ضمن خدمت دبیران دوره متوسطه در طول ده سال گذشته در استان تهران.
- ۲- بررسی نظرات شرکت کنندگان در دوره های آموزش ضمن خدمت استان تهران. جامعه آماری ، کلیه دبیران شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت استان تهران در طول دهه ۷۰-۶۰ (تعداد ۳۹۹۴)
- نمونه آماری : نمونه گیری متناسب با حجم ۵ درصد (۲۰۰ نفر)
- مهمترین یافته های تحقیق:
 - ۱- ۷۵ درصد اعتقاد داشتند که علاقمندی به تدریس و فعالیتهای آموزشی یکی از عوامل مهم انگیزش برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت می باشد.
 - ۲- ۸۰ درصد اعتقاد داشتند دستیابی به موفقیت شغلی برتر از عوامل موثر انگیزشی است.
 - ۳- ۳۰ درصد معلمان وجود روحیه مدرک گرایی در جامعه را موثر دانستند.
 - ۴- ۸۵ درصد علت ادامه تحصیل خود را ارتقاء علمی جهت انجام بهتر وظایف شغلی می دانند.
 - ۵- رابطه معنی داری بین تطبیق با شرایط احراز شغل فعلی و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت وجود دارد. که تفاوت معنی داری بین زنان و مردان وجود داشته است.

۶- رابطه معنی داری بین شکوفا شدن استعداد های بالقوه و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت بدست نیامد.

۷- ۷۰ درصد علت شرکت خود را دستیابی به مدارک بالاتر ذکر کرده اند.

۸- تفاوت معنی داری بین مشکلات خانوادگی و شرکت در کلاسها مشاهده گردیده است

(۸۰ درصد) در زنان و مردان تفاوت معنی داری بود بطوریکه زنان بیشتر از مردان به این عوامل اشاره داشتند.

۹- تفاوت معنی داری بین عدم رضایت از شغل و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت به دست نیامد.

تحقیق دیگر را آقای یونس هوشنگ فتحی در سال ۱۳۶۲ با عنوان آموزش ضمن خدمت

کارکنان آموزش و پرورش در سطح کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش انجام داد .

نتایج بدست آمده به مقرون به صرفه بودن سرمایه گذاری و صرف وقت در راه آموزش

کارکنان اشاره دارد و بازده آنها به مراتب بیشتر از هزینه مصرفی می دانند و به افزایش

کارایی از طریق شرکت در کلاسهای کارآموزی و کارورزی تاکید می کند.

تحقیق دیگری توسط خانم شهناز نجفی در اصفهان انجام شده که مختصراً به آن اشاره

می کنیم:

عنوان تحقیق:

تحلیل برنامه های آموزش ضمن خدمت معلمان و ارائه پیشنهادات برای بهبود کیفی آن

هدف تحقیق:

شناسایی و بررسی عواملی که موجب بهبود کیفیت آموزشهای ضمن خدمت می شوند.

فرضیات تحقیق:

۱- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت این برنامه ها باید بر اساس نیازها ، علائق و گرایشات سنی متفاوت معلمان طراحی گردد.

۲- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت باید گرایشات و علائق معلمان در انتخاب شیوه های آموزشی مطلوب مورد توجه قرار گیرند.

۳- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت باین نگرشهای متفاوت معلمان نسبت به سازمان یا نهاد فراهم کننده برنامه بعنوان یک عامل تعیین کننده مورد توجه قرار گیرد.

۴- برای ارتقاء کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت باید معلمان و مدیران و سایر دست اندرکاران در تنظیم اهداف ، تعیین موضوع، طرح و اجرای اینگونه برنامه بمنظور انعطاف پذیری بیشتر مشارکت داشته باشند.

۵- برای ایجاد انگیزه در معلمان جهت شرکت موثر در دوره های آموزش ضمن خدمت باید امتیازات مادی و غیر مادی در نظر گرفته شود.

۶- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت باید نحوه تمرکز یا عدم تمرکز ، زمان برگزاری و مدت برنامه ها با مشارکت فعال معلمان و سایر استفاده کنندگان از برنامه ها ، تعیین شود.

