

بررسی تطبیقی تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان

محمود شرفی^۱، محبوبه بهار^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۹۴/۷/۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۱۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تطبیقی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و رفع نیازهای آموزشی معلمان آموزش و پرورش ایران و آلمان بود. جامعه آماری این تحقیق علی-مقایسه‌ای شامل کلیه‌ی معلمین دوره متوسطه شهر توبینگن در آلمان و شهر شیراز در ایران بود. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر از معلمان شهر توبینگن در آلمان و ۱۹۶ معلم از شهر شیراز با روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام شد و ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه؛ پرسشنامه اول محقق ساخته و پرسشنامه دوم همان پرسشنامه رضایت شغلی "فیلد و روث" بود که روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۸۹٪ و ۰/۸۰٪ محاسبه گردید. نتایج حاصل از تحلیل سئوالات که بر اساس روش یومن-ویتنی انجام شد. نشان داد که: با مقایسه میانگین و انحراف استاندارد تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان در آلمان به طور معنی داری ($P < 0/01$). بالاتر از معلمان ایرانی بوده است. با مقایسه میانگین و انحراف استاندارد تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی معلمان آلمان و ایران تفاوت معنی‌دار آماری ($P = 0/171$). مشاهده نشده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، رضایت شغلی، نیاز آموزشی، ایران، آلمان

^۱ - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور

^۲ - کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی وزارت آموزش و پرورش

*- نویسنده مسوول مقاله: baharmahboobeh@yahoo.com

مقدمه

هزاره سوم میلادی، با جهانی شدن آموزش و با رشد فزاینده اطلاعات، ارتباطات و تغییرات سریع در دانش و مهارت ها همراه بوده است (Carnoy,2004). در این عصر، سرمایه انسانی، مهم-ترین عامل توسعه سازمانی و آموزش، بهترین ابزار برای توسعه منابع انسانی، به حساب می آید. (Ivandedich,2001,p230). آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی در دستیابی به سرمایه انسانی، از رشد و گسترش فزاینده وظایف و کارکردهای سازمان های اداری و صنعتی و تحول در روند نگاه به انسان و منابع انسانی سرچشمه می گیرد. از این رو آموزش محرکی برای ایجاد تحول اجتماعی است، به طور بالقوه موقعیت های برابری را برای افراد به وجود می آورد، آنان را برای تحرک شغلی و استفاده از استعدادهایشان آماده می سازد و در نهایت باعث ایجاد حوزه ای وسیع از اندیشه ها و مهارت های ضروری برای ساختن جامعه ای نوین و توسعه یافته می شود (Damavandi & others, 2013). بنابراین کلیه مساعی و کوشش هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسوولیت های شغلی خود می-نماید، آموزش نام دارد (Abtahi , 2004). به قول رابینز آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری، به منظور ایجاد تغییرات نسبتا پایدار در فرد، که او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانائی ها، تغییر مهارت ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید (Seyed javadin,2008).

باید ادعان داشت که از ویژگی های عصر حاضر آن است که مبانی دانش و اطلاعات در رشته های مختلف علمی به سرعت پیشرفت کرده، متحول می شود. از این رو آموزش های ارائه شده دانشگاهی و مدرسه ای برای پاسخگویی به مسائل و نیازمندی های محیط کار ناکافی است (Fathivajargah,2001). در این میان، آموزش ضمن خدمت یکی از مهم ترین آموزش های سازمان محسوب می شود؛ چرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی در سازمان پیوسته در معرض تغییرات مختلف قرار می گیرد و این آموزش می تواند به فرد کمک کند که چگونه خود را با آن تغییرات تطبیق دهد (Atashpour & others,2005). بنابراین این نوع آموزش ها که از آن به عنوان آموزش ضمن خدمت یاد می شود، ناظر بر کوششی نظام دار بوده که هدف اصلی آن، هماهنگ کردن علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان می باشد تا از طریق اکتساب مداوم دانش، مهارت ها، قوانین و نگرش های مطلوب، بهبود عملکرد افراد را در محیط کار فراهم نماید. (Orangi & Ghoitash,2012,p1). به طور کلی می توان گفت در دنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر بقاء و دوام سازمان ها در گرو تعادل بین روش های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری-های فرا سازمانی است. شاید از جمله مسائلی که اکثر صاحب نظران مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در خصوص آن توافق دارند نهفته بودن کلید اسرار این تعادل در استفاده از ساز و کار موثر آموزش

ضمن خدمت کارکنان است. اهمیت و ضرورت این تعادل و همسویی و نیز درک ضرورت کارکنان و نقش آن در بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف، منجر به آن شده است که امروزه در هر سازمانی بخش ویژه ای تحت عنوان آموزش ضمن خدمت کارکنان ایجاد گردیده است (Fathivajargah, 2010).

از سوی دیگر آموزش ضمن خدمت، جرئی از نظام آموزش معلمان به حساب می آید که در ادامه آموزش‌های قبل از خدمت آنها مطرح می شود و نباید آن را به عنوان دوره های موسمی بدون ارتباط قلمداد کرد. آموزش ضمن خدمت معلمان، منجر به بهبود دانش، نگرش و مهارت های آنها شده و به آنها کمک می کند توانایی ای خویش را بهتر بشناسند و در راه تصدی مشاغل بالاتر آماده شوند (Fathivajargah, 2001). همچنین این آموزش، معلمان را برای درک بهتر اهداف راهبردی سازمان خویش آماده می کند و به روز شدن توانایی های معلمان، افزایش تفکر خلاق، احساس تعلق سازمانی و کمک به انجام دادن تغییرات در محیط از جمله اهداف آموزش ضمن خدمت معلمان است (Cheng, 2003). تاکالاک و همکارانش (Tokalak & others, 2005) معتقدند: آموزش - های ضمن خدمت منجر به بهبود مداوم فعالیت در سازمان می گردد، آموزش های ضمن خدمت درک اعضا از اهداف فردی، سازمانی و شغلی را بالا می برد، آموزش های ضمن خدمت منجر به افزایش کیفیت مداوم تولیدات و خدمات سازمان می گردد. از نظر گرفت (Graft, 1997) آموزش ضمن خدمت، احساس ارزشمندی و رضایت شغلی کارکنان را افزایش می دهد. دانکین^۱ در تحقیقات خود در مورد آموزش های ضمن خدمت به این نتیجه رسید که دوره های کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت موجب افزایش مهارت و نگرش حرفه ای معلمان خواهد شد. همچنین آگاهی معلمان را در ایجاد روش های بهتر و نوین تدریس بالا می برد و می توانند به گونه ای بهتر وظایف خود را انجام دهند (Dunkin, 1998).

در مجموع آموزش ضمن خدمت سبب گسترش دامنه فعالیت معلمان می شود و مهارت و ورزیدگی لازم در کار را برای تحقق هدف‌های تربیتی آموزش و پرورش در آنان به وجود می آورد. مفهوم آموزش ضمن خدمت و اهمیت آن فقط در تجدید آگاهی و هماهنگ کردن مهارت های آموزشی و فنی کارکنان با پیشرفت های حاصل در حوزه علوم اداری نیست، بلکه آموزش ضمن خدمت از سویی وسعت بخشیدن به قلمرو جهان بینی معلم و گسترش رابطه او با شرایط محیط پیرامون و تغییراتی است که در حوزه های مختلف این محیط حادث می شود، از سوی دیگر ترمیم ضعف ها و کمبودهایی است که به ویژه در کشورهای در حال توسعه بین نظام آموزشی و آگاهی ها و تخصص های آموزشی و فنی و در زمینه شغل آنها وجود دارد. یکی از نتایج بسیار مهم آموزش

^۱ -Dunkin

ضمن خدمت که اثر آن به ویژه در کشورهای در حال توسعه چشمگیرتر است، ایجاد تعادل در آگاهی‌ها و مهارت‌های شغلی و همچنین ایجاد نوعی تعادل عاطفی و ذهنی بین کارمندان است. آموزش ضمن خدمت از عوامل مهم و ضروری است که موجب استفاده صحیح و مفید از نیروی انسانی شاغل در یک موسسه یا نهاد دولتی می‌شود (Shiyar, 2000).

با توجه به مطالب فوق در دنیای امروز هیچ سازمانی رانمی‌توان بی‌نیاز از آموزش ضمن خدمت کارکنان خود دانست. در این رابطه با توجه به مفاد این نامه اجرایی ماده ۱۵۰ قانون برنامه‌ی سوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی، مبنی بر تخصیص یک درصد از اعتبارات جاری و عمرانی هر یک از دستگاه‌های دولتی برای اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، بیانگر اهمیت این موضوع در جامعه است (Orangi & Gholtash, 2012, p3).

از سوی دیگر بی‌تردید مهمترین عنصر هر سازمان نیروی انسانی آن است که اگر این نیروی انسانی از انگیزه و رضایت کافی برخوردار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف آن سازمان به کار خواهد برد. یکی از عواملی که باعث علاقمندی یا عدم علاقه به شغل می‌شود، رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی است. پس باید عواملی که بر رضایت شغلی کارکنان اثر می‌گذارد را شناسایی کرد، تا با به کارگیری اصول و شیوه‌های علمی و با تکیه بر تحقیقات انجام شده رضایت شغلی را در آنان افزایش داد (Nourbakhsh & others, 2006).

