



بررسی آموزش دوره های ضمن خدمت و اثرات ضمن خدمت بر ارتقا آموزش و دانش معلمان

مسلم احمدی نویسنده مسوول¹، حاصل امینی نویسنده دوم²
¹کارشناسی، آموزش ابتدایی، دانشگاه شهید رجایی ارومیه، واحد امام خمینی سلماس
اداره آموزش و پرورش شهرستان پیرانشهر، آموزشگاه وحدت

moslemahmady1996@gmail.com

09142637876

²کارشناسی، آموزش ابتدایی، دانشگاه شهید رجایی ارومیه، واحد امام خمینی سلماس
اداره آموزش و پرورش شهرستان پیرانشهر، آموزشگاه آزادگان

Haselamini040@gmail.com

09146242085

چکیده

هدف این پژوهش بررسی آموزش دوره های ضمن خدمت و اثرات ضمن خدمت بر ارتقا آموزش و دانش معلمان اجرای دوره های ضمن خدمت مجازی و تاثیر آن بر کیفیت آموزش و دانش افزایی معلمان است. برای این منظور 5 شاخص نیازسنجی آموزشی، تدوین اهداف و محتوای آموزشی، راهبردهای یاددهی- یادگیری، شرایط و امکانات آموزشی، و ارزشیابی، و مولفه های آن ها مورد بررسی قرار گرفت. معلمان نقطه آغاز و عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند؛ پس برای این که بتوانند وظایف حرفه ای، تخصصی و تربیتی خود را بهتر انجام دهند، لازم است پیوسته امکان بهره مندی آنها از آموزش های جدید و مهارت های تازه فراهم گردد. این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام 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 ضمن خدمت معلمان و ارایه طریق برای بهبود و تکمیل آن امری ضروری می باشد.

واژگان کلیدی: ضمن خدمت، مجازی، آموزش، دانش افزایی، پیشرفت

مقدمه

آموزش و تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است اما آموزش معلمان به دلیل نقش و تاثیری که این قشر آنها در