۷- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت، این برنامه ها باید همزمان در همه مقاطع تحصیلی و با استفاده از متد های جدید آموزشی به اجرا گذارده شود.

۸- برای بهبود کیفیت برنامه های آموزش ضمن خدمت باید در مورد تربیت مدرسین و تهیه امکانات برای به هنگام ساختن دانش و آگاهی مدرسین فعلی اقدامات لازم صورت پذیرد.

نتایج تحقیق:

۱- اکثریت معلمان از رکورد علمی شان سخت نگران و خواهان شرکت در ضمن خدمت می باشند تا بتوانند از این طریق سطح دانش - معلومات و مهارتهای خود را بالا برند و در کار تدریس ، اداره کلاس درس و بطور کلی در حرفه خویش توفیق بیشتری کسب نمایند.

۲- برنامه های آموزش ضمن خدمت باید با تکیه بر سنجش نیازهای گوناگون گردهمائی سنی متفاوت معلمان به گونه ای متفاوت طراحی شود. نتایج تحقیق حاضر بیانگر آن است که معلمان در سه گروه سنی ۳۵-۳۰ و ۴۰ - ۳۰ و بالاتر از ۴۰ سال ، علائق و گرایشات متفاوتی دارند لذا طراحان اینگونه برنامه های آموزشی باید نگرشهای متفاوت در گروههای سنی فوق را مد نظر قرار دهد.

۳- در مورد کاربرد شیوه های مختلف در برنامه های آموزش ضمن خدمت معلمان ادامه تحصیل در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی درمقاطع مختلف تحصیلی را به سایر شیوه های آموزشی ترجیح می دهند و به این ترتیب خواهان ادامه تحصیل و اخذ مدارج بالاتر علمی شده اند. البته سایر شیوه های پیشنهادی مانند: آموزشهای گروهی با توجه به گروه درسی و مدارک تحصیلی توسط اساتیدمغرب دانشگاه و ...

انواع دیگر آموزشهای حضوری و غیر حضوری مداوم برنامه ریزی شده نیز از حمایت فاطح اکثریت پاسخ دهندگان برخوردار بوده است.

۴- در بین سازمانهای پیشنهادی جهت تهیه و برگزاری برنامه های آموزش ضمن خدمت ، معلمین ، جامعه نمونه همکاری نزدیک دو وزارت علوم و آموزش عالی ، وزارت آموزش و پرورش را جهت تهیه برنامه های آموزشی فوق خواستارند.

۵- از نظر معلمان در تعیین اهداف، موضوع و محتوای برنامه های آموزش ضمن خدمت مشارکت فعال معلمین، مدیران و سایر دست اندرکاران می تواند در ارتقاء کیفیت اینگونه برنامه ها و لذا ثمر بخشی بیشتر آنها موثر باشد. برنامه ریزی آموزشهای ضمن خدمت با تکیه بر اطلاعات صحیح و برآورد نیازهای واقعی معلمین طراحی و اجرا گردد.

۶- جهت ایجاد انگیزه در معلمین برای شرکت فعال و موثر در اینگونه برنامه های آموزشی ، باید علاوه بر انگیزه های مادی ، انگیزه های غیرمادی همچون اعطای بورسهای تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور به معلمین ممتاز و علاقه مند نیز مد نظر قرار گیرد، همچنین در نظر گرفتن امتیازات حاصل از شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت جهت ارتقاء پایه و گروه و برقراری یک سیستم ارزشیابی معتبر از کارهای معلمان بعد از خاتمه دوره نیز می تواند موجبات مشارکت گسترده تر و موثرتر معلمین را در این دوره های آموزشی فراهم سازد.

۷- برنامه های آموزش ضمن خدمت باید هم زمان در همه مقاطع تحصیلی طراحی و اجراء گردد تا از این طریق هماهنگی لازم بین سطوح مختلف حفظ شود.