رضایت شغلی، بیشترین متغیر سازمانی اندازه‌گیری شده در هر جنبه پژوهشی و کاربردی است. دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. نخست، سازمان‌ها علاقه دارند که وضعیت کنونی رضایت شغلی کارکنانشان را ارزیابی کنند و دوم، پژوهش‌های زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند (Williams, 2004). از رضایت شغلی تعاریف مختلفی شده است ولی به طور کلی رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین رضایت شناختی یک ارزیابی مبتنی بر مقایسه هاست و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را در بر می‌گیرد. اما رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است. این رضایت خلق و خوی خوب فرد و احساس خوب و مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کارش نشان می‌دهد (Ismaili, 2002). بال^۱، رضایت شغلی را واکنشی احساسی کلی می‌داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می‌دهد (Bull, 2005). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و دارای جنبه‌های مختلف است (Barriball & others, 2009). باریبال و گیوی، رضایت شغلی نشان دهنده چگونگی احساس افراد نسبت به شغلشان به طور کلی و جنبه‌های

^۱ - Bull

متفاوت آن است (Spector, 2000). (Gellis & Kim, 2004). اظهار می دارند که رضایت شغلی عبارت است از اینکه افراد چه احساسی در مورد شغلشان و ابعاد مختلف آن دارند. گیبسون و همکاران، نیز رضایت شغلی را سطوح مختلفی از پیامدهای درونی و بیرونی و نگرش فرد در مورد آن پیامدها می دانند (Gibson & others, 2000). با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است و دیدگاه‌های متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روش‌های مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد، لذا نتایج متفاوت و متناقض دیده شده است.

بطور کلی دوره های ضمن خدمت معلمان یکی از راه های با اهمیت تامین نیروی انسانی کارآمد آموزش و پرورش است. بررسی و شناخت عواملی که در بهبود کیفیت این دوره‌ها تاثیر دارند و تقویت این عوامل؛ می تواند بر کارایی و اثربخشی این دوره ها بیفزاید، همچنین آموزش‌های ضمن خدمت علاوه بر تاثیر در افزایش و کارایی نیروی انسانی در افزایش رضایت شغلی کارکنان نیز موثر است، زیرا هر کارمند به نوبه خود علاقه مند به رشد و پیشرفت و هم چنین آشنایی با آخرین دست آوردهای علمی در زمینه تخصص مورد نظر خود می باشد تا بتواند کیفیت کارهای خود را بالا برده و مثمر ثمر واقع گردد. به عبارت دیگر آموزش باعث سازگاری بیشتر فرد با محیط کار و سازمان شده و وی را نسبت به وظایفش متعهد می سازد و در نتیجه افزایش رضایت کارکنان را به دنبال دارد.

از طرف دیگر جهت مشخص نمودن نقاط قوت و ضعف این دوره ها ناگزیر به ارزشیابی و ارتقاء مداوم آن هستیم. یکی از راه های معمول برای رسیدن به این هدف بررسی نتایج حاصل شده از این دوره ها در واحدهای مختلف یک سیستم آموزشی؛ نظیر سازمان آموزش و پرورش یک کشور است. همچنین می توان از طریق مقایسه این دوره ها با دوره های مشابه در سیستم های آموزشی کشورهای پیشرفته به این مهم دست یافت. از آنجا که اغلب پژوهش های انجام شده در مورد دوره- های ضمن خدمت معلمان در ایران از نوع پژوهش های نوع اول یا بررسی هایی است که در درون سیستم آموزشی کشور انجام شده، مطالعه حاضر با هدف بررسی برخی از این نتایج با نتایج سیستم آموزشی یک کشور دیگر طراحی شده است.

در اهمیت و سودمندی مطالعات تطبیقی که در صدد تبیین وجوه تشابه و تفاوت میان نظام های تعلیم و تربیت در کشورهای متفاوت و کسب تجربه از برنامه ها و فعالیت های موفق و ناموفق آن- هاست، تردید نمی توان کرد زیرا با دیدی واقع بینانه بر عملکرد آموزشی سایر کشورها می توان نقاط قوت و ضعف خود را با دیدی وسیع و نگرشی عمیق بررسی نماییم.

بنابراین، در این پژوهش تلاش می شود تا تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی معلمان آلمان و ایران مورد بررسی قرار گیرد و میزان اثربخش بودن آن ها مشخص گردد. پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به این دو سوال اساسی است.

۱. آیا دوره های ضمن خدمت تاثیر متفاوتی در رفع نیازهای آموزشی معلمان دو کشور دارد؟

۲. آیا دوره های ضمن خدمت تاثیر متفاوتی بر رضایت شغلی معلمان دو کشور دارد؟

پیشینه ی پژوهش:

مطالعات انجام شده در خصوص آموزش ضمن خدمت به طور کلی و آموزش ضمن خدمت معلمان به طور ویژه، عمدتاً در جهت مشخص کردن تاثیر این آموزش ها در افزایش توانایی ها و رضایت شغلی انجام گرفته است. برخی مطالعات نشان می دهند که آموزش ضمن خدمت در افزایش دانش و مهارت کارکنان تاثیر جالب توجهی داشته، ولی در زمینه بهبود رضایت شغلی آنها اثر بخش نبوده است (Frahmand, 2003, p376). محققانی همچون میخاییلو^۱ (۲۰۰۲) و تسنیم^۲ (۲۰۰۶) نشان دادند که رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبتی بر روی کیفیت تحصیل دارد؛ بنابراین، کیفیت تحصیل می تواند تحت تاثیر رضایت شغلی دبیران قرار گیرد (Faisal & others, 2011, p376). کارل^۳ در پژوهشی که با عنوان ((بهبود مداوم کیفیت دبیران: یکپارچگی بهترین عمل در جهت آموزش و پرورش معلمان)) صورت گرفت، زمینه های بهبود مداوم کیفیت آموزش معلمان را در دوره های آموزش ضمن خدمت به ویژه شیوه های نوین تدریس و ارزشیابی پیشنهاد می کند (Carol, 2007). سابار^۴ در بررسی هایی که در مورد نیازهای معلمان مدارس انجام داد به این نتیجه رسید که کارکنان مدارس مخصوصاً معلمان در فعالیت های سنجش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و مدیریت کلاس با مشکل مواجه هستند و نظام آموزشی ضمن خدمت به این گونه معلمان کمک می کند تا مسایل اساسی خود را شناسایی و منابع و محدودیت های خود را معین کنند و راه حل مناسبی برای حل این گونه مشکلات انتخاب نمایند (Sabar, 2000). ایشن^۵ به گردآوری مجموعه ای از تحقیقات مربوط به آموزش ضمن خدمت معلمان در کشور نیوزیلند پرداخت که همگی بیان کننده ی تاثیر مثبت این آموزش ها بویژه آموزش های کوتاه مدت غیر حضوری بر کارایی و کیفیت معلمان بوده است. وی همچنین در تحقیق خود در مورد اهمیت این آموزش ها به این نتیجه دست یافت که با ترتیب دادن دوره های آموزش ضمن خدمت می توان نگرش کارکنان را نسبت به کاربرد روش های نوین تدریس تغییر داد (Aithon, 2001). مطالعات دیگر نشان می دهد که شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان موجب پایبندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان می شود (Davis, 1990). برخی مطالعات دیگر نیز دلایل عمده شرکت معلمان در دوره-

¹ -Michaeliwa

² -Tasnim

³ -Karol

⁴ -Sabar

⁵ -Aithon

های آموزش ضمن خدمت را رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش‌های پژوهش در آموزش به ویژه با تاکید بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و افزایش رشد حرفه‌ای آنها بیان کرده‌اند (Mirzamohamadi,2006,p196). یافته‌های اورنگی و همکاران (Orangi & Gholtash,2012,p) در پژوهشی با عنوان ((بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز)) نشان می‌دهد که دوره‌های آموزش ضمن خدمت روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تاثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس‌داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد. همچنین نتایج تحقیق یغمائی (yaghmaie2012,p105) با عنوان ((تاثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارت‌های شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز)) نشان می‌دهد از تعداد کل پاسخ‌دهندگان ۵۶٪ آنها با افزایش قدرت تجزیه و تحلیل مسائل کاری، ۳۸٪ با استفاده مناسب و صحیح از فرصت‌ها و امکانات، ۶۰٪ با افزایش مهارت‌های کارکنان در ارائه خدمات، ۴۸٪ با افزایش ابتکار عمل، ۵۰٪ با افزایش علاقه کارکنان به خدمت نسبت به قبل، ۴۴٪ با تسریع در تصمیم‌گیری‌های کارکنان موافقت و ۴۸٪ آموزش ضمن خدمت را بر اساس حل مسائل واقعی کتابخانه می‌دانند. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون t، فرضیه (آموزش ضمن خدمت مهارت‌های شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد) مورد تأیید قرار گرفت. نتایج بدست آمده از پژوهش معتمدی نیا و همکاران (motamedniya & others,2013,p107). با عنوان ((تاثیر ابعاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی)) نشان داد که میانگین متغیر حل مسائل سازمانی به واسطه آموزش‌های ضمن خدمت ۳/۷۲ و بالاتر از حد متوسط بود، به علاوه متغیرهای ارتقای سطح دانش و مهارت شغلی، رضایت شغلی و آشنایی با تازه‌های علمی ۵۹ درصد از تغییرات حل مسائل سازمانی را تبیین نمودند. افضل خانی و همکاران (Afzali & negabat,2014,p83). در پژوهشی با عنوان ((بررسی راهکارهای کیفیت بخشی به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان)) نیز نشان دادند که از نظر پاسخگویان، فرایندآموزش، کیفیت مدرسین، کیفیت امکانات، کیفیت فراگیران دوره‌های آموزشی، برگزاری دوره‌ها به صورت متوالی و آموزش از راه دور، مشارکت معلمان در برنامه‌ریزی‌ها و هدف‌گذاری‌ها و مدیریت اجرایی دوره‌ها در بهبود کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت نقش داشته و هم‌چنین از نظر معلمان و کارکنان، برگزاری دوره‌ها به صورت مجازی در بهبود کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت نقشی نداشته است. همچنین پژوهش دماوندی و همکاران (damavandi & others,2014,p229) با عنوان ((بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت و تحصیلات با توانمندی شغلی معلمان زن)) نشان می‌دهد که از میان سه عامل آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه و تحصیلات، تنها آموزش ضمن خدمت به طور معناداری با توانمندی شغلی ارتباط دارد. همچنین بین آموزش ضمن خدمت و هر یک از