پیشرفت کشور دارند امری مهمتر تلقی می‌گردد. در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می‌شود (سرکار آرائی، 1389) به طوری که سرمایه گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه گذاری ها محسوب می‌شود، زیرا معلمان توانمند نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند. وقتی معلمان از اثرگذاری بالا برخوردار شوند، دانش آموزان آنها هم به سطوح بالای از دانش آکادمیک، انگیزه، استقلال و اعتماد به نفس دست خواهند یافت (کین و گورل، 2002). از آنجایی که معلمان از یک سو در آماده نمودن دانش آموزان برای زندگی در جوامع و فرهنگ های مختلف نقش زیادی دارند و از سوی دیگر در همه کشورهای منابع قابل توجهی صرف بهبود نظام آموزش معلمان می‌شود، موضوع تربیت معلمان مورد بحث سیاست مداران کشورهای مختلف است. به زعم سرکار آرائی آموزش و یادگیری اثربخش، مستلزم قرار گرفتن آموزگاران در دنیایی با زمینه های فرهنگی مناسب و مرتبط با زندگی است. کشورهای که با چالش تربیت معلمان اثرگذار مواجه اند، باید به دنبال بهبود روش های قدیمی باشند و از طریق استفاده خالقانه از تکنولوژی های ارتباطی و از طریق اینترنت موثرترین دوره ها را اجرا کنند (یونسکو، 2006). معلمان خوب، خوب به دنیا نمی‌آیند، بلکه ساخته می‌شوند. نمیتوان فرض کرد که هر کسی میتواند تدریس کند؛ بلکه برای این مهم، به دانش و مهارت وسیعی نیاز است تا آموزش و یادگیری دانشآموز تضمین شود. هیچ کس مایل نیست تحت آموزش معلمی قرار گیرد. آموزش مجازی یک هم افزایی جدید در میان افراد و ابزارهای فناوری اطلاعاتی آنان فراهم کرده است. همچنین مرزهای زمان، مکان و مرزهای سازمانی را در نوردیده است. به کارگیری فناوری اطلاعات در سیستم های آموزش ضمن خدمت از مهمترین چالشها، در عرصه آموزش منابع انسانی و یادگیرنده مادام العمر و سازمانهای آموزش در عصر آتی خواهد بود (روی رادا، 2002). بی تردید شناسایی ابعاد و طراحی آموزش مجازی برای بکارگیری آن در نظام آموزش ضمن خدمت، علاوه بر پاسخگویی به نیازهای روزافزون آموزشی منجر به کاهش هزینه ها، افزایش اثربخشی و کیفیت آموزش و یادگیری می‌گردد (مارتینز، 1997). روی هم رفته، آموزش مجازی اطلاعات زیادی را با تنوع منابع فراهم می کند و دسترسی افراد یک سازمان را به دانش به صورت مستمر افزایش میدهد. کیفیت خدمات را بهبود می بخشد و به سرعت با برنامه ها و اطلاعات جدید تطبیق می دهد. توسعه و استفاده از فناوریهای ارتباطی در سیستمهای آموزشی، سازه ای برای تغییر در آموزش هستند که سبب تسهیل ارائه و دریافت برنامه های آموزشی در فواصل مکانی شده اند (مورفی و تری، 1998). به نقل از زمانی و مقدسی، ص 31). فناوریهای جدید نوع نیازهای مردم و سازمانها را تغییر می دهند. پیشرفت در فناوریهای همچون رایانه ها و روباتها راههایی جدید را برای ایجاد و افزایش روشهای نوین تدریس پیش روی آموزشگران گشوده است. این تغییرات فناوری بر آموزش به ویژه آموزش ضمن خدمت اثرات چشمگیری داشته است (زمانی، مقدسی 77-1376، ص 148). آموزش بزرگسالان به دلیل ویژگیهای خاص خود قابلیت و ظرفیت بیشتری برای جذب پیشرفتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات دارد. با بهره گیری از امکانات نو که در نتیجه پیشرفتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات پدید آمده است. بر بسیاری از مشکلات مربوط به آموزش ضمن خدمت می توان فائق آمد (عرب مازاریزی و آزادمنش، 1382 ص 1) در آینده آموزشگران و فراگیران در موقعیتهای یادگیری از طریق ماهواره ها با یکدیگر و دیگر آموزشگاهها، ایالتها و کشورها رابطه برقرار خواهند کرد. همچنین فناوری رایانه ای اساس موقعیت یادگیری خواهد شد، گرچه جایگزین معلم نخواهد شد (زمانی و مقدسی، ص 149). با گسترش ارتباطات الکترونیکی، آموزش از راه دور موقعیتی جدید یافته و به رهیافتی آموزشی برای آموزش شاغلان و کسانی که نمی توانند برای یادگیری در مدارس و دانشگاهها حاضر شوند تبدیل شده است (منبع قبلی). آموزش مجازی از قدرت شبکه های رایانه ای، اینترنت، شبکه های ماهواره ای و علوم جدید دیجیتالی بهره می برد. آموزش مجازی در اصل، هنر بهره گیری از فناوری شبکه ها به منظور طراحی، انتخاب، تحول و اداره فرآیند آموزش است (ذاکری، 1381، ص 22). آموزش مجازی تحصیل و بهره گیری از دانش توزیع یافته و در اصل تسهیل یافته از طریق وسایل الکترونیکی مانند اینترنت، ماهواره، (فرلتینگ، 2000، ص 4) نوارهای سمعی- بصری، تلویزیون و ... است (ذاکری، ص 22). از آنجا که مقوله آموزش مجازی مبحثی جدید در محافل تربیتی به شمار می رود، سابقه پژوهشی محدودی دارد، بویژه آموزش ضمن خدمت بصورت مجازی. لذا در ارائه پیشینه پژوهش نیز محدودیتهایی موجود می باشد. در زمینه آموزش مجازی با اهداف ابزار و روشهای بررسی متفاوت پژوهشهایی انجام شده که به برخی از آنها اشاره می شود. به بیان دیگر پژوهشهای نسبتاً مرتبط عبارتند از:



صدری طباطبایی پژوهشی با عنوان ((امکان سنجی کاربرد آموزش از راه دور برای مدیران کانونهای فرهنگی- هنری)) در سال 1380 انجام داد. هدف اصلی این پژوهش بررسی امکان پذیر بودن استفاده از روشهای آموزش ضمن خدمت از راه دور برای مدیران کانونهای فرهنگی- هنری کشور بود. یافته ها نشان دادند که اکثر مدیران، شیوه آموزش غیر حضوری را ترجیح می دهند. کورش فتحی و اجارگاه و فهیمه نصیری پژوهشی با عنوان ((امکان سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی در وزارت آموزش و پرورش کشور)) در سال 1384 انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش امکانپذیر بودن استفاده از روشهای آموزش وجود بستر و زیرساختهای مناسب در آموزش و پرورش کشورمان جهت آموزش ضمن خدمت بصورت مجازی بوده، یافته ها نشان دادند که از دیدگاه کارشناسان آموزش ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش کشورمان امکانات یا منابع انسانی مورد نیاز برای استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی وجود دارد. دکتر محمدحسین رئوفی و امید تاریخی قوچانی دروس پژوهشی با عنوان ((تاثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره وری مدیران و کارکنان مدارس)) در سال 1384 انجام داده اند. یافته ها نشان داد که: 1- مدیران آموزش دیده در برقراری روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی نسبت به مدیران آموزش ندیده از دیدگاه معلمان عملکرد بهتری داشته و اثربخش تر می باشند. 2- مدیران آموزش دیده در زمینه "استقبال از تغییرات و نورآوریها در سازمان" عملکرد بهتری دارند. ویلهم (2003) پژوهشی با عنوان ((یادگیر مجازی در آموزش ضمن خدمت از دیدگاه دانشجویان دانشگاه ایالات لویا)) انجام داده است. نتایج نشان داده است که اکثر دانشجویان از کلاسهای مجازی تجربه مثبت داشته و بیان کرده اند که در کلاسهای مجازی بیشتر از کلاسهای چهره به چهره، مطالب یاد گرفته اند. در سال 1997، مارتینز پژوهشی با عنوان ((امکان سنجی استفاده از دوره های ارتباط از راه دور در دانشگاههای آمریکای لاتین)) انجام داده است. جامعه پژوهشی او عبارت بودند از:

دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری، مسئولان اداری، اعضای هیات علمی و مدیران برنامه های آموزش از راه دور، یافته ها نشان داده است که در درون دانشگاههای آمریکای لاتین درباره ی دوره های دوربرد، نگرش مثبتی وجود دارد و مدیران، راه اندازی دوره های دوربرد را از نظر اقتصادی و سازمانشان امکانپذیر می دانند. آموزش، کارآمدترین ابزار و قویترین فرایند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و تقویت آنان برای انجام وظایف می باشد. با توجه به تغییر و تحولات روزمره و پیشرفت علوم و فنون فناوری و نیز تعدد مشاغل و حرف و برای جلوگیری از اتلاف منابع، آموزش کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و اجرای آن نیاز به برنامه ریزی و مطالعه دقیق براساس نیازهای آموزشی کارکنان دارد. (هوشنگ طالبی، 1385). برای اینکه نیروهای انسانی شاغل در سازمانها روزآمد باشند باید به طور مداوم آموزش ببینند. آموزش کارکنان از مهمترین عوامل بهبود نظام و فعالیتهای هر سازمان است. (شاهانی، 1377). آموزش ضمن خدمت مجازی برای کارکنان، از آن جهت دارای اهمیت است که غالباً در سازمانهای متفاوت کارکنان برای شرکت در آموزشگاههای گوناگون ناگزیرند محل خدمت خود را ترک کنند و این امر مشکلات جدی برای انجام دادن امور و وظایف سازمانی به وجود می آورد. (کورش فتحی و اجارگاه 1384). تفاوت بین آموزش سنتی و آموزش براساس امکانات فناوری های ارتباطی جدید، تنها در ورود فناوری نیست، بلکه تفاوت بین این دو، بیشتر در نوع نگاه به یادگیری است. فناوری اطلاعات، محیطی را برای یادگیرنده فراهم می سازد تا او به طور فعال و از طریق تعامل با افراد و منابع گوناگون، فرضیه های خود را بیازماید و دانش خود را شکل دهد. در آموزش ضمن خدمت بطور مجازی باید توجه داشت که بافت فرهنگی، اساسی ترین حامی یا مانع هرگونه تغییرات در بعضی از جوامع، ویژگیهای فرهنگی-اجتماعی زمینه مناسبی را برای ورود فناوری های جدید فراهم میکنند ضمن تاکید بر نقش اساسی بافت فرهنگی برای حمایت از ورود فناوری به تربیت کارکنان، عناصر اصلی آن شامل: دیدگاه مشترک اعضای گروه، میزان دسترسی به فناوری، صلاحیت حرفه ای مربیان، همکاری فنی، نوع نگاه به تدریس، و ارزیابی خط مشی های پشتیبان باید مورد توجه قرار گیرد (شمس، 1384). افزایش چشمگیر جایگاه آموزش نیروی انسانی در سازمانها و موسسات و تاثیرات شگرفت و خیره کننده آن بر عملکرد سازمانها، موجب گردید مدیران و صاحبان نظران، هزینه های آموزش نیروی انسانی را بعنوان " سرمایه گذاری" تلقی نمایند و در این مسیر تلاش شده است جهت گسترش آموزشها، افزایش تنوع و پوشش آموزشی، ارتقاء کیفیت و سرعت آموزش ها از تکنولوژی آموزشی استفاده گسترده ای صورت گیرد. با توجه به ضرورت توزیع صحیح امکانات و منابع در