- ۸- کاربرد مت‌های قدیمی و روش اداره دوره های آموزش ضمن خدمت بصورت سخنرانی یکنواخت و خسته کننده است. استفاده از روش‌های جدید آموزشی اعم از جلسات گفت و شنود، سمینارها و استفاده از وسایل سمعی و بصری، آزمایشگاهی و کارگاهی، گردش‌های دسته جمعی و بازدید از مراکز علمی و آموزشی می تواند موجب تنوع بیشتر دوره ها و لذا ارتقاء کیفیت برنامه های آموزشی شود.
- ۹- در طراحی برنامه ها آموزش ضمن خدمت باید اصل عدم تمرکز بمنظور انعطاف پذیری بیشتر و پاسخگویی به نیازهای منطقه ای و محلی رعایت گردد
- ۱۰- در مورد زمان برگزاری برنامه های آموزش ضمن خدمت اکثریت معلمان جامعه نمونه خواهان تخصیص بخشی از ساعات تدریس موظف هفتگی به برنامه های آموزشی فوق شده بودند.
- ۱۱- در رابطه با تعیین مدت برای برنامه های آموزش ضمن خدمت معلمان خواهان پیگیری مداوم این گونه برنامه های آموزشی شده بودند
- ۱۲- به کارگماری مدرسینی مطلع از مسائل و مشکلات محیط‌های آموزشی می تواند در ارتقاء کیفیت و ثمر بخشی بیشتر برنامه ها تاثیر شایانی داشته باشد.
- ۱۳- نیاز شدید به مدرسین توانا و مجرب جهت برنامه های آموزش ضمن خدمت، لزوم ایجاد یک مرکز ویژه تربیت مدرس برای استفاده در این دوره های آموزشی را بیش از پیش مطرح می سازد.
- ۱۴- بر طبق نظر اکثر معلمان، ارائه روش‌های نوین مدیریت، نظریه های جدید روانشناسی، چگونگی ارزشیابی از محصلین و روش‌های صحیح آنان آشنا ساختن

معلمین با حقوق سیاسی و اجتماعی شان و بحث در اطراف تنگنایهای موجود در آموزش و پرورش در خلال این برنامه های آموزشی می تواند در حل معضلات نظام آموزشی بسیار موثر باشد.

۱۵- همکاری سازمانهای تحقیقاتی و پژوهشی با مراکز آموزشهای ضمن خدمت می تواند موجب ارائه دوره های آموزشی پربارتری به معلمین شود.

۱۶- تسهیل ارتباط مکاتباتی معلمین با مراکز پژوهشی و تحقیقاتی خارجی، توزیع رایگان و مداوم کتب جدید بین معلمین، تسهیل ارتباط بین معلمین با مراکز علمی و آزمایشگاه و اساتید دانشگاه از طریق سمینارها و گردهمایی ها از جمله شیوه های پیشنهادی معلمین جهت گسترش فعالیتهای آموزش ضمن خدمت می باشد.

۱۷- فراهم کردن نتایج تحقیقات مربوط به یادگیری و فرآیند آن برای معلمین و ایجاد انگیزه جهت اشاعه تحقیقات آموزشی و هدایت آن توسط مراکز آموزش ضمن خدمت می توانند از جمله فعالیتهای مفید و موثر آموزش ضمن خدمت محسوب می شود.

۱۸- به کار گماری افراد مطلع و صاحب نظر با مدارج علمی بالاتر جهت برنامه ریزی این دوره ها می تواند ثمر بخشی این دوره های آموزشی را افزایش دهد.

۱۹- آگاهی مسئولین اجرایی آموزش ضمن خدمت در مورد وظایف خطیری که برعهده دارند موجب دلگرمی و مشارکت موثرتر معلمین در دوره های آموزشی می شود.

- ۲۰- تاکید بر ایجاد نوعی پاسخگویی اخلاقی به جای پاسخگویی قانونی و حرفه ای در معلمین باید در طراحی دوره های آموزش ضمن خدمت مدنظر باشد.
- ۲۱- در طراحی آموزش ضمن خدمت باید به جای تاکید صرف گسترش مهارتهای حرفه ای به توسعه رفتارهای مطلوب در محیطهای آموزشی نیز توجه شود.
- ۲۲- نتایج تستهای بکاربرده شده نشان می دهد که در علائق و گرایشات حرفه ای معلمان زن و مرد تفاوت محسوسی وجود ندارد
- ۲۳- توجه به رفاه مالی و مادی معلمین موجب می شود تا معلمین با خاطری آسوده تر و فراغت بیشتر به مطالعه و تحقیق بپردازد و خود طراح ضمن خدمت باشند.