مولفه‌های توانمندی شغلی، رابطه معناداری وجود ندارد. به طور کلی نتایج تحقیق حاکی از این است که آموزش‌های ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی آنان تاثیر دارد و آن را افزایش می‌دهد. میرزا محمدی و همکاران (Mirzamohamadi & others, 2008, p195). نیز در مقاله‌ای با عنوان ((بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل موثر بر گرایش آنها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت)). نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به نظر معلمان، مولفه‌های چهارگانه نیاز به پیشرفت، نیاز به دستیابی به مهارت در شغل، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی به ترتیب بر گرایش‌های آنها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت موثر هستند. یافته‌های فیروزی و همکاران (Firouze & others, 2013, p36) در تحقیقی با عنوان ((تاثیر کاربست الگوی جاناسن در یادگیری مبتنی بر مساله بر نگرش، رضایت و یادگیری در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان)) نشان می‌دهد که به کارگیری الگوی طراحی مساله محور سازنده گرا در آموزش ضمن خدمت معلمان موجب افزایش اثربخشی این دوره‌های آموزشی می‌شود همچنین نتایج، پیرامون مولفه‌های تشکیل دهنده اثربخشی نشان داد که فراگیران در گروه مساله محور سازنده گرا رضایت بیشتر؛ نگرش مثبت تر و یادگیری بهتر نسبت به فراگیران گروه سنتی و موضوع محور داشتند. در نهایت نتایج بدست آمده از پژوهش زمانی و همکاران (Zamani & others, 2012, p33). با عنوان ((نقش آموزش‌های قبل و ضمن خدمت بر میزان خودکارآمدی دانشجویمان و مدرسان در به کارگیری اینترنت)) نشان می‌دهد که نقش آموزش‌های قبل و ضمن خدمت بر میزان خودکارآمدی دانشجویمان و مدرسان در استفاده از اینترنت بیش از سطح متوسط است. برخی پژوهش‌ها، در حوزه آموزش ضمن خدمت معلمان مسائل و تنگناهای این گونه آموزش را بررسی کرده اند

• لای و ادیت در مقاله‌ای با عنوان ((گام برداشتن در جهت بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت معلمان از طریق مربی)) بیان می‌کنند که مربی این دوره‌ها به گونه گسترده‌ای به عنوان یک جنبه مهم برای آماده سازی حرفه‌ای معلمان تازه کار به رسمیت شناخته شده است. اما آموزش نیروی انسانی که هم اکنون در آموزش و پرورش جریان دارد، به این دلایل موفقیت آمیز نبوده است:

۱. آموزش‌ها نظری و غیر کاربردی است.
۲. شرکت در دوره‌ها بر اساس ایجاد انگیزه و علاقه آزاد نیست.
۳. هدف شرکت کننده‌ها صرفاً گرفتن گواهینامه‌ی مربوط و امتیازات آنهاست.
۴. شرکت در دوره‌ها اجباری نیست.
۵. آموخته‌ها مورد ارزشیابی دقیق قرار نمی‌گیرد و در تصمیم‌گیری مدیران موثر نیست (lay&Edit, 2009) به نقل از (Afzalikhani&negabat, 2014, p88).

- سانچز و همکاران^۱ (Sanchez & others, 2012) در تحقیقی با عنوان ((بررسی نگرش معلمان ضمن خدمت نسبت به استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات در کلاس)). هدف از این تحقیق بررسی نگرش معلمان نسبت به استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات در کلاس درس بود. صد و هفتاد معلم ضمن خدمت از کودکستان گرفته تا دبیرستان در این پژوهش شرکت کردند. فرم نظر سنجی شامل سه بخش: اطلاعات عمومی؛ نگرش نسبت به تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات و استفاده از منابع رایانه ای در کلاس درس و سطح رضایت نسبت به آموزش بود. نتایج پژوهش نشان داد که نگرش معلمان نسبت به کاربرد تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات بسیار مثبت است. اما استفاده معلمان از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات در برنامه‌های کلاسی بسیار کم می باشد. نتیجه گیری کلی نشان دادند که جهت پاسخگویی به نیاز آموزشی معلمان باید از روش‌های جدید تدریس در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان استفاده نمود.

کواک و همکاران^۲ (Kavak & others, 2012) در تحقیقی با عنوان ((ارزیابی نظرات معلمان ابتدایی و متوسطه درباره‌ی آموزش ضمن خدمت معلمان)) هدف از این پژوهش بررسی نظرات معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه درباره‌ی برنامه های آموزشی ضمن خدمت معلمان در نظام آموزشی ترکیه بود. این پژوهش برای ۶۸۱ معلم از ۲۶ مدرسه مختلف در آنکارا اجرا و نتایج کلی این بررسی نشان دادند که معلمان تمایلی به یادگیری از راه دور ندارند گرچه تقریباً همه آنها امکان دسترسی به کامپیوتر در منزل دارند. اما طبق نظر معلمان طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت باید به مدارس خود معلمان در ساعات کاری و توسط اساتید متخصص دانشگاه که در رشته خود متخصص بوده واگذار گردد.

جایانا آنا^۳ (Gianina- Ana, 2013, p481) در پژوهشی با عنوان ((بررسی میزان آگاهی مربیان کودکستان از برنامه های آموزشی دوره ضمن خدمت و تأثیر آن بر فرآیند رشد حرفه ای و عملکرد کلاسی معلمان)) یافته‌های پژوهش نشان دادند که اختلاف معناداری بین آگاهی مربیانی که به تازگی صلاحیت لازم را کسب کرده و مربیانی که بیش از ۱۰ سال سابقه کاری دارند وجود دارد. از این نظر که گروه اول بیشتر بر موقعیت اجتماعی حرفه ی معلمی و گروه دوم بر تخصصی شدن تدریس متمرکز بودند.

احمدی و کشاورزی^۴ (Ahmadi & Keshavarzi, 2013, p920) در تحقیقی با عنوان ((بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در رشد مهارت‌های آموزشی از دیدگاه دانش آموزان،

¹ - Sanchez & others

² - Kavak & others

³ - Gianina- Ana

⁴ - Ahmadi & Keshavarzi

معلمان و مدیران مدارس راهنمایی در شیراز)). نتایج نشان دادند که (۱) از دیدگاه مدیران هیچ رابطه ای بین اثربخشی برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت و مهارت‌های معلمان برای تهیه طرح درس، ارائه درس و ارزیابی دانش آموزان مشاهده نشد، (۲) از دیدگاه دانش آموزان رابطه معناداری بین اثربخشی برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت و مهارت‌های ارائه درس و تدریس وجود دارد، (۳) معلمان زن در هر سه مهارت آموزشی، بالاتر از معلمان مرد ارزیابی شدند. (۴) از دیدگاه مدیران هیچ رابطه معناداری بین معلمان زن و مرد از نظر مهارت‌های ارائه آموزش و تدریس مشاهده نشد و در نهایت اینکه تجربه شغلی معلمان بر رشد مهارت‌های آموزشی آنان بی تاثیر بوده است. موسست^۱ (Muste, 2014, p712) در تحقیقی با عنوان ((بررسی نگرش معلمان مدارس ابتدایی در خصوص نیاز به برنامه‌های آموزش ضمن خدمت)). این پژوهش به منظور شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان آموزشی مدارس ابتدایی از طریق خودارزیابی نیازهای آموزشی آنان صورت گرفت. ابزار اصلی پرسشنامه ای بود که در اختیار کارکنان آموزشی قرار گرفت هدف آن شناسایی راهبردهای ایجاد انگیزه در دانش آموزان و سنجش نیازهای آموزشی کارکنان آموزشی مدارس بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که نیازهای آموزشی معلمان عبارتند از: آشنایی با فنون جدید ایجاد انگیزه در دانش آموزان؛ آشنایی با روشهای افزایش بازده یادگیری دانش آموزان و همچنین آشنایی با روش‌های بهبود عملکرد شغلی معلمان بوده است.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر یک تحقیق علی-مقایسه ای است، جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره متوسطه شهر توبینگن در آلمان و شهر شیراز در ایران (۲۰۰۰ نفر) می باشد. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر از معلمان شهر توبینگن در آلمان و ۱۹۶ معلم از شهر شیراز انتخاب گردیدند. در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق در ایران شهر شیراز و در آلمان شهر توبینگن بود. در مرحله اول از بین دبیرستان‌های شهر شیراز و توبینگن در هر شهر ۱۰ مدرسه انتخاب و در مرحله دوم از هر مدرسه تعداد ۲۰ نفر انتخاب و با توجه به ابطال ۸ پرسشنامه در هر شهر؛ نهایتاً ۳۹۲ به عنوان نمونه آماری تایید گردید.

ابزار پژوهش:

الف: پرسش نامه سنجش میزان تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان ایران و آلمان، این پرسشنامه محقق ساخته با ۲۴ گویه بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت تنظیم شده است.

¹ - Muste

پایایی آزمون:

برای بررسی پایایی آزمون در ایران و آلمان، پس از اجرای مقدماتی پرسش نامه‌ها بر روی ۲۰ نفر از معلمان ایرانی و آلمانی، از دو روش دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقدار پایایی در روش دو نیمه کردن برابر ۰/۸۲ و در روش کرونباخ برابر ۰/۸۹ بدست آمد که نشان می دهد پرسش نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

ب: پرسش نامه رضایت شغلی "فیلد و روث" است با ۱۹ گویه و بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. در این پژوهش برای بررسی پایایی آزمون در ایران، پایایی پرسش نامه پس از اجرای مقدماتی روی ۲۰ نفر از معلمان، از روش باز آزمون^۱ استفاده شد و ضریب همبستگی نمره‌ی قبل و بعد برابر ۰/۹۸ بود و آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه گردید.

برای بررسی پایایی پرسشنامه در آلمان پس از اجرای مقدماتی روی ۲۰ نفر از معلمان آلمان، پس از ۲۱ روز دومرتبه همان معلمان آلمانی پرسشنامه ها را تکمیل کردند. مقدار پایایی این پرسش-نامه از روش باز آزمون به دست آمد که ضریب همبستگی نمره ی قبل و بعد برابر با ۰/۹۸ و آلفا برابر با ۰/۷۳۴ بود و از پایایی قابل قبول برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش یومن- ویتنی استفاده شد.

