



## بررسی مدل فرایندی آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت

سیده کلثوم رضایی اصل\*، دکتر مرتضی کرمی\*\*، دکتر حسین کارشکی\*\*، دکتر سید جواد قندیلی\*\*

\*دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، \*\*استادیار. عضو هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد

### چکیده

با توجه به اهمیت آموزش ضمن خدمت در آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی و همچنین با توجه به این که بکارگیری اصول آندراگوژی در زمینه‌های متعدد آموزشی منجر به اثربخشی آموزش شد. هدف مقاله بررسی میزان بکارگیری مدل فرایندی مبتنی بر آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت معلمان است. روش پژوهش توصیفی پیمایشی و نمونه آماری ۲۲۶ نفر از معلمان دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهرستان ساری می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری طبقه‌ای برآورد شد. جهت سنجش روایی آن از روایی محتوایی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برآورد شد. برای پاسخ به سوال پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل فرایندی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت به طور شایسته بکار گرفته نمی‌شود. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های که اثربخشی بکارگیری این مدل را در اثربخشی دوره‌های آموزشی مورد تایید قرار می‌دهند، می‌توان نتیجه گرفت برای بهبود دوره‌های آموزشی می‌توان از مدل فرایندی آندراگوژی از مرحله نیاز سنجی و طراحی تا اجرای برنامه‌ها و ارزشیابی آموزش ضمن خدمت استفاده کرد و منجر به بهبود کیفیت این دوره‌ها و در نتیجه نظام آموزش شد.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، آموزش و پرورش، آندراگوژی، مدل فرایندی آندراگوژی.

### بیان مساله

آموزش و پرورش سنگ زیر بنای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه [۱] و از جمله ابزار لازم برای دستیابی به اهداف رشد و صلح می‌باشد [۲]. محور اصلی و فلسفه اساسی آموزش و پرورش، خواه به صورت رسمی و خواه به شکل غیررسمی به صورت دوره‌های بلندمدت و یا کوتاه‌مدت، گسترش و تکامل معرفت، افزایش علم، اطلاعات و دانش انسان می‌باشد [۳]. بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه‌ای به کارایی

و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد، هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و کارآمد به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت خود پرورش دهد و برای آینده‌ای بهتر آماده کند [۴]. در سیستم آموزش و پرورش، معلمان عاملی تعیین کننده برای موفقیت در تغییرات آموزشی می‌باشند [۵].

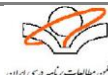
به علاوه، معلمان از جمله عوامل کلیدی نظام آموزش و پرورش می‌باشند و نقش موثری در تسهیل یادگیری و اثربخش سازی فرآیند آموزش دارند [۶]. به دلیل تغییرات زیاد و پیچیدگی تدریس، معلمان نیازمند این هستند که دانش و مهارت‌های شغلی خود را بهبود بخشند [۷] [۸]. آموزش ضمن خدمت با هدف به روز شدن توانایی‌ها، افزایش تفکر خلاق، احساس تعلق سازمانی و کمک به انجام دادن تغییرات در محیط [۹] [۱۰] و آگاه ساختن معلمان و مربیان درباره تغییرات و بهبود فهمشان به منظور کمک به آن‌ها برای کسب دانش، مهارت و نگرش لازم، برای این‌که در این فرایندها موثر و مفید باشند ارائه می‌شود. همچنین این دوره‌ها فرصت لازم را برای معلمان برای ارتباط با همکارانشان و تبادل ایده‌ها درباره برنامه‌درسی بهتر [۱۱] و تاثیر بر روی دانش‌آموزان [۱۲] فراهم می‌آورد. آموزش ضمن خدمت در حقیقت آن نوع آموزش اطلاق می‌شود که پس از استخدام فرد در موسسه یا سازمان، با هدف آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسولیت‌های شغلی کارکنان، بهبود عملکرد کارکنان و سازمان از طریق رفع کاستی‌ها و نواقص موجود در عملکرد آنان صورت می‌گیرد [۱۳]. و یکی از متداول‌ترین آموزش‌هایی است که در فعالیتهای شغلی انجام می‌شود [۱۴].