مطالعات گیلفورد جارنسن

این مطالعات طی یکدوره ۳۰ ساله انجام شد و ۵۷۰۰ نفر متقاضیان مشاغل یک موسسه عام المنفعه در آن شرکت داشتند.

از متقاضیان خواسته شده ده عامل را که نشان دهنده جنبه های گوناگون شغلشان است، بر اساس اهمیتی که برای آنها قائلند، رده بندی کنند. این ده عامل عبارتند از:

- پیشرفت (فرصت برای ارتقاء)
- مزایا(تعطیلات ، پرداخت هزینه های بیماری ، بازنشستگی ، بیمه و غیره)
- شرکت (استخدام بوسیله شرکتی که شما مفتخرید برای آن کار کنید)
- همکاران(کارگران رفیق که با یکدیگر توافق اخلاقی دارند و دارای روابط لذت بخشی هستند)

- ساعات (زمان خوب آغاز و پایان کار ، میزان ساعات کاری در روز یا هفته ، کار روزانه یا شبانه)

- سرپرست (یک رئیس خوب که ملاحظه نگر و منصف است)

- نوع کار (کاری که جالب است و شما بخوبی ، آنرا دوست دارید.)

- پرداخت (درآمد بالا طی سال)

- امنیت (کار همیشگی ، عدم وجود بیکاری ، اطمینان به اینکه می توانید شغل خودتان را حفظ کنید.)

- در گروه مردان عوامل به اینگونه رده بندی شوند:

امنیت ، پیشرفت ، نوع کار ، شرکت ، پرداخت ، همکاران ، سرپرست ، مزایا ، ساعات و

شرایط کاری ، زنان نوع کار را بیشتر از بقیه عوامل مهم می دانستند و عوامل شرکت ،

امنیت ، همکاران ، پیشرفت ، نظارت ، پرداخت ، شرایط کار ، ساعات کار و مزایا را به

دنبال آن رده بندی کردند.

اولویت هایی که دو گروه برای یکدیگر حدس می زدند بنحو بارزی با آنچه خودشان ذکر

می کردند ، تفاوت داشتند. هم مردان و هم زنان اعتقاد داشتند که پول مهمترین عامل

برای گروه مقابل است.

همچنین داده ها بر حسب جنس ، سن ، مقام ، تعداد افراد تحت تکفل ، آموزش و نوع

اشتغال مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

اگر چه طی این دوره ۳۰ ساله ، تغییرات عمده در رده بندیها بوجود نیامدند ، ولی عوامل

مزایا ، پرداخت و نوع کار ، سیر ترقی را طی نمودند و دو عامل پیشرفت و امنیت ، اهمیت

گذشته خود را از دست دادند. نوع کار بعنوان مهمترین عامل برای مردان بتدریج جایگزین امنیتی شغلی شد.

مقایسه کارکنان و متقاضیان کار نشان داد که تفاوت عمده ای بین گروه وجود ندارد. همچنین مقایسه کارمندان موسسات عام المنفعه و کارکنان دیگر شرکتها، نتیجه مشابهی را به دست داد.

در مطالعه دیگری که در تعدادی از موسسات صنعتی آمریکا انجام گرفت، از کارگران خواسته شد تا ده دلیل را با توجه به آنچه که بیش از هر چیز کار خود می طلبیدند، رده بندی کنند. نتایج به دست آمده اینچنین است.

۱- قدردانی کامل در مقابل انجام کار

۲- احساس مشارکت و تعلق در انجام امور.

۳- درک توأم با همدردی مشکلات شخصی

۴- تامین شغلی.

۵- حقوق و مزد کافی و مناسب

۶- جالب بودن کار

۷- ارتقاء و رشد.

۸- وظیفه شناسی مدیریت نسبت به کارگران

۹- شرایط مناسب برای کار کردن

۱۰- انضباط توأم با نزاکت

(از این مطالب در پرسشنامه نیز الهام گرفته شده)

فصل سوم : روش تحقیق

در این فصل به توصیف روش تحقیق ، جامعه و نمونه آماری ، ابزار گردآوری اطلاعات و شیوه های تجزیه و تحلیل و یافته های تحقیق می پردازیم.