یافته های پژوهش:

با توجه به ساختار فرضیه‌ها و نیزنمره گذاری متغیرها از روش من - ویتنی^۲ استفاده گردید.

^۱ Test Re Test

^۲ Mann-Whitney

جدول شماره (۱) مقایسه پاسخ به تک تک سوالات پرسشنامه اول
(تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان ایران و آلمان)

p-value	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		کشور	سوال
	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد		
<۰/۰۰۰۱	۷/۷	۱۵	۱۷/۹	۳۵	۴۶/۹	۹۲	۱۵/۸	۳۱	۱۱/۷	۲۳	ایران	۱
	۰/۰	۰	۱۹/۴	۳۸	۳۱/۶	۶۲	۳۳/۲	۶۵	۱۵/۸	۳۱	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۵/۶	۱۱	۱۳/۸	۲۷	۴۹/۵	۹۷	۲۲/۴	۴۴	۸/۷	۱۷	ایران	۲
	۱/۵	۳	۱۵/۸	۳۱	۲۴/۰	۴۷	۴۴/۴	۸۷	۱۴/۳	۲۸	آلمان	
۰/۰۰۳۳	۴/۱	۸	۲۷/۶	۵۴	۳۹/۸	۷۸	۲۳/۵	۴۶	۵/۱	۱۰	ایران	۳
	۳/۱	۶	۱۵/۸	۳۱	۳۵/۲	۶۹	۳۴/۷	۶۸	۱۱/۲	۲۲	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۶/۶	۱۳	۲۶/۵	۵۲	۳۵/۷	۷۰	۲۳/۵	۴۶	۷/۷	۱۵	ایران	۴
	۱/۰	۲	۴/۶	۹	۲۱/۹	۴۳	۵۳/۶	۱۰۵	۱۸/۹	۳۷	آلمان	
۰/۴۹۹۵	۷/۷	۱۵	۲۷/۰	۵۳	۳۸/۸	۷۶	۲۰/۹	۴۱	۵/۶	۱۱	ایران	۵
	۱۱/۲	۲۲	۲۵/۵	۵۰	۳۳/۲	۶۵	۲۵/۵	۵۰	۴/۶	۹	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۹/۷	۱۹	۲۰/۹	۴۱	۴۶/۹	۹۲	۲۰/۴	۴۰	۲/۰	۴	ایران	۶
	۱/۰	۲	۱/۵	۳	۲۳/۵	۴۶	۵۹/۷	۱۱۷	۱۴/۳	۲۸	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۸/۷	۱۷	۲۸/۶	۵۶	۳۵/۲	۶۹	۱۷/۹	۳۵	۹/۷	۱۹	ایران	۷
	۸/۲	۱۶	۵/۱	۱۰	۳۴/۷	۶۸	۴۰/۸	۸۰	۱۱/۲	۲۲	آلمان	
۰/۰۰۰۱	۶/۶	۱۳	۲۸/۶	۵۶	۳۶/۲	۷۱	۲۰/۹	۴۱	۷/۷	۱۵	ایران	۸
	۳/۱	۶	۱۱/۲	۲۲	۵۰/۵	۹۹	۲۷/۰	۵۳	۸/۲	۱۶	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۸/۷	۱۷	۲۳/۵	۴۶	۴۴/۴	۸۷	۱۰/۷	۲۱	۱۲/۸	۲۵	ایران	۹
	۳/۱	۶	۴/۶	۹	۱۵/۸	۳۱	۵۷/۷	۱۱۳	۱۸/۹	۳۷	آلمان	
۰/۰۹۲۷	۹/۷	۱۹	۲۲/۴	۴۴	۴۰/۳	۷۹	۱۹/۹	۳۹	۷/۷	۱۵	ایران	۱۰
	۱۱/۲	۲۲	۳۱/۶	۶۲	۳۴/۷	۶۸	۱۹/۴	۳۸	۳/۱	۶	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۸/۷	۱۷	۱۲/۲	۲۴	۴۵/۴	۸۹	۲۷/۰	۵۳	۶/۶	۱۳	ایران	۱۱
	۱/۵	۳	۳/۶	۷	۱۵/۸	۳۱	۶۳/۳	۱۵۷	۱۵/۸۱	۳۱	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۴/۱	۸	۱۳/۸	۲۷	۴۴/۴	۸۷	۳۰/۱	۵۹	۷/۷	۱۵	ایران	۱۲
	۳/۱	۶	۱/۵	۳	۱۲/۸	۲۵	۵۹/۲	۱۱۶	۲۳/۵	۴۶	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۱۷/۹	۳۵	۲۰/۴	۴۰	۳۶/۷	۷۲	۱۷/۳	۳۴	۷/۷	۱۵	ایران	۱۳
	۳۴/۷	۶۸	۲۹/۱	۵۷	۲۰/۴	۴۰	۱۱/۲	۲۲	۴/۶	۹	آلمان	
۰/۰۰۳۹	۱۷/۹	۳۵	۲۳/۵	۴۶	۲۸/۶	۵۶	۲۷/۰	۵۳	۳/۱	۶	ایران	۱۴
	۱۰/۲	۲۰	۱۲/۸	۲۵	۳۹/۳	۷۷	۳۳/۲	۶۵	۴/۶	۹	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۱۳/۸	۲۷	۱۴/۸	۲۹	۳۶/۷	۷۲	۲۷/۰	۵۳	۷/۷	۱۵	ایران	۱۵
	۰/۵	۱	۱۲/۸	۲۵	۳۳/۲	۶۵	۳۹/۳	۷۷	۱۴/۳	۲۸	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۱۲/۸	۲۵	۲۰/۴	۴۰	۳۸/۳	۷۵	۲۰/۹	۴۱	۷/۷	۱۵	ایران	۱۶

	۳/۱	۶	۱۴/۳	۲۸	۳۹/۳	۷۷	۳۸/۸	۷۶	۴/۶	۹	آلمان	
۱۷	۱۳/۸	۲۷	۲۲/۴	۴۴	۳۶/۷	۷۲	۱۷/۳	۳۴	۹/۷	۱۹	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۳/۱	۶	۱۷/۹	۳۵	۲۸/۶	۵۶	۳۹/۳	۷۷	۱۱/۲	۲۲	آلمان	
۱۸	۶/۶	۱۳	۱۷/۹	۳۵	۴۰/۳	۷۹	۲۵/۵	۵۰	۹/۷	۱۹	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۰/۵	۱	۷/۷	۱۵	۲۷/۰	۵۳	۵۳/۶	۱۰۵	۱۱/۲	۲۲	آلمان	
۱۹	۱۴/۸	۲۹	۳۳/۲	۶۵	۳۵/۷	۷۰	۱۲/۸	۲۵	۳/۶	۷	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۴/۶	۹	۱۸/۹	۳۷	۲۸/۶	۵۶	۴۱/۳	۸۱	۶/۶	۱۳	آلمان	
۲۰	۱۷/۳	۳۴	۳/۶	۶۲	۳۳/۲	۶۵	۱۵/۸	۳۱	۲/۰	۴	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۴/۶	۹	۱۱/۲	۲۲	۳۴/۷	۶۸	۳۸/۳	۷۵	۱۱/۲	۲۲	آلمان	
۲۱	۶/۶	۱۳	۲۲/۴	۴۴	۳۶/۷	۷۲	۲۲/۴	۴۴	۱۱/۷	۲۳	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۰/۵	۱	۶/۱	۱۲	۳۴/۷	۶۸	۴۵/۹	۹۰	۱۲/۸	۲۵	آلمان	
۲۲	۱۲/۸	۲۵	۲۶/۵	۵۲	۳۸/۳	۷۵	۱۳/۸	۲۷	۸/۷	۱۷	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۴/۶	۹	۱۹/۴	۳۸	۳۱/۶	۶۲	۳۱/۶	۶۲	۱۲/۸	۲۵	آلمان	
۲۳	۸/۷	۱۷	۳۴/۲	۶۷	۳۲/۷	۶۴	۲۰/۴	۴۰	۴/۱	۸	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۱/۵	۳	۱۴/۳	۲۸	۲۲/۴	۴۴	۴۵/۹	۹۰	۱۵/۸	۳۱	آلمان	
۲۴	۱۰/۷	۲۱	۲۶/۵	۵۲	۳۶/۲	۷۱	۲۳/۵	۴۶	۳/۱	۶	ایران	<۰/۰۰۰۱
	۱/۰	۲	۱۲/۸	۲۵	۲۹/۶	۵۸	۴۳/۹	۸۶	۱۲/۸	۲۵	آلمان	

* <P۰/۰۱ =

این جدول نشانگر میزان تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان ایران و آلمان می باشد. ۱۵ نفر از شرکت کنندگان در ایران به سوال اول پاسخ بسیار کم داده اند در حالی که در آلمان هیچ کس گزینه بسیار کم را در این سوال انتخاب نکرده است. نسبت پاسخ گویان به این سوال در دو کشور متفاوت است. اما پاسخ گویان به سوال ۵ در دو کشور گزینه های یکسانی را انتخاب نموده اند. از بین ۲۴ سوال به جز سوال ۵ و ۱۰ بقیه معنی دار است.