امر آموزش نیروی انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات روش موثر و مقرون به صرفه ای برای ارائه آموزش های سازمانی است به همین جهت امکانات الکترونیکی و الکترونیکی در امر آموزش در بسیاری از کشورهای پیشرفته به سرعت و گستردگی به عنوان یک رویه معقول و مناسب مورد استقبال قرار گرفته است. فناوری اطلاعات و ارتباطات هزینه های مربوط به جابه جایی افراد تمهید مقدمات و امکانات لازم برای اجرای آموزشهای حضوری را به شدت کاهش داده و افراد بیشتری را تحت پوشش قرار می دهد. بطوری که امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان سرمایه گذاری زیربنایی آموزشهای غیرحضوری و به ویژه در دنیا بعنوان آموزش ضمن خدمت و ارتقاء دانش منابع انسانی کم هزینه محسوب می شود. فناوری اطلاعات و ارتباطات تنها به رایانه یا موارد مربوط به آن محدود نمی شود بلکه سیستمهای دیجیتالی، دوربین های ویدئویی و تجهیزات صوتی و تصویری، پست الکترونیک، تلفن و ... را نیز شامل می شود. اقتصاد دانایی محور برای دستیابی به اهداف خود و گسترش یادگیری منابع انسانی و تولید دانش مستلزم این شیوه آموزشی می باشد. این روش با صرفه جویی در وقت، علاوه بر سرعت و صرفه جویی در هزینه ها، اطلاعات را به راحتی در اختیار فرد قرار می دهد و امکان دسترسی به افراد نخبه و متخصص را بیشتر فراهم می نماید (دانش فرد، 1385). یکی از رایج ترین شیوه های آموزشی در کشورهای توسعه یافته شیوه غیرحضوری است. پژوهشگران مرکز مطالعات آموزشی یونیسف با مطالعه بر روی شیوه های مختلف آموزشی دریافته اند که بهترین شیوه های آموزشی روش های آموزش گروهی، آموزش مستقیم، آموزش مستقل یا غیر وابسته و آموزش ترکیبی یا مختلط را شامل می شوند. انتخاب هر یک از این شیوه ها به استقبال فراگیران و توانایی اجرای صحیح برنامه آموزشی توسط مدرسان بستگی دارند. لذا در این حین برگزاری دوره های ضمن خدمت مجازی اهمیت ویژه ای پیدا می کنند. از سوی دیگر، بهترین ملاک برای تشخیص شکست یا پیروزی طرح، راندمان کاری و فراگیری فراگیران جهت ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش می باشد، بنابراین همانطور که آموزش ضمن خدمت فرهنگیان از اهمیت بالایی برخوردار است، برگزاری این دوره ها به صورت مجازی و آنلاین نیز مهم است و می تواند کمک زیادی به معلمان عزیز بکند، لذا ما قصد داریم در این مقاله اهمیت دوره های ضمن خدمت مجازی و نحوه ثبت نام فرهنگیان در این دوره را بررسی کنیم. در راستای تحقق برنامه نقشه راه اصلاح نظام اداری شورای عالی، مبنی بر توسعه دولت الکترونیک، تدوین و استقرار آموزش نظام جامع کارکنان در بستر فناوری اطلاعات (موضوع طراحی و راهبری اجرای آموزش مدیران و کارمندان دستگاه های اجرایی در چارچوب تصویب نامه شورای عالی اداری)، مرکز برنامه ریزی آموزش منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش با توجه به رویکرد مورد تأکید بر اجرای دوره های آموزشی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، با هدف افزایش اثربخشی آموزش، بهره وری سازمان، حذف واسطه ها از تدریس و ارسال پیام اصلی مؤلف به فراگیران با کمترین هزینه طی مراحل قانونی، نسبت به برگزاری دوره های الکترونیکی اقدام نموده است.

مقایسه دوره های ضمن خدمت حضوری و مجازی

در این قسمت با بررسی مزایا و معایب هر یک از دوره های ضمن خدمت حضوری و مجازی سعی می کنیم تا این دور روش را با همدیگر مقایسه کنیم.

از جمله مهم ترین مزایای آموزش های حضوری می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ✓ آموزش چهره به چهره و رودررو با مؤلف
- ✓ انجام کار عملی در حضور استاد
- ✓ تبادل تجربیات در کلاس و زنگ های تفریح، تعامل با یکدیگر و برقراری ارتباطات دوستانه
- ✓ پیگیری منظم مطالب در یک بازه کوتاه زمانی
- ✓ افزایش انگیزه فرد برای درک مطالب با توجه به بازه زمانی کوتاه کلاس ها
- ✓ از جمله بارزترین معایبی که دوره های ضمن خدمت می توانند داشته باشند، عبارت اند از:
- ✓ آموزش تعداد کم افراد در یک بازه زمانی
- ✓ عدم تمرکز صددرصدی افراد و مدرس جهت استفاده بهینه از زمان آموزش
- ✓ عدم تکرارپذیری آموزش ها