بطور کلی تحقیق عبارتست از یک فعالیت مدرن و منظم که هدف نهایی آن کشف و گسترش دانش و حقیقت است و محقق با انجام این فعالیت که بر مبنای تجزیه و تحلیل یک یا چند نفر فرض درباره چگونگی روابط میان تعدادی متغییر بنا شده است. بر آن است که افکار و عقاید ذهنی و فطری را در برابر واقعیات عینی آزمایش کند.

در آموزش و پرورش تحقیق می تواند کاربرد منظم و رسمی روش علمی در مطالعه مسائل آموزش و پرورش باشد که هدف این تحقیقات تشریح ، پیش بینی و کنترل پدیده های آموزشی است.

روش تحقیق:

هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید ، چه شیوه و روشی را اتخاذ نماید تا او را هر چه سریع تر و آسان تر و ارزانتر در دستیابی به پاسخهای احتمالی کمک نماید. که این امر به هدفها و ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی محقق وابسته است.

با توجه به اینکه در این تحقیق به دنبال توصیف عینی ، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع می باشیم و یا عبارتی سعی داریم به کشف عقاید ، ادراکات و

ترجیحات افراد پردازیم و آنچه را که هست بدون هیچگونه دخالت و استنتاج ذهنی ، گزارش نموده و نتایج عینی را از موقعیت اخذ کنیم. از روش تحقیق پیمایش استفاده کردیم که هدف از آن توصیف ، ثبت ، تحلیل و تفسیر شرایط موجود می باشد. در تحقیقات پیمایشی بمنظور بررسی نظرات و توجیحات اشخاص از پرسشنامه و یا مصاحبه استفاده می شود که در این تحقیق ابزار مورد استفاده پرسشنامه و یا مصاحبه استفاده می شود که در این تحقیق ابزار مورد استفاده پرسشنامه است.

جامعه آماری:

جامعه در هر تحقیق عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقمند هستیم یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم.

بعبارت دیگر مجموعه ای از عناصر که دارای یک یا چند ویژگی مشترک باشند جامعه گفته می شود که در حقیقت شامل همه عناصری است که موضوع یک پژوهش معین در آن مصداق پیدا می کنند و مایلیم درباره آن استنباط کنیم.

جامعه در این تحقیق شامل کلیه دانشجو معلمان دوره کارشناسی ، کارشناسی ارشد است که در طی سالهای تحصیلی ۸۴-۸۲ در مراکز آموزش های ضمن خدمت شاغل به تحصیل بوده اند و تعداد کل آنها ۱۳۵۲ نفر می باشد.

حجم جامعه ، نمونه و شیوه نمونه گیری

نمونه عبارت است از مجموعه ای از نشانه ها که از یک گروه یا جامعه ای بزرگتر انتخاب می شود، بطوریکه این مجموعه معرف کیفیات و ویژگیهای آن گروه یا جامعه بزرگتر باشد.

حجم نمونه بستگی به آن دارد که ما با چه دقت و اطمینانی بخواهیم نتیجه تحقیق را از نمونه به کل جامعه آماری تعمیم دهیم.

در مطالعات زمینه یابی (پیمایش) برای گروههای اصلی ۱۰۰ نفر و زیر گروهها بین ۲۰ تا ۵۰ نفر پیشنهاد شده است.

برای محاسبه تعداد افراد نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده شده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده به این ترتیب است که ابتدا جامعه را طبقه بندی می نمایند و سپس نمونه ای تصادفی از هر طبقه انتخاب می کنند. یکی از دلایل نمونه گیری از طبقات بجای گرفتن یک نمونه ساده تصادفی از کل جامعه ، این است که می توان اطمینان حاصل کرد نمونه هایی با عناصر کافی از هر طبقه انتخاب شده است یا بعبارت دیگر می توان اطمینان حاصل کرد که نمونه ای با حجم مناسب از هر طبقه به دست آمده است.

یکی دیگر از دلایل استفاده از روش نمونه گیری طبقه بندی شده به دست آوردن تخمین های بهتری برای پارامترهای جامعه است. اصل کلی اینست که اگر اختلاف عناصر بین طبقات بیشتر از اختلاف عناصر در داخل هر طبقه بندی شده ، نتایج دقیقتری را نسبت به روش نمونه گیری تصادفی ساده ارائه می کند.