این نوع آموزش اصطلاحی است که در ادبیات آموزش مداوم و آموزش بزرگسالان مطرح می‌شود [۱۰]. معلمانی که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند از بزرگسالان به شمار می‌آیند و یادگیری و آموزش آن‌ها با کودکان کاملاً متفاوت می‌باشد. توجه علم به یادگیری و آموزش بزرگسالان پدیده‌ای نسبتاً جدید می‌باشد که در نیمه دوم قرن بیستم بیشتر شد. این امر در آندراگوزی<sup>۱</sup> که موضوع اصلی‌اش همین مورد می‌باشد مورد بررسی قرار می‌گیرد [۱۵]. موضوع اصلی آندراگوزی مطالعه یادگیری و آموزش بزرگسالان می‌باشد و به عنوان هنر و علمی که به یادگیری بزرگسالان کمک می‌کند تعریف شده است [۱۶] [۱۷]. یکی از سردمداران و نظریه‌پردازان مهم در زمینه‌ی آندراگوزی مالکوم نولز<sup>۲</sup> می‌باشد. وی مدلی برجسته و مهم در این زمینه ارائه کرد که شامل عناصری از جمله: آمادگی برای یادگیری، ایجاد فضای مناسب برای یادگیری، برنامه ریزی مشترک، نیازسنجی برای یادگیری، تنظیم اهداف برنامه بگونه‌ای که نیاز برطرف شود، طراحی الگوهای تجارب یادگیری، اجرای برنامه، ارزشیابی می‌باشد.

علی‌رغم اینکه سالانه، آموزش و پرورش هزینه‌های قابل توجهی را برای آموزش نیروی انسانی تحت پوشش خود تخصیص می‌دهد [۱۸]، اما نتایج برخی از تحقیقات و پژوهش‌ها نشان‌دهنده‌ی نتایجی از قبیل؛ ضعف

<sup>1</sup> Andragogy

<sup>2</sup> Knowles



محتوایی از لحاظ کاربردی بودن، روزآمد نبودن، عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی [۱۹]، عدم تاثیر آموزش‌ها بر عملکرد حرفه‌ای معلمان [۱۸] و عدم تاثیر دوره‌های ضمن خدمت بر خودکارآمدی معلمان [۲۰] می‌باشد. این نتایج نشان دهنده‌ی عدم اثربخشی لازم این دوره‌ها در عملکرد معلمان می‌باشد. بنابراین با توجه به این‌که بکارگیری اصول آندراگوژی بوسیله افرادی مانند: وودارد<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، وود<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) و مادول و کورا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در زمینه‌های متعدد منجر به افزایش اثربخشی آموزش شد و همچنین با توجه به لزوم بهبود آموزش ضمن خدمت معلمان و عدم انجام پژوهشی در ارتباط با کاربرد آندراگوژی در زمینه‌ی آموزش-ضمن خدمت معلمان. این پژوهش بر آنست تا به بررسی میزان رعایت فرایند آموزشی مبتنی بر آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت معلمان بپردازد.

### سوال پژوهش

میزان بکارگیری مدل فرایندی آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه میزان می‌باشد؟