- ✓ عدم ثبت و ضبط صددرصدی آموزش‌ها جهت انتقال به فراگیران استانی
- ✓ ورود سلیقه افراد به آموزش استاد جهت انتقال به سایر فراگیران استانی
- ✓ هزینه بسیار زیاد دوره‌های حضوری
- ✓ محدود زمان برای حضور در کلاس
- ✓ علاقه کم افراد برای حضور در کلاس‌های حضوری به دلیل کمبود امکانات رفاهی
- ✓ عدم امکان نظارت کامل روی روند اجرای کلاس‌ها به دلیل تعداد زیاد آن‌ها
- ✓ عدم وجود پرسش و پاسخ برای همکاران استانی با مؤلف

با توجه به مزایا و معایب دوره‌های ضمن خدمت حضوری، در ادامه مهم‌ترین مزایای دوره‌های ضمن خدمت مجازی را بیان می‌کنیم:

- کاهش هزینه‌های آموزشی، ایاب و ذهاب، تسهیلات کارگاه یا ابزارهای دوره آموزشی
- کاهش اتلاف وقت کارآموز
- آموزش تعداد زیادی کارآموز در مدت کوتاه
- کاهش مشکلات اداری ناشی از انجام مراحل ثبت‌نام
- بهره‌مندی حجم کثیری از کارآموزان از آموزش‌های آنلاین و در دسترس
- افزایش توانایی و مهارت کاربران در فراگیری اطلاعات
- وجود سیستمی جهت اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی
- ارائه قوی‌تر عناصر گرافیکی مانند استفاده از هنر، نمودار یا عکس
- وجود اتاق‌های گپ و ابزارهای اشتراکی دیگر که منجر به افزایش حضور فعال فراگیر می‌شوند
- امکان تهیه کلیه مواد مکمل آموزشی بدون نیاز به مراجعه به کتابخانه

از سوی دیگر، دوره‌های ضمن خدمت مجازی نیز معایب و مشکلات مختص خود را دارا است که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- عدم امکان تعامل حضوری استاد و فراگیران
- ضعیف بودن سرعت اینترنت در برخی از مناطق کشور
- عدم برخورداری از تجربه کافی برخی از آموزشگاه‌ها برای برگزاری دوره‌ها
- امکان بروز مشکلات فنی در حین دوره و از دست دادن آموزش‌های ارائه شده
- افت کیفیت دوره‌ها در برخی مناطق به دلیل نبود مکانی برای برگزاری آزمون‌ها

در حالت کلی، می‌توان گفت که هر یک از دوره‌های حضوری و مجازی نقاط ضعف و قوت خود را دارند و نمی‌توان یکی را بر دیگری ارجح دانست. به همین دلیل برای انتخاب یکی از این دو روش به منظور برگزاری دوره‌های ضمن خدمت ابتدا باید نیاز معلمان سازمان مربوطه، امکانات آموزشی سازمان، تمهیدات لازم برای برگزاری دوره‌ها و ... را در نظر گرفته، سپس یکی از دو روش یا هر دو را انتخاب کرد.

البته سازمان آموزش و پرورش کشور نیز برای رفع هر گونه چالش احتمالی دوره‌های ضمن خدمت مجازی رویکرد مشخصی را اتخاذ کرده است که مهم‌ترین ابعاد این رویکرد را در ادامه عنوان می‌کنیم:

- توسعه و تعمیق تولید محتوای الکترونیکی در وزارت آموزش و پرورش
- ایجاد زمینه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی و یادگیری
- ترغیب معلمان و فراگیران به استفاده از محتوای الکترونیکی در فرایند یاددهی و یادگیری
- ایجاد زمینه‌های مناسب برای شناسایی و توسعه توانمندی‌های معلمان و فراگیران و مدرسان در تولید محتوای الکترونیکی



- توسعه و گسترش فرهنگ استفاده از فناوری‌های اطلاعات در بین معلمان
- کسب تجربه عملی کار در محیط آموزش الکترونیکی