نمونه گیری طبقه بندی شده اغلب برای نمونه گیری از جامعه افراد انسانی مورد استفاده قرار می گیرد. نمونه ها اغلب بر اساس حصیصه هایی چون سن ، سطح تحصیلات ، جنس ، سطح درآمد و ناحیه جغرافیایی طبقه بندی شده است.

به دلایل فوق الذکر در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده شد.

بر این اساس جامعه آماری بر مبنای رشته تحصیلی و جنسیت (زن و مرد) تفکیک گردید.

از لحاظ آماری نسبت ۱۰ درصد حجم جامعه برای تعداد اعضای این نمونه ، نسبتی

متعارف و مورد قبول می باشد. در این تحقیق نیز حجم نمونه $\frac{1}{10}$ حجم جامعه تعیین

گردید و بر اساس دو فاکتور جنسیت و رشته بصورت تصادفی از جامعه انتخاب و

پرسشنامه در بین آنها توزیع گردید. تعداد افراد نمونه ۱۳۵ نفر هستند، شامل ۵۸ نفر مرد

و ۷۷ نفر که این تعداد از یک جامعه ۱۳۵۲ نفری معلمان پذیرفته شده درآزمون

کارشناسی و کارشناسی ارشد مربوط به ۱۹ رشته تحصیلی دوره های آموزش عالی و

آموزش ضمن خدمت سال ۸۴ الی ۸۲ شهرستان نیشابور با استفاده از روش نمونه گیری

تصادفی طبقه بندی شده انتخاب شده اند. جدول (۱-۳) نشان دهنده توضیحات فوق می

باشد.

جدول شماره (۱-۳) آمار پذیرفته شدگان مراکز آموزش عالی ضمن خدمت

ردیف	رشته تحصیلی	تعداد پذیرفته شدگان			تعداد نمونه انتخاب شده		
		مرد	زن	جمع	مرد	زن	جمع
۱	آزمایشگاه علوم	۱	۱۱	۱۲	-	۱	۱

۲	ادبیات فارسی	۴۳	۹۰	۱۳۳	۵	۸	۱۳
۳	الهیات و معارف اسلامی	۵	۱۲	۱۷	۱	۱	۲
۴	امور تربیتی	۳۹	۸۶	۱۲۵	۴	۹	۱۳
۵	بهداشت مدارس	۱	۱۱	۱۲	-	۱	۱
۶	تربیت بدنی	۴۳	۵۲	۹۵	۴	۶	۱۰
۷	حرفه و فن	۲۱	۳۱	۵۲	۲	۳	۵
۸	دینی و عربی	۶۰	۱۵۰	۲۱۰	۶	۱۵	۲۱
۹	ریاضی	۸۴	۶۹	۱۵۳	۸	۷	۱۵
۱۰	زبان انگلیسی	۲۸	۲۸	۵۶	۳	۳	۶
۱۱	شیمی	۶	۵	۱۱	۱	-	۱
۱۲	علوم اداری	۱۴	-	۱۴	۱	-	۱
۱۳	علوم اجتماعی	۵۰	۷۲	۱۲۲	۵	۷	۱۲
۱۴	علوم تجربی	۶۰	۹۰	۱۵۰	۶	۹	۱۵
۱۵	فیزیک	۶	۶	۱۲	۱	۱	۲
۱۶	کودکان استثنایی	۴	۱۸	۲۲	-	۲	۲
۱۷	مشاوره	۵۰	۸۳	۱۳۳	۵	۸	۱۳
۱۸	برق (قدرت)	۱۳	-	۱۳	۱	-	۱
۱۹	کامپیوتر	۴	۶	۱۰	-	۱	۱

۱۳۵	۸۲	۵۳	۱۳۵۲	۸۲۰	۵۳۲	تعداد کل
-----	----	----	------	-----	-----	----------

ابزار جمع آوری اطلاعات:

غالباً تماس مستقیم با آزمودنیها که اساس جمع آوری اطلاعات است وقت گیر و گران بوده ، بنابراین محققان برای دستیابی به حقایق مربوط به گذشته ، حال و یا پیش بینی وقایع و شرایط آینده از پرسشنامه استفاده می کنند.