### آندراگوژی چیست؟

تاریخ آندراگوژی به قرن نوزدهم در اروپا بر می‌گردد زمانی که برای اولین بار الکساندر پاپ<sup>۴</sup> این واژه را در کتابی تحت عنوان ایده‌های آموزشی افلاطونی [۲۱] برای نشان دادن دیدگاه متفاوت یادگیری بزرگسالان توسعه داد [۲۲]. در وهله‌ی نخست به نظر می‌رسد واژه آندراگوژی صورت دیگری از واژه پداگوژی می‌باشد، در واقع آن‌ها در ریشه (gogy) که کلمه یونانی برای یادگیری است، مشترک هستند [۲۲]. پداگوژی از کلمه (paid) به معنی بچه و (agogus) به معنی رهبری مشتق شده است، بنابراین این کلمه به معنای هنر و علم آموزش به کودک می‌باشد [۲۳] و واژه آندراگوژی از ریشه‌ی واژه یونانی (andra) به معنی مرد بزرگسال و (agogus) به معنی هدایت کردن مشتق شده است [۲۴] [۲۱]. ادوارد لیندمن<sup>۵</sup> در سال ۱۹۲۶ به طور گسترده درباره آندراگوژی نوشته است [۲۵]، و در آغاز سال ۱۹۵۹ مالکوم نولز کار ادوارد لیندمن را توسعه داد [۲۶] [۲۳] و به عنوان پدر آندراگوژی شهرت یافت [۲۱].

نولز آندراگوژی را به عنوان هنر و علم کمک رساندن به بزرگسالان در یادگیری تعریف می‌کند که بر تفاوت بین آموزش کودکان (پداگوژی) و آموزش بزرگسالان (آندراگوژی) تاکید دارد [۲۷]. به نظر نولز، هدف از آموزش بزرگسالان باید خودشکوفایی فراگیران باشد. لذا در فرایند یادگیری باید کل وجود عاطفی، روانی، عقلانی فراگیران درگیر شود [۲۱]. نولز توانست با موفقیت، این تئوری را آزمایش و تصحیح کند و برای

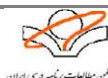
<sup>1</sup> Woodard

<sup>2</sup> Vodde

<sup>3</sup> Muduli, Kaura

<sup>4</sup> Alexander Kapp

<sup>5</sup> Eduard Lindeman



طیف گسترده در زمینه‌های زیادی از جمله: امور صنفی، کارگاه، تجارت، صنعت، بهداشت، دولت، آموزش عالی، آموزش دینی، آموزش ابتدایی و راهنمایی و آموزش درمانی طراحی کند [۱۶]. در مدل آندراگوژی یادگیری، از آموزش مهم‌تر می‌باشد. دانش گروهی که شامل تسهیل کننده می‌باشد دائما از طریق برنامه ریزی مداوم، کاربرد و ارزشیابی یادگیری توسعه می‌یابد. با این روش، تسهیل کننده و هم چنین شرکت کنندگان می‌توانند روش‌های جدید فکری در باره چگونگی و چرایی که آن‌ها یاد می‌گیرند را توسعه و ارتقا دهند [۲۸]. نولز معتقد است که برنامه‌های درسی به آندراگوژی نزدیک‌ترند که دانش-آموز محور، تجربه-مدار، مشارکت گرا، مبنی بر زندگی واقعی و خود-ارزشیابی باشند. از نظر وی یک برنامه درسی آندراگوژیک بیشتر، یک برنامه درسی رمانتیک است تا یک برنامه درسی کلاسیک سنتی. به طور کلی می‌توان گفت، آموزش بزرگسالان دارای یک هدف کلی مهم می‌باشد که کشف و عرضه پیشرفت برای بزرگسالان به عنوان یک فرد در حال بلوغ و مساعدت به او در یادگیری نحوه سهیم شدن در روند متمدن شدن [۲۹].