جدول شماره (۲) مقایسه امتیاز سوالات پرسشنامه اول

(تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان ایران و آلمان)

سوال	ایران (تعداد=۱۹۶)	آلمان (تعداد=۱۹۶)	U	P-value
۱	میانگین ۳/۰۶ انحراف معیار ۱/۰۶	میانگین ۳/۴۵ انحراف معیار ۰/۹۸	۱۵۲۷۲	۰/۰۰۰۲
۲	میانگین ۳/۱۵ انحراف معیار ۰/۹۶	میانگین ۳/۵۴ انحراف معیار ۰/۹۷	۱۴۶۶۵/۵	۰/۰۰۰۰
۳	میانگین ۲/۹۸ انحراف معیار ۰/۹۴	میانگین ۳/۳۵ انحراف معیار ۰/۹۸	۱۵۰۵۲	۰/۰۰۰۱
۴	میانگین ۲/۹۹ انحراف معیار ۱/۰۴	میانگین ۳/۸۵ انحراف معیار ۰/۸۱	۱۰۱۸۷/۵	<۰/۰۰۰۱
۵	میانگین ۲/۹۰ انحراف معیار ۱/۰۰	میانگین ۲/۸۷ انحراف معیار ۱/۰۶	۱۹۰۶۹/۵	۰/۸۹۷۷
۶	میانگین ۲/۸۴ انحراف معیار ۰/۹۳	میانگین ۳/۸۵ انحراف معیار ۰/۷۱	۷۸۴۶/۵	<۰/۰۰۰۱

<۰/۰۰۰۱	۱۳۶۵۷	۴	۱/۰۳	۳/۴۲	۳	۱/۰۹	۲/۹۱	۷
۰/۰۰۰۷	۱۵۶۰۷	۳	۰/۸۸	۳/۲۶	۳	۱/۰۳	۲/۹۴	۸
<۰/۰۰۰۱	۹۷۷۷/۵	۴	۰/۸۹	۳/۸۵	۳	۱/۱۰	۲/۹۵	۹
۰/۰۳۹۰	۱۶۹۸۹	۳	۱/۰۰	۲/۷۱	۳	۱/۰۶	۲/۹۳	۱۰
<۰/۰۰۰۱	۱۰۲۵۶/۵	۴	۰/۷۷	۳/۸۸	۳	۱/۰۰	۳/۱۱	۱۱
<۰/۰۰۰۱	۱۰۱۲۰	۴	۰/۸۴	۳/۹۸	۳	۰/۹۳	۳/۲۳	۱۲
<۰/۰۰۰۱	۱۴۰۶۹/۵	۲	۱/۱۷	۲/۲۲	۳	۱/۱۶	۲/۷۷	۱۳
۰/۰۰۱۹	۱۵۸۵۸/۵	۳	۱/۰۲	۳/۰۹	۳	۱/۱۳	۲/۷۴	۱۴
<۰/۰۰۰۱	۱۴۲۱۰/۵	۴	۰/۹۱	۳/۵۴	۳	۱/۱۳	۳/۰۰	۱۵
۰/۰۰۰۳	۱۵۲۹۴	۳	۰/۸۷	۳/۲۸	۳	۱/۱۱	۲/۹۰	۱۶
<۰/۰۰۰۱	۱۴۲۰۵	۴	۱/۰۰	۳/۳۸	۳	۱/۱۵	۲/۸۷	۱۷
<۰/۰۰۰۱	۱۳۲۵۱/۵	۴	۰/۷۹	۳/۶۷	۳	۱/۰۴	۳/۱۴	۱۸
<۰/۰۰۰۱	۱۱۹۸۷	۳	۰/۹۹	۳/۲۷	۳	۱/۰۱	۲/۵۷	۱۹
<۰/۰۰۰۱	۱۰۵۸۹/۵	۳	۰/۹۸	۳/۴۰	۳	۱/۰۲	۲/۵۴	۲۰
<۰/۰۰۰۱	۱۳۴۶۳	۴	۰/۸۰	۳/۶۴	۳	۱/۰۹	۳/۱۰	۲۱
<۰/۰۰۰۱	۱۴۳۱۸	۳	۱/۰۶	۳/۲۹	۳	۱/۱۱	۲/۷۹	۲۲
<۰/۰۰۰۱	۱۰۸۰۰/۵	۴	۰/۹۷	۳/۶۰	۳	۱/۰۰	۲/۷۷	۲۳
<۰/۰۰۰۱	۱۱۷۴۰	۴	۰/۹۱	۳/۵۵	۳	۱/۰۱	۲/۸۲	۲۴

*

P<۰/۰۱=*

این جدول به بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رفع نیازهای مختلف آموزشی بین معلمان ایران و آلمان پرداخته است. به پاسخ‌های هر سوال از بسیار کم تا بسیار زیاد به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ تعلق گرفته و امتیاز هر سوال از جمع امتیاز گزینه انتخاب شده توسط همه شرکت کنندگان محاسبه گردیده که در جدول درج شده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از بین ۲۴ سوال مطرح شده، فقط امتیاز سه سوال در ایران بیشتر از آلمان است. به این ترتیب که تسلسل مطالب در محتوای دوره‌ها (سوال ۵)، بالا بردن درصد قبولی و میانگین نمره کلاس‌ها (سوال ۱۰) و تغییر کامل در روش تدریس (سوال ۱۳) در ایران بیشتر از آلمان بود که این اختلاف فقط در سوال ۱۳ از نظر آماری معنی دار است. در مورد بقیه ۲۱ سوال در همه موارد امتیاز آلمان بیشتر از ایران بود که این اختلاف در همه موارد معنی دار است.

در ایران سوالات ۱۱ و ۱۲ بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند که در آلمان هم همین سوالات بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند. در ایران سوالات ۱۹ و ۲۰ و در آلمان سوالات ۱۰ و ۱۳ کمترین امتیاز را کسب کرده‌اند. امتیاز تعلق گرفته به سوال ۵ در دو کشور ایران و آلمان تفاوتی ندارد.

جدول شماره (۳) مقایسه امتیاز کل پرسشنامه اول

تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان ایران و آلمان

P-value	U	آلمان (تعداد = ۱۹۶)			ایران (تعداد = ۱۹۶)		
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
<۰/۰۰۰۱	۸۰۵۶۱۹۸/۵	۴	۱/۰۲	۳/۴۱	۳	۱/۰۶	۲/۹۲

* $p < 0.01$

یافته‌های جدول شماره (۷) آزمون یومن- ویتنی نشان می‌دهد که با مقایسه میانگین و انحراف استاندارد تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی معلمان در آلمان به طور معنی داری ($P < 0.01$). بالاتر از معلمان ایرانی می‌باشد.

جدول شماره (۴) مقایسه پاسخ به تک تک سوالات پرسشنامه رضایت شغلی

تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان

p-value	کاملاً مخالف		مخالف		بی تفاوت		موافق		کاملاً موافق		کشور	سوال
	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%	تعداد	%		
<۰/۰۰۰۱	۲/۰	۴	۴/۱	۸	۷/۷	۱۵	۳۶/۷	۷۲	۴۹/۵	۹۷	ایران	۱
	۰/۵	۱	۱۵/۸	۳۱	۱۴/۳	۲۸	۴۷/۴	۹۳	۲۱/۹	۴۳	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۱۳/۸	۲۷	۲۴/۵	۴۸	۱۳/۸	۲۷	۴۱/۳	۸۱	۶/۶	۱۳	ایران	۲
	۱۲/۲	۲۴	۲۳/۵	۴۶	۲۱/۹	۴۳	۲۳/۵	۴۶	۱۸/۹	۳۷	آلمان	
۰/۱۳۳۹	۱/۵	۳	۵/۱	۱۰	۲۵/۵	۵۰	۴۳/۴	۸۵	۲۴/۵	۴۸	ایران	۳
	۰/۰	۰	۳/۱	۶	۲۲/۴	۴۴	۵۳/۶	۱۰۵	۲۰/۹	۴۱	آلمان	
۰/۰۶۴۴	۱/۵	۳	۱۲/۸	۲۵	۱۴/۳	۲۸	۳۹/۳	۷۷	۳۲/۱	۶۳	ایران	۴
	۰/۵	۱	۱۱/۲	۲۲	۱۱/۲	۲۲	۵۳/۶	۱۰۵	۲۳/۵	۴۶	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۳۴/۷	۶۸	۴۳/۴	۸۵	۵/۶	۱۱	۸/۷	۱۷	۱/۷	۱۵	ایران	۵
	۵۹/۲	۱۱۶	۳۰/۱	۵۹	۷/۷	۱۵	۱/۵	۳	۱/۵	۳	آلمان	
۰/۰۰۴۳	۲۸/۱	۵۵	۴۱/۳	۸۱	۱۰/۷	۲۱	۱۶/۸	۳۳	۳/۱	۶	ایران	۶
	۴۳/۴	۸۵	۳۶/۲	۷۱	۷/۷	۱۵	۱۲/۸	۲۵	۰/۰	۰	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۴/۱	۸	۱۲/۸	۲۵	۹/۷	۱۹	۵۲/۰	۱۰۲	۲۱/۴	۴۲	ایران	۷
	۰/۰	۰	۰/۵	۱	۹/۲	۱۸	۴۵/۹	۹۰	۴۴/۴	۸۷	آلمان	
۰/۰۰۰۹	۱۱/۷	۲۳	۴۷/۴	۹۳	۱۴/۸	۲۹	۱۹/۴	۳۸	۶/۶	۱۳	ایران	۸
	۹/۲	۱۸	۳۳/۲	۶۵	۲۸/۶	۵۶	۲۶/۰	۵۱	۳/۱	۶	آلمان	
۰/۰۰۱۷	۱/۰	۲	۵/۶	۱۱	۵/۶	۱۱	۴۴/۴	۸۷	۴۳/۴	۸۵	ایران	۹
	۰/۰	۰	۱/۵	۳	۱۶/۳	۳۲	۴۲/۹	۸۴	۳۹/۳	۷۷	آلمان	
<۰/۰۰۰۱	۶۰/۲	۱۱۸	۲۸/۶	۵۶	۶/۶	۱۳	۰/۰	۰	۴/۶	۹	ایران	۱۰
	۸۸/۳	۱۷۳	۹/۲	۱۸	۲/۶	۵	۰/۰	۰	۰/۰	۰	آلمان	