برای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. بدین منظور با توجه به سوالات تحقیق ، اقدام به تهیه پرسشنامه شده است که به این اساس فرضیات ۴ گانه در طیف پنج درجه ای لیکرت که شامل بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم، است. تنظیم شد و بدین ترتیب پرسشنامه نهایی آماده اجرا شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال بسته پاسخ می باشد. سئوالات یک الی شش مربوط به عوامل فرهنگی موثر بر انگیزه معلمان به ادامه تحصیل در دوره های آموزش عالی و ضمن خدمت می باشد. سئوالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط نیاز به پیشرفت و شکوفایی و تاثیر آن در انگیزه معلمان به ادامه تحصیل می باشد. سئوالات ۱۹ الی ۲۴ مربوط به تاثیر نیاز به مهارت درشغل بر انگیزه معلمان به ادامه تحصیل می باشد.

همچنین در صفحه اول پرسشنامه ، سوالاتی در خصوص جنس، سن، وضعیت تاهل ، سال تولد ، رشته تحصیلی ، سنوات خدمت، گروه شغلی و حقوق ماهیانه مطرح گردیده است.

مقیاس و واحد اندازه گیری در این تحقیق جهت سنجش کیفیتها، مقیاس طبقه ای مرتب شده و یا مقیاس تربیتی است، بدین صورت که در مقابل هر عبارت یک طیف قرار داده شده است که از بسیار زیاد شروع و به بسیار کم ختم می شود.

شکل کامل طیف همراه با امتیازات آن در ذیل ارائه شده است:

۱	۲	۳	۴	۵
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد

و سپس با توزیع پرسشنامه بین آنها برای تکمیل، پس از اتمام پاسخگویی اقدام به جمع آوری پرسشنامه گردید.

در مجموع ۱۵۰ پرسشنامه توزیع گردید که پس از بررسی، تعداد ۱۵ مورد مخدوش بود که کنار گذاشته شد و نهایتاً ۱۳۵ پرسشنامه تکمیل شده، مورد بررسی و تجزیه تحلیل آماری قرار گرفت.

محاسبه ضریب اعتبار پرسشنامه:

منظور از اعتبار آزمون ثابت و پایانی اندازه گیری در زمانهای مختلف است. در آزمونهایی که ضریب اعتبار بالایی دارند، خطای اندازه گیری به حداقل کاهش می یابد. نمره های آزمون معتبر، صرف نظر از آنچه اندازه می گیرند با تکرار آزمایش در دفعات مختلف با هم، قابل مقایسه اند.

در این تحقیق بمنظور سنجش اعتبار پرسشنامه از روش آلفا کرونباخ استفاده شده که در آزمون آلفا محاسبه شده برابر ۰/۷۶ است. با توجه به اینکه آلفا در فاصله (۰ تا ۱) می باشد

مقدار به دست آمده از لحاظ آماری قابل قبول است و نشان می دهد که پرسشنامه ها مجدداً توزیع گردد به احتمال ۷۶ درصد ، پاسخهای به دست آمده ، همان پاسخهایی خواهد بود که در مرحله اول آزمون حاصل گردیده است.

متغیرهای تعدیل کننده و مزاحم مورد مطالعه

الف: متغییر تعدیل کننده:

متغییر تعدیل کننده عاملی است که توسط پژوهشگر انتخاب ، اندازه گیری یا دستکاری می شود تا مشخص شود که تغییر آن موجب تغییر بین رابطه متغییر مستقل و پدیده مشاهده شده میشود یا خیر . در این تحقیق متغییر تعدیل کننده شامل ، سن جنس ، تاهل ، سنوات خدمت ، رشته تحصیلی و حقوق ماهیانه است.

د- متغییر مزاحم

این متغییر بطور فرضی بر پدیده مشاهده شده ، اثر می گذارد ولی قابل مشاهده، اندازه گیری و دستکاری نمی باشد. در این تحقیق عواملی چون حضور محقق در زمان پاسخگویی به پرسشنامه ، کسالت یا خستگی پاسخگو ، محیط شلوغ مرکز ، اضطراب و .. می تواند در متغییر اثر گذاشته باشد.