ثبت‌نام دوره‌های مجازی ضمن خدمت فرهنگیان

ثبت نام در تمامی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان به صورت اینترنتی و از طریق سامانه جامع مدیریت یادگیری و آموزش فرهنگیان به نشانی Itms.medu.ir انجام می شود. بنابراین داوطلبانی که قصد دارند در دوره های کوتاه مدت شرکت نمایند، می توانند فرآیند نام نویسی خود را مطابق با راهنمای زیر انجام دهند: با مراجعه به سامانه Itms.medu.ir این وبسایت برایتان لیستی شامل سه بخش «ثبت نام متقاضیان مدرسی»، «ورود به بخش مدیریت» و «ثبت نام کادر اداری و آموزشی مدارس غیردولتی» را ارائه می دهد. با انتخاب گزینه «ثبت نام متقاضیان مدرسی» به صفحه ای تایید قوانین و شرایط منتقل می شوید. سپس لازم است پس از مطالعه شرایط و ضوابط مندرج آن‌ها را تایید کنید. در این مرحله باید دستگاه، استان و منطقه مورد تقاضای خود برای تدریس را به ترتیب انتخاب نموده و پس از آن، کلید «تایید و ادامه» را بفشارید. در گام بعدی فرم ثبت نام دوره های آموزشی کوتاه مدت فرهنگیان در اختیارتان قرار می گیرند. بخش اول آن شامل ثبت اطلاعاتی همچون مشخصات فردی، مدرک تحصیلی، سهمیه ایثارگری، مهارت در فناوری اطلاعات و ... است. بخش دوم شامل فرم ثبت نام اینترنتی است که در آن هم باید اطلاعات درخواست شده را درج نموده و در نهایت، روی گزینه «ثبت اطلاعات» کلیک کنید. در صورت اشتغال در هر یک از مدارس غیردولتی کشور، می توانید با انتخاب گزینه «ثبت نام کادر اداری و آموزشی مدارس غیردولتی» در صفحه ابتدایی سامانه به بخش موردنظر هدایت شده و اطلاعات مورد نیاز سامانه را در آن ثبت کنید. سپس یک نام کاربری و رمز عبور در اختیارتان قرار می گیرد. حال باید مجدداً به صفحه ابتدایی سامانه بازگردید و پس از وارد کردن نام کاربری، رمز عبور و کد امنیتی و انتخاب گزینه «فراگیر» از بخش «کاربر»، کلید «ورود به سامانه» را بفشارید. در ادامه باید اطلاعات فردی خود را در فرم نمایش داده شده پر کنید و سپس گزینه «ذخیره اطلاعات» را فشار دهید. در صورت موفقیت آمیز بودن تمامی مراحل، یک کد رهگیری برایتان صادر می شود که به منظور ورود مجدد به حساب کاربری یا ویرایش اطلاعات خود باید آن را حفظ کنید. نگاهی دقیق و کنجکاوانه به مجموعه ی رویدادها و تغییرات که نتیجه ی پیشرفت های حاصل شده در زمینه ی فن آوری های بنیادی، انرژی الکترونیک، ژنتیک حیاتی، ربات ها، لیزر، فیبرهای نوری، نانو تکنولوژی، انرژی های خورشیدی، سلول های بنیادی، انرژی هسته ای، ترمیم ضایعات نخاعی و اکتشافات زیر دریایی، ما را به واقعیتی انکار ناپذیر رهنمون می سازد؛ که دلیل و ریشه ی همه ی تحولات، توسعه ی دانش و فن آوری است. و همان گونه که همه ی تغییرات ناشی از پیشرفت علم است، بدون تردید؛ رویارویی با وضعیت جدید نیز از طریق علم و فن آوری خواهد بود. آموزش و پرورش منبع اصلی تامین این دانش هاست. و آموزش و پرورش زمانی می تواند ادعا کند که جامعه را برای حل مشکلات، هماهنگی با تغییرات و پیروزی در عرصه ی رقابت ها قدرتمند سازد که از معلمانی دانا، توانا و بهره مند از آخرین پیشرفت های علوم و فنون روز برای تحقق انتظارات و الزامات یک نظام آموزشی پویا، کارآمد و اثربخش برخوردار باشد.

• آموزش شغلی معلمان

آموزش شغلی معلمان (به عنوان عناصری بسیار مهم و کلیدی جهت تحقق اهداف و اجرای برنامه های نظام آموزشی کشورها) در پی تحقق اهدافی مانند: بالابردن سطح دانش و مهارت شغلی، ایجاد تخصص های لازم متناسب با مشاغل، بهبود روش ها در جهت افزایش سطح کاردانی، ایجاد روحیه مطالعه و پژوهشگری و نوآوری، به روز درآوردن دانش و اطلاعات، ایجاد فرصت ها و زمینه های مناسب رشد جهت ارتقای کارکنان به مشاغل بالاتر، ایجاد زمینه ی لازم برای انطباق پذیری کارکنان متناسب با تغییرات می باشد تا بتوان به فواید آموزش های شغلی دسترسی پیدا کرد.