۱۱	ایران	۵۴	۲۷/۶	۱۰۶	۵۴/۱	۱۶	۸/۲	۱۳	۶/۶	۷	۳/۶	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۹۶	۴۹/۰	۸۰	۴۰/۸	۱۴	۷/۱	۶	۳/۱	۰	۰/۰	
۱۲	ایران	۱۷	۸/۷	۴۶	۲۳/۵	۱۵	۷/۷	۸۱	۴۱/۳	۳۷	۱۸/۹	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۰	۰/۰	۱	۰/۵	۶	۳/۱	۵۹	۳۰/۱	۱۳۰	۶۶/۳	
۱۳	ایران	۴۶	۲۳/۵	۶۲	۳۱/۶	۶۰	۳۰/۶	۲۳	۱۱/۷	۵	۲/۶	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۱۲	۶/۱	۲۲	۱۱/۲	۱۵۳	۷۸/۱	۶	۳/۱	۳	۱/۵	
۱۴	ایران	۵۸	۲۹/۶	۸۹	۴۵/۴	۲۷	۱۳/۸	۱۷	۸/۷	۵	۲/۶	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۸۴	۴۲/۹	۹۶	۴۹/۰	۱۳	۶/۶	۳	۱/۵	۰	۰/۰	
۱۵	ایران	۲۷	۱۳/۸	۴۴	۲۲/۴	۲۵	۱۲/۸	۷۹	۴۰/۳	۲۱	۱۰/۷	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۲۵	۱۲/۸	۸۶	۴۳/۹	۳۶	۱۸/۴	۴۰	۲۰/۴	۹	۴/۶	
۱۶	ایران	۳۱	۱۵/۸	۷۹	۴۰/۳	۵۰	۲۵/۵	۳۰	۱۵/۳	۶	۳/۱	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۹	۴/۶	۲۵	۱۲/۸	۱۳۴	۶۸/۴	۲۲	۱۱/۲	۶	۳/۱	
۱۷	ایران	۱۳	۶/۶	۲۳	۱۱/۷	۳۱	۱۵/۸	۷۹	۴۰/۳	۵۰	۲۵/۵	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۳	۱/۵	۵۹	۳۰/۱	۵۹	۳۰/۱	۴۷	۲۴/۰	۲۸	۱۴/۳	
۱۸	ایران	۴۶	۲۳/۵	۱۰۸	۵۵/۱	۲۹	۱۴/۸	۱۳	۶/۶	۰	۰/۰	۰/۸۷۷۰
	آلمان	۵۳	۲۷/۰	۱۰۲	۵۲/۰	۲۸	۱۴/۳	۱۳	۶/۶	۰	۰/۰	
۱۹	ایران	۴	۲/۰	۱۵	۷/۷	۲۳	۱۱/۷	۸۳	۴۲/۳	۷۱	۳۶/۲	<۰/۰۰۰۱
	آلمان	۰	۰/۰	۰	۰/۰	۹	۴/۶	۴۲	۲۱/۴	۱۴۵	۷۴/۰	

* $P < 0.01$

این جدول نشانگر میزان تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان می- باشد. از ۱۹ سوال، سوالات ۳ و ۴ و ۱۸ معنا دار نیستند

جدول شماره (۵) مقایسه امتیاز سوالات پرسشنامه دوم (تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر

رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان)

سوال	ایران (تعداد = ۱۹۶)		آلمان (تعداد = ۱۹۶)		P-value	U	من-ویتنی
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
۱	۴/۲۸	۰/۹۲	۳/۷۴	۰/۹۹	<۰/۰۰۰۱	۱۲۹۹۷/۵	۴
۲	۰/۰۳	۱/۲۲	۳/۱۳	۱/۳۱	۰/۴۴۳۷	۱۸۳۷۴	۳
۳	۳/۸۴	۰/۹۱	۳/۹۲	۰/۷۴	۰/۵۳۷۶	۱۸۵۶۶/۵	۴
۴	۳/۸۸	۱/۰۵	۳/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۶۶۵	۱۸۷۵۶	۴
۵	۳/۸۹	۱/۲۰	۴/۴۴	۰/۸۲	<۰/۰۰۰۱	۱۳۹۲۴	۵
۶	۳/۷۴	۱/۱۳	۴/۱۰	۱/۰۱	۰/۰۰۰۸	۱۵۶۵۳	۴
۷	۳/۷۴	۱/۰۶	۴/۳۴	۰/۶۶	<۰/۰۰۰۱	۱۳۱۳۵/۵	۴
۸	۳/۳۸	۱/۱۲	۳/۱۹	۱/۰۲	۰/۰۲۹۹	۱۶/۸۸۲/۵	۳
۹	۴/۲۳	۰/۸۷	۴/۲۰	۰/۷۶	۰/۲۸۴۳	۱۸۱۰۴	۴

<۰/۰۰۰۱	۱۳۷۲۷/۵	۵	۰/۴۲	۴/۸۶	۵	۰/۹۶	۴/۴۰	۱۰
<۰/۰۰۰۱	۱۴۵۹۹	۴	۰/۷۵	۴/۳۶	۴	۰/۹۷	۳/۹۵	۱۱
<۰/۰۰۰۱	۴۰۰۶/۵	۱	۱/۵۷	۱/۳۸	۴	۱/۲۷	۳/۳۸	۱۲
<۰/۰۰۰۱	۱۳۶۷۴/۵	۳	۰/۶۵	۳/۱۷	۴	۱/۰۵	۳/۶۲	۱۳
<۰/۰۰۰۱	۱۴۹۱۰	۴	۰/۶۷	۴/۳۳	۴	۱/۰۰	۳/۹۱	۱۴
<۰/۰۰۰۱	۱۴۶۴۷	۲	۱/۰۹	۲/۶۰	۴	۱/۲۷	۳/۱۲	۱۵
<۰/۰۰۰۱	۱۳۴۱۶	۳	۰/۷۴	۳/۰۵	۴	۱/۰۳	۳/۵۱	۱۶
<۰/۰۰۰۱	۱۴۲۹۷	۳	۱/۰۷	۱/۹۳	۴	۱/۱۷	۳/۶۶	۱۷
۰/۵۵۱۴	۱۸۶۰۰/۵	۴	۰/۸۳	۳/۹۹	۴	۰/۸۱	۳/۹۵	۱۸
<۰/۰۰۰۱	۱۱۳۶۲	۵	۰/۵۵	۴/۶۹	۴	۰/۹۹	۴/۰۳	۱۹

* $P < 0/01$

این جدول به بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی بین معلمان ایران و آلمان پرداخته است. نتایج حاصله نشان می دهد از بین ۱۹ سوال مطرح شده، امتیاز سوالات ۱، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷ در ایران بیشتر بوده و امتیاز سوال ۴ در دو کشور مساوی و امتیاز بقیه سوالات در آلمان بیشتر است. سوال ۲، ۳، ۴، ۹ و ۱۸ معنا دار نیست. در ایران سوالات ۱ و ۱۰ و در آلمان سوالات ۱۰ و ۱۹ بیشترین امتیاز را کسب کرده اند. در ایران سوالات ۲ و ۱۵ و در آلمان سوالات ۱۲ و ۱۵ کمترین امتیاز را کسب کرده اند. امتیاز تعلق گرفته به سوال ۴ در دو کشور ایران و آلمان تفاوتی ندارد.

جدول شماره (۶) مقایسه امتیاز کل پرسشنامه دوم (تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت

شغلی)

P-value	آلمان (تعداد = ۱۹۶)			ایران (تعداد = ۱۹۶)			
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۱۷۱	۶۸۱۲۴۹۰/۵	۴	۱/۱۸	۳/۷۲	۴	۱/۱۲	۳/۷۷

* $p < 0/01$

یافته های جدول شماره (۱۰) آزمون یومن- ویتنی نشان می دهد که با مقایسه میانگین و انحراف استاندارد تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی معلمان آلمان و ایران تفاوت معنی دار آماری ($P = 0/171$)، مشاهده نشد.

بحث و نتیجه گیری

سؤال اول: آیا دوره های ضمن خدمت تاثیر متفاوتی در رفع نیازهای آموزشی معلمان دو کشور دارد؟

در مجموع نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه اول (جدول شماره ۱) بیان کننده تاثیر مثبت آموزش ضمن خدمت بر رفع نیازهای آموزشی معلمان (رفع مشکلات شغلی - به کارگیری ابزار و وسایل آزمایشگاهی و کمک آموزشی - افزایش مهارت حل مساله و تشویق در تغییر فرایند یاد دهی از روش معلم محوری به روش دانش آموزی محوری - علاقه مندی بیشتر به شغل معلمی، محیط کار و ایجاد روحیه شاد و فعال - شناسایی عوامل موثر بر افت تحصیلی - بهبود بخشی به روش تدریس معلمان - تشویق به همکاری معلمان با مدیر مدرسه و والدین دانش آموزان به منظور حل مشکلات دانش آموزان، آشنایی با سایت های اینترنتی مرتبط با تعلیم و تربیت - شناسایی مشکلات و عوامل بی انطباطی، استفاده از روش های جدید روان شناسی و افزایش آگاهی در برقراری ارتباط با دانش آموزان) در کشور آلمان دارد و آموزش های ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی آنان تاثیر دارد و آن را افزایش می دهد و میزان رضایتمندی از این دوره ها در بین معلمان آلمانی به طور معنی داری بیشتر از معلمان ایرانی بوده است و دوره های آموزش ضمن خدمت در ایران تاثیری بر رفع نیازهای آموزشی معلمان ایرانی ندارد. یافته های این پژوهش با پژوهش های (Orangi&Gholtash,2012. Yaghmaie,2012, Mirzamohamadi,2006, Sabar,2000). (Gautam,2001, Aithon,2001 Zamani & others,2012. (Gautam,2001. Firouze&others,2013. Gautam,2001, Aithon,2001 Faisal & others,2011. Davis,1990). همسو می باشد.