• آموزش ضمن خدمت و آثار مشوق ها

" یکی از تعاریف آموزش ضمن خدمت عبارت است از: « بهبود سیستماتیک و مستمر مستخدمین از نظر دانش ها، مهارت ها و رفتارها که به رفاه آن ها و سازمان محل خدمتشان کمک می کند. از این رو تصور می رود که هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیش تر تولید و افزایش کارآیی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتری برای احراز مقامات بالاتر می باشد. به بیانی



دیگر؛ آموزش ضمن خدمت عبارت است از «کوشش نظام دار به منظور هماهنگ کردن آرزوها و علایق و نیازهای آنی افراد با نیازهای آتی سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود. با این وجود به هر نحوی که بخواهیم آموزش ضمن خدمت را تعریف کنیم جوهره ی اصلی آن در همه ی سازمان ها و نهادها عبارت است از افزایش کارآیی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه افزایش خدمات. با این روشنگری آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاش هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی و مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و نیز «استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک موسسه یا سازمان صورت می گیرد و آنان را برای انجام بهینه وظایف و مسوولیت های شغلی آماده می کند». لازمه ی استقبال و شرکت مشتاقانه ی کارکنان در دوره های آموزشی کوتاه مدت ضمن خدمت؛ احساس نیاز و انگیزش می باشد. به منظور دستیابی به این شرایط بایستی ابتدا به نحو شایسته و مناسبی تعادل روانی کارمند را بر هم زد (یعنی آگاه شدن وی از کمبودهای خود در زمینه ی دانش، مهارت و رفتار مورد نیاز، مناسب و به روز جهت حصول بهره وری سازمانی و تحقق اهداف شخصی) تا احساس نیاز و پیدا شدن انگیزه برای برقراری مجدد تعادل روانی و تلاش جهت رفع نیاز پیدا شده، ایجاد شود. در این مسیر بایستی جنبه های مثبت رفتاری اعضای سازمان مورد تشویق و تقویت قرار گیرند. و با تاکید بر آن ها و یاری جستن از آن ها، در راستای رفع یا کاهش جنبه های منفی عملکرد افراد، برنامه ریزی و کوشش کنیم. اما اگر بدون توجه به انگیزش کارمندان و صرفاً بر اساس مقررات آن ها را مجبور به شرکت در دوره های آموزشی نمود یا فقط از طریق دادن مشوق های مالی مکرر بخواهیم آن ها را به حضور در کلاس ها ترغیب کنیم. در این صورت ممکن است نه تنها اهداف سازمانی تحقق پیدا نکنند بلکه به مرور این گونه تشویق ها و پاداش ها به دلیل جنبه مادی داشتن، میزان تاثیر آن ها کاهش و افراد جهت برانگیخته شدن خواهان سطوح بالاتری از این گونه پاداش ها باشند که گاهی اوقات قابل تامین از سوی سازمان ها نیست. پاداش ها و آثار مثبت مترتب بر گواهی های صادره جهت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی کوتاه مدت ضمن خدمت آموزش و پرورش به شرح زیر می باشند:

- ۱) کسب امتیاز در هنگام سازماندهی و تعیین محل خدمتی.
 - ۲) انتخاب به عنوان معلم یا مدیر نمونه (دوره های فناوری اطلاعات).
 - ۳) برخورداری از فوق العاده ویژه (ارتقاء شغلی).
 - ۴) تعجیل در گرفتن گروه استحقاقی.
 - ۵) تاثیر در نمره ی ارزشیابی سالانه.
 - ۶) تعیین صلاحیت به عنوان مدرس مراکز تربیت معلم و دوره های آموزشی کوتاه مدت.
 - ۷) برخورداری از مزایای یک مدرک تحصیلی بالاتر (گواهی نوع دوم).
 - ۸) دریافت یک ماه پاداش (حقوق و فوق العاده شغل) به ازای گذراندن ۱۷۶ ساعت دوره آموزشی.
 - ۹) در هنگام اعزام فرهنگیان به مدارس خارج از کشور (دوره آموزشی آشنایی با زبان انگلیسی و رایانه)
 - ۱۰) دریافت فوق العاده ماموریت در زمان حضور در دوره ی آموزشی (فاصله ی بیش از ۳۰ کیلو متر).
- علاوه بر موارد فوق هزینه های دیگری که در نتیجه ی شرکت کارکنان آموزشی و اداری در دوره ها بر سازمان های آموزشی تحمیل می شود، عبارتند از:

- ۱) پرداخت حقوق و مزایای کارکنان در ایام حضور در دوره ها (علی رغم عدم حضور در محل کار).
- ۲) هزینه های ناشی از تعطیلی کلاس ها، اتلاف وقت و افت تحصیلی دانش آموزان.
- ۳) هزینه مدرسین و عوامل اجرایی دوره های آموزشی.
- ۴) هزینه خدمات رفاهی زمان اجرای دوره ها.
- ۵) هزینه خدمات آموزشی (طراحی و ابلاغ دوره ها، تهیه و تکثیر منابع آموزشی، تهیه ی امکانات نرم افزاری و سخت افزاری مورد نیاز و ...)

علی رغم هزینه های قابل توجه مورد اشاره به نظر می رسد که در شرایط فعلی دوره های آموزشی در جهت تحقق اهداف نبوده



یا کم تر منجر به افزایش بهره وری سازمانی می شوند. زیرا که بدون تلاش مدیران آموزشی جهت الزام یا برانگیختن کارکنان به شرکت در دوره های آموزشی و بدون توجه به میزان تاثیر گذاری دوره های اجرا شده در کارایی و اثربخشی افراد و سازمان ها ، خود کارمندان به دلیل بهره مندی های مادی حاصل از دریافت گواهینامه ها بر اجرای دوره ها اصرار و مجدانه پی گیری می نمایند . به گونه ای که گاهی اوقات اواخر اسفند ماه هم دوره های آموزشی برای معلمان اجرا می شود . در حالی که تقریباً فرصت مفید آموزشی مدارس (در یک سال تحصیلی) سپری شده است .

نتیجه گیری

همان طور که می بینید، با تکیه بر رویکردهای جدید آموزش و پرورش و به روزرسانی راه کارهای آموزشی این سازمان، تا حد ممکن چالش های پیش روی مدارس و معلمان رفع گردیده است. این موضوع کمک می کند تا سازمان ها در صورت نیاز بتوانند دوره های آموزشی خود را به صورت دوره های ضمن خدمت مجازی الکترونیکی با کمترین مشکلات برگزار نمایند. تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود نشان می دهد که به طور کلی ، یک نظام آموزش مجازی مستلزم آمادگی در زمینه های گوناگون است . یکی از منابع استراتژیک و کلیدی نظام آموزش مجازی ، نیروهای انسانی است که باید از دانش ، مهارت و نگرش خاصی برخوردار باشند . با توجه به اینکه در اجرای آموزش مجازی ، اینترنت نقش اساسی دارد ، یکی از مهارت های کلیدی که کارکنان سازمانها به ویژه کارشناسان آموزش ضمن خدمت باید داشته باشند ، مهارت کار با اینترنت است . یافته های پژوهش ها نشان می دهد که این آمادگی و مهارت در منابع انسانی سازمانها در کشورمان مشهود است. در حالی که آشنایی چندانی با آموزشهای مجازی ندارند . به نظر می رسد برگزاری سمینار، کارگاه، دوره های آموزشی، تهیه بروشور و کتابچه آموزشی و اطلاع رسانی ، برای ایجاد دانش لازم در کارکنان به ویژه در کارشناسان و برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت می تواند نقشی سازنده داشته باشد البته نباید موارد زیر در ارتباط با آموزش از راه دور را فراموش کرد .

- افزایش دستیابی به فرصت یادگیری و آموزشی
- فراهم آوردن فرصتهای افزوده برای روزآمد کردن ، نگهداری و غنای فردی
- بهبود صرفه اقتصادی منابع آموزشی
- حمایت از کیفیت و تنوع ساختارهای آموزشی موجود
- ارتقاء و ادغام ظرفیت ها
- ارتقاء بعد بین المللی و تجزیه آموزشی
- ارائه آمیزه ای از آموزش با کار و زندگی خانوادگی
- فراهم آوردن آموزش سریع و کارآمد برای گروههای کلیدی هدف



منابع

- زمانی ، غلامحسین .مقدسی، شهرام (زمستان 76 و بهار 1377) . آموزش از راه دور رهیافتی بدیل در نظام آموزش کارکنان. فصلنامه دانش مدیریت . سال 11، ش 39و40.
- شاهانی ، اسد (1377). ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ترویج سازمان کشاورزی استان مازندران سالهای 76-1374. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تربیت مدرس
- صدری طباطبایی، محمدرضا (1380). امکان سنجی کاربرد آموزش از راه دور برای مدیران کانونهای فرهنگی-هنری مساجد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی
- عرب مازار یزدی ، محمد، آزادمنش، ناهید(1382). آموزش الکترونیک بزرگسالان : کدام هزینه ها و منافع. فرهنگسرای سالمند . طالبی ، هوشنگ (1385) . تحلیلی بر میزان استفاده و تاثیر انواع آموزش ، و ارتقاء دانش و مهارت کارکنان رثوفی، محمدحسین . تاریخی قوچانی دروس ، امید (1384). تاثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره وری مدیران و کارکنان مدارس .
- شمس ، محمدشهاب (1384) . فناوری های اطلاعات و ارتباطات در عرصه آموزش معلمان
- دانش فرد ، کرم اله(1384). پرورش کارکنان توانا استراتژی بقا و رقابت . کارگزاران معرفت شماره 36و40.
- فتیحی و اجارگاه ، کورش. نصیری ، فهیمه (1384). امکان سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش کشور
- Martines, Erland jose(1997). **The feasibility of the use of telecommunicated courses in latin American universities, doctorate thesis, Missouri-Rolla university.**
- Wilhelm, lance alan (2003), **virtual learning from the Iowa lthigh school student perspective. Doctorate thesis , Iowa state university.**