در تبیین این یافته ها می توان گفت که یکی از جنبه های برجسته و ممیز برنامه های تربیت معلم در آلمان تاکید بر دوره های کارآموزی یا تدریس عملی است و علاوه بر دوره های کوتاه هشت هفته ای آموزش عملی که در مرحله تحصیل دانشگاهی معمول است، یک برنامه های دوساله نیز در آماده سازی معلمان برای ورود به حرفه های معلمی در نظر گرفته شده است. لیکن متأسفانه تدریس عملی به صورت تمرین آموزگاری یا تمرین دبیری در برنامه های تربیت معلم در کشورمان بسیار کوتاه و از نظر کارایی و اثربخشی نتیجه مطلوب را به بار نمی آورد (Aghazadeh, 2001p.69). به نظر می رسد که یکی از عوامل موثر در رضایت مندی معلمان آلمانی برگزاری کلاس هایی توسط مراکز آموزش ضمن خدمت در سراسر آلمان با همکاری بخش های آموزش های سمعی و بصری، گروه های برنامه ریزی درسی در هر ایالت و استادان مجرب و صاحب صلاحیت دانشگاه ها نسبت به آموزش ضمن خدمت معلمان به منظور کسب روش های نوین تدریس و به کارگیری فناوری های نوین توسط آنان، اقدامات موثری را به عمل آورده اند (Aghazadeh,2001p.115).

همچنین در تبیین این یافته ها می توان گفت که وجود واحد های درسی روان شناختی در دوران تحصیل معلمان به همراه روشنگری ارائه شده در دوره های ضمن خدمت به حل مشکلات انطباطی در مدارس آلمان کمک می کند. اهمیت مسائل انطباطی در این کشور برنامه ریزان دوره های ضمن خدمت را قادر می سازد تا حتی اگر برنامه های دیگری در دستور کار دوره های ضمن خدمت باشد این برنامه ها را در صورت مشاهده مشکلات انطباطی تغییر داده و به بررسی مشکلات مزبور با استفاده از روش های نوین روان شناسی بپردازند. از طرف دیگر تعداد نسبتا کم دانش آموز در هر کلاس و استاندارد بودن سرانه دانش آموز با معلم در مدارس این کشور به بهبود ارتباط معلم با دانش آموز کمک کرده و امکان کنترل کلاس را با انعطاف بیشتر میسر می سازد که حاصل این همه رابطه صمیمانه تر معلم با دانش آموز خواهد بود، به نحوی که در برخی موارد معلمان در صورت لزوم اقدام به برقراری ارتباط در خارج از کلاس با دانش آموزان نموده که البته این نوع ارتباط در سطح دانشگاه نیز ادامه می یابد (Mehrmuhamadi, 2007).

در نهایت اینکه یافته های (Hosseinpoor, 2000) حاکی از آن است که محتوای آموزشی دوره های ضمن خدمت معلمان ایرانی از لحاظ کاربردی، به روز بودن، آگاهی از نیازهای آموزشی و بهبود عملکرد معلمان در حد ضعیف بوده است. در حالیکه برنامه های آموزشی ضمن خدمت آلمان شامل موضوعاتی در ارتباط با روش های نوین تدریس، آشنایی با کتاب های جدید درسی در رشته های مختلف علوم، مدیریت کلاس، آگاهی از نظریه های پیشرفته ی تدریس، کسب مهارت در به کارگیری ادوات و وسایل مدرن آموزشی، از جمله کامپیوتر و اینترنت می باشد (Aghazadeh, 2001). همچنین می توان گفت که جنبه ی قوی آموزش های ضمن خدمت برای معلمان از یک سو و درگیر نمودن دانش آموزان به صورت عملی در زیر ساخت آموزش و پرورش کشور آلمان دلیل این اختلاف می باشد. این بدان معناست که این نحوه ی آموزش عملی بستر مطلوبی را جهت تماس دانش آموزان با مسائل مربوط به خود فراهم کرده و آنها را جهت حل مساله به چالش می کشاند که بالطبع ایجاد خلاقیت و قدرت حل مساله را در آنها بهبود می بخشد. از سوی دیگر در تبیین این یافته ها می توان گفت که به نظر می رسد یکی از عوامل آن نظارت بر اجرای مناسب فعالیت های تحصیلی دانش آموزان، کمک به مدیریت و معلمان مدرسه در اجرای گردش های علمی و بازدیدهای خارج از مدرسه و تشکیل کلاس های جبرانی که بر عهده ی انجمن والدین در آلمان است. البته انجمن والدین می تواند در مدرسه جلسه عمومی تشکیل دهد و تمامی والدین دانش آموزان را دعوت کند.

از سوی دیگر یافته های تحقیق (Abedi, 2001) نشان دادند که برنامه ی درسی تربیت معلم ایران عمدتا بر اساس دیدگاه سنتی و موضوع محور شکل گرفته و مجموعه ی توانایی های بنیادی و لازم در عصر انفجار اطلاعات که باید آموزش داده شود، یعنی ایجاد تفکر علمی، کاوشگری، خلاقیت،

استدلال و تردید منطقی از نظر دور مانده است. مرجعیت همراه با اقتدار معلم در برنامه‌ی درسی تربیت معلم به وضوح مشاهده می‌شود. به توسعه‌ی مهارت‌های شناختی، تقویت قدرت تفکر، فهم نقادانه‌ی پدیده‌ها و تحقق انسانی توجه نشده است (Shabani, 2000).

در نهایت در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که برنامه‌های ضمن خدمت معلمان ایرانی مطابق نیازهای آموزشی آنان نیست. بنابراین برنامه‌های ضمن خدمت معلمان باید با تکیه برسنجش نیازهای گوناگون گروه‌های سنی متفاوت معلمین بگونه‌ای متفاوت طراحی شود و در طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت بایستی اصل عدم تمرکز به منظور انعطاف پذیری بیشتر و پاسخگویی به نیازهای منطقه‌ای و محلی رعایت گردد و این برنامه‌ها باید هم زمان در همه مقاطع تحصیلی طراحی و اجرا گردد تا هماهنگی لازم بین سطوح مختلف تحصیلی حفظ شود و در نهایت برای ایجاد انگیزه در معلمان جهت شرکت در این دوره‌ها علاوه بر انگیزه‌های مادی، انگیزه‌های غیراقتصادی، هم چون اعطای بورس‌های تحقیقاتی و امتیازات و ارتقاء شغلی لازم است

سوال دوم: آیا دوره‌های ضمن خدمت تاثیر متفاوتی بر رضایت شغلی معلمان دو کشور دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل سوالات و مقایسه امتیازات پرسشنامه جدول شماره (۴). به نظر می‌رسد دوره‌های ضمن خدمت معلمان ایرانی را قادر می‌سازد تا شرایط نامطلوب محیط کارشان را به نحو دلخواه تغییر دهند و در مجموع نگرش معلمان ایرانی نسبت به تأثیر دوره‌های کوتاه مدت ضمن خدمت بر برخی از توانایی‌های شغلی آنها مثبت تر از نگرش معلمان آلمانی نسبت به این دوره‌ها می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Faisal & others, 2011, frahmand, 2003) همسو می‌باشد. همچنین در مورد میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت بر رضایت شغلی؛ معلمان ایرانی نسبت به معلمان آلمانی امتیاز بیشتری کسب نمودند که البته هر دو سوال معنی دار نبود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Faisal & others, 2011, frahmand, 2003) همسو می‌باشد. و در مورد تاثیر دوره‌های ضمن خدمت بر انتخاب نکردن شغل معلمی در آینده، نامطلوب بودن شغل معلمی، تنفر از کار، احساس اجبار در کار و علاقه نداشتن به کار؛ در مجموع نتایج کلی پنج سوال حاکی از آنست که امتیاز این سوالات در آلمان بیشتر از ایران و معنی دار می‌باشد. دارد یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Orangi & Gholtash, 2012, frahmand, 2003, motamedniya & others, 2013). همسو می‌باشد

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که به نظر می‌رسد یکی از عوامل آن این است که معلمان در جمهوری فدرال آلمان از موقعیت اجتماعی و اقتصادی شایسته‌ای برخوردارند. اصولاً معلمان از نظر دریافت حقوق و دستمزد در رده‌ی کارکنان سطوح بالای شغلی و کارمندان ارشد دولت قرار دارند. جوانان با توجه به شان اجتماعی بالای این حرفه در انتخاب شغلی خویش آن را در ردیف نخستین

اولویت‌های حرفه‌ای خود منظور می‌کنند. میزان حقوق و تسهیلات رفاهی که برای معلمان آلمان در نظر گرفته شده است در مقام مقایسه با سایر ممالک پیشرفته‌ی صنعتی از جمله فرانسه، انگلستان و حتی ژاپن در مرتبه‌ی بالاتری قرار. همچنین می‌توان گفت که به نظر می‌رسد، یکی از عوامل آن انتخاب شغل معلمی با علاقه و انگیزه‌ی کافی در آلمان است. اما در ایران در بیشتر موارد به علت اینکه شخص رتبه‌ی بهتری در کنکور دانشگاه نیاورده بالاچار شغل معلمی را برگزیده است و این عامل باعث می‌شود که فرد هنگام اشتغال رضایت و لذت واقعی را نداشته باشد. و در نهایت سوالات شماره (۱۶، ۱۳) به بررسی میزان تاثیر دوره‌های ضمن خدمت بر خوشحال تر بودن از دیگران در محیط کار و دوست داشتن شغل معلمی می‌پردازد. در مجموع نتایج کلی دو سوال حاکی از آنست که امتیاز این سوالات در ایران بیشتر از آلمان و در همه موارد معنی دار بوده است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که نظر به اینکه در نحوه‌ی نمونه‌گیری پارامتر جنسیت در نظر گرفته نشده در نمونه‌های مورد مطالعه به طور تصادفی تعداد زنان بیشتر از مردان بوده است از آن جا که شغل معلمی در کشور ایران به عنوان یک شغل مناسب برای زنان در نظر گرفته می‌شود به نظر می‌رسد که دلیل رضایت شغلی در بین معلمان ایران با این موضوع در ارتباط باشد.

پیشنهادهای پژوهش

۱- گروه‌های مشاوره و پژوهشی به طور مداوم و در هر مقطع زمانی در آموزش و پرورش در کنار دانش آموزان حرکت و نتایج تحقیقات خود را که همان مشکل روز دانش آموزان است به مسوولان اجرایی آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان ارائه دهند تا شناسایی و روش حل مشکلات به روز باشد.

۲- نظر به اینکه دانش آموزان پس از فارغ التحصیلی نهایتاً به نیروهای اجرایی در همه سطوح کاری کشور تبدیل خواهند شد، پرورش بهتر این نیروها در مجموع باعث بالا بردن ضریب کیفیت کار در سطوح مذکور خواهد بود، لذا به آموزش و پرورش اجازه داده شود تا در بودجه در نظر گرفته شده جهت بخش‌های درآمد ساز جامعه به مقدار لازم سهمیم باشد و از رهگذر این درآمد در جهت بهبود وضعیت خود تا رسیدن به حد مطلوبی از ارائه خدمات بهره‌گیرد. مسلماً این الزام در پرداخت دولت یا مراکز دارای درآمد به سازمان آموزش و پرورش یک سرمایه‌گذاری مطمئن برای همگان خواهد بود و ارتقاء فرهنگ جوانان و التزام آنان به کار آینده‌شان را به همراه خواهد داشت.

۳- با در اختیار گذاشتن حقوق مکفی به کارکنان این سازمان موقعیتی فراهم آید تا بتوان از نیروهای تخصصی و فوق تخصصی در امر آموزش به دانش آموزان کمک گرفت. از طرف دیگر حضور این نیروهای متخصص که بالطبع از ضریب هوشی بالایی نیز برخوردارند خود باعث ارائه برنامه‌های بهتر در حل مشکلات داخلی معلمان علاوه بر مسائل آموزشی خواهد بود و پس از مدتی سازمان به یک ارگان کاملاً پویا نظیر دانشگاه تبدیل خواهد شد.

References

- Abedi, A. (2001). Check elementary school teachers knowledge of the theory of learning and applying it in the teaching process. *Journal of the curriculum and educational innovations*.vol..43.No.11, PP. 139-162 (In Persian).
- Abtahi, S.H. (2004). *Training and human resources development*, Tehran:Iran Industrial Development and Renovation Organization. *Research Institute of Educational Planning*. (In Persian).
- Afzalkhani, M. Nejabat, S. (2013). Strategies as part of in-service training courses for teachers and staff in the education department of Semnan city. *Quarterly journal of new approaches in educational Administration*.Islamic Azad University Marvdasht.Vol.3, No.15, pp.83-98. (In Persian).
- Aghazadeh, A. (2001). *Education in the advanced industrial countries, Germany and Britain*.Theran.nashre ravan (In Persian).
- Ahmadi, S. &Keshavarzi, A. (2013).A Survey of in-service training programs effectiveness in teaching skills development from the view-point of students, teachers and principals of guidance schools in Shiraz. *procedia-Social and Behavioral Sciences*.83.920-925.Available Online at www.sciencedirect.com.published by Elsevier Ltd.
- Aithon, j.e. (2001). *In cervice tranning for teacher in nzsches in organization* (3rd) New jersey: perntice Hall.p.6
- Asghari, F. Galilean, H. (2012). the effect on the productivity of their staff in-service training at the Red Crescent Society of Kermanshah. *Journal of relief and rescue*. Vol.4. No. 3, PP. 59-66. (In Persian).
- Barriball, K.L.Gui.L&While,A.E.(2009).*job satisfaction of nurse teachers*:Aliterature revie:.part I:Measurment,level and components. *Nurse Educ*.Tody.<http://www.elsevier.com/nedt>
- Bull, H. (2005).*The Relation ship between job satisfaction and disadvantaged areas in western cape*.University of the Western Cape.
- Carnoy, M. (2004). *Globalization and educational reform*. (what planners need to know) translator Mohammad Hassan Mirza Mohammad .MohamadReza. Faridi. Tehran. Puplication. (In Persian).
- Carol, P. Demand,FD.(2007).Continuous quality improvement: Integration best practice in to teacher education, the Journal of educational management,vol.211.N.9,pp.2-4
- Cheng, L. (2003).Pre-services and In-service Teacher Education of secondary English Language Teachers in china,*TEFL web Journal*,Vol.2. No1,pp.1-14

Craft, A. (1997). *National policy guidelines for staff development. National Association of State Universities and Land-Grant Colleges. Extension Committee on Organization and Policy. Subcommittee on Personnel Training and Development.* Fort Valley, Ga. Cooperative Extension, Fort Valley State College

Damavandi, M. E. Elzami, E. (2013). Analyze the relationship between in-service training, work experience and education of teacher empowerment of women, *Journal of Technology Education (Technology and Education): No. 3*, Pp. 229-238. (In Persian).

Davis, P. (1990). *Effectiveness of In-service Training of the functionality, Technical Adequacy, Computer Databases on Dissertation Abstracts*, Southern Illinois University. Dunkin, M. (1998). *In service education of teacher in teaching encyclopedia of teacher education* Michel. Dunkin of Oxford Pergamon

Faisal, H. & Chekum, C. (2011). *Job satisfaction among teachers of technical training center. (T.T.Cs).* in Bangladesh. *Academic Research International*. pp. 375-382.

Firuzi, Z & Karami, M. (2013). The effect of the application of problem-based learning model on Janasn attitudes, satisfaction and learning in-service training programs for teachers, *Curriculum Research (Knowledge and Research in Education-Curriculum): No. 12*, pp. 36-52. (In Persian).

Frahmand, Z. (2003). *Effectiveness of specialized service technicians* SAPCO, M.S Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University. (In Persian).

Gibson, J. Ivancevich, J.M and Donnelly, Jr. James, H. (2000). *Organizations- Behavior-Structure-Processes*. 10th Edition. Boston McGraw-Hill.

Hosseinpoor, S. (2000). *Secondary school teachers' opinions about the appropriateness of the content of short courses, in-service training needs*, M.S Thesis Tarbiat Moallem University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences. (In Persian).

Ismaili, MR. (2002). Job satisfaction survey Lorestan province, bimonthly research *Journal of Shahed University, Vol. 14, N (23)*, P. 65. (In Persian).

FathiVajargah, K. (2001). *Introduction to the planned in-service training of staff*, Tehran, publication. (In Persian).

Fathivajargah, K. (2010). *Planning the in-service- training of the staff*. Tehran. Samt Publication. (In Persian).

Gautam, V. (2001) *Teacher Training: Need for reform and Thinking*. <http://www.un.org.in/JANSHALA/aprjun/teachtrn.htm>

Gellis, D. & K. (2004). predictors of depressive mood. Occupational stress and propensity to leave in older and younger mental health case manager. *Journal of Community mental health*. PP.40- 50

Gianina-Ana, M. (2013). *Kindergarten teachers' perceptions on in-service training and impact on classroom practice*. *procedia-Social and Behavioral Sciences* 76.481-785. Available Online at www.sciencedirect.com. published by Elsevier Ltd.

Ivancedich, M. (2001). *Human Resource Management*, McGraw-Hill companies Inc.

Seyed Javadin, S. (2008). *Fundamental of Human Recourses Management*. Tehran. Tehran university publication. (In Persian).

Kavak, N. Yamak, H. & Others. (2012). *The evaluation of primary and secondary teachers' opinions about in-service teacher training*. *procedia-Social and Behavioral Sciences*. 46.3507-3511. Available Online at www.sciencedirect.com. published by Elsevier Ltd.

Mehrmuhamadi, M. (2007). Comparison of curricula in the Islamic Republic of Iran & Germany. *Journal of Education* .N.18, PP.95-122. (In Persian).

Mirzamohamadi, M. & Ghazizadeh, M. (2008). Attitude of teachers on the factors affecting their attitudes to education in-service training courses. *Modern Educational Thought, Volume 4*. (In Persian).

Motamediniya, Z. Popzan, A. Mehdizadeh. Naseri Rad. H. (2013). The effect of in-service training courses on organizational problem solving, *research, agricultural extension, Vol. 3. N (23)*. Pp.107-118. (In Persian).

Muste, D. (2014). *The attitude of primary school teachers on the need for in-service training program*. *procedia-Social and Behavioral Sciences* 142.712-717. Available Online at www.sciencedirect.com. published by Elsevier Ltd.

Nourbakhsh, M. Alizadeh, M. (2006). study of job satisfaction, physical education teachers in Ahvaz city, *Journal - Original Motion: No. 22*, pp:171-189. (In Persian).

Orangi, A. & Gholtash, A. (2012). Effectiveness of in-Service Education on staff and teachers in Shiraz. *Quarterly journal of new approaches in educational Administration*. Islamic Azad University Marvdasht. Vol.2, No.5, p95-114. (In Persian).

Salsabeeli, N. (2006). *Field of study fundamental issues in order to develop curricula and teaching methods in education reform*. Institute of Education, 16: 43. (In Persian).

Shabani, Z. (2000). Evaluation of in-service training of secondary school teachers, *Journal of Education*. 79. pp. 121

Shiyar, J. (2000). *Physical education teachers' opinions city of Amol in-service training courses*. M.S. Thesis Tarbiat Moallem University of Tehran. (In Persian).

Spector, P. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley and Sons.

Sabar, P. (2000). *Curriculum Development at School level*. <http://www.findarticales.com>.

Sanchez Ana, B. (2012). In service Teachers' attitudes towards the use of ICT in the classroom. *procedia-Social and Behavioral Sciences* 46.138-1364. Available Online at www.sciencedirect.com. published by Elsevier Ltd.

Yaghmae, M. (2012). Effects of in-service education on job skills Tabriz public library staff, knowledge (*science and informatics and information technology*). No. 17; pp: 105-116. (In Persian).

Zamani, E. Mohammadi, R. (2012). the role of education and in-service before self and teachers in the use of the Internet, engineering, education, *technology and instructional design: N.1*, PP: 33-44. (In Persian).

Williams, J. (2004). *Job satisfaction and organizational commitment*. Indiana University purdue University Indiana polis- Industrial/ organizational- psychology. *The 1st International Conference on Life long Learning for all 2013* "Sustainable Practices toward lifelong Society" portal.edu.chula.ac.th/pub/lll2014/lll2013.