### مدل فرایندی آندراگوژی

مالکولم نولز به عنوان یکی از برجسته‌ترین سرمدمداران آندراگوژی، مدلی برجسته و مهم در این زمینه ارائه کرد که شامل مفروضه‌های از جمله: نیاز به یادگیری: بزرگسالان نیاز دارند بدانند که چرا آن‌ها باید بعضی چیزها را یاد بگیرند قبل از این‌که، مسئول و متعهد به یادگیری شوند. خود پنداره یادگیرندگان: بزرگسالان دارای خود پنداره مسئولیت برای تصمیم‌گیری‌هایشان و زندگی‌شان می‌باشند. ابتدا که آن‌ها خود پنداره را بدست می‌آورند نیاز روانی زیاد برای دیده شدن بوسیله دیگران و این-که آن‌ها می‌توانند خودگردان باشند، را دارند. نقش تجارب یادگیرندگان، بزرگسالان تمایل دارند که وارد فعالیت‌های آموزش بزرگسالان با حجم وسیع و کیفیت بالا تجارب نسبت به آموزش خردسالان شوند. آمادگی برای یادگیری، یادگیرندگان بزرگسال تمایل به آمادگی برای یادگیری چیزهای دارند که معتقدند نیاز دارند آن را بدانند و یا توانایی انجام آن را برای مقابله با شرایط زندگی و مشکلات دارند. جهت دهی برای یادگیری، بزرگسالان برای یادگیری وقتی که درک کنند که دانش به آن‌ها در انجام وظایف یا حل مسائلی که ممکن است در زندگی واقعی رو به رو شوند کمک خواهد کرد برانگیخته می‌شوند انگیزه یادگیری، با این‌که بزرگسالان به انگیزه‌های بیرونی واکنش نشان می‌دهند. آن‌ها بیشتر بوسیله فشار داخلی، انگیزه و خواسته برای اعتماد به نفس و دستیابی به اهداف به حرکت در می‌آیند [۲۷]. نولز برای یادگیری بزرگسالان با استفاده از مفروضه‌های آندراگوژی مدلی که آن را یک مدل فرایندی در مقابل مدل‌های که بیشتر به وسیله مربیان سنتی به کار گرفته می‌شود پیشنهاد می‌کند، و تفاوتش را در این

می‌داند که در آموزش سنتی معلم یا آموزشگر، مربی یا انجمن برنامه درسی درباره‌ی دانش یا نیازهای مهارتی تصمیم‌گیری می‌کنند، و محتوا را در واحدهای منطقی سازماندهی کرده و سپس ابزار و وسایل کارآمدتر را برای انتقال محتوا از طریق سخنرانی، خواندن، تمرین‌های آزمایشی، فیلم‌ها، نوارها و غیره انتخاب می‌کنند. و برنامه‌ی را برای ارائه بخش‌های محتوا در واحدهای متوالی تهیه می‌کنند. اما معلم آندراگوژی تسهیل کننده یا مشاور می‌باشد [۲۷]. مدل فرایندی که نولز با استفاده از مفروضه‌ها و اصول آندراگوژی در نظر می‌گیرد شامل:

(۱) آماده کردن یادگیرندگان: این مورد تا سال ۱۹۹۵ در مدل فرایندی نبود، تا این‌که به عنوان یک گام مورد نیاز و مرحله‌ای مستقل به مدل فرایندی اضافه شد. این مورد سطح بالایی از مسولیت یادگیری را به یادگیرنده در نظر می‌گیرد، آندراگوژی و به خصوص سیستم‌های جامع حول مفهوم یادگیری خودگردان قرار دارند. چرا که حتی یک برخورد کوتاه با مفاهیم و مهارت‌های یادگیری خودگردانی به بزرگسالان کمک می‌کند تا احساس امنیت بیشتری را در آغاز برنامه‌ی آموزش بزرگسالان داشته باشند.

(۲) ایجاد فضای مناسب برای یادگیری: محیط فیزیکی به تدارکاتی برای راحتی و آسایش بشر به منظور جلوگیری از موانع یادگیری نیاز دارد از قبیل: دمای مناسب، تهویه، دسترسی آسان به اتاق‌های استراحت و رفع خستگی، صندلی راحتی، نور کافی، صدای مناسب و غیره. جنبه‌ی دیگر محیطی که همه‌ی نظریه پردازان بر تعیین کننده بودن و تاثیر گذار بودن آن بر روی یادگیری توافق دارند، غنی بودن و در دسترس بودن منابع (انسانی و مادی) است.

(۳) ایجاد مکانیزم برای برنامه ریزی مشترک: یک جنبه از شیوه آموزشی که به شدت آندراگوژی را از پداگوژی، مکانیزم را از ارگانیزم، تدریس را از تسهیل یادگیری در مکتب‌های فکری متمایز می‌کند، نقش یادگیرنده در برنامه‌ریزی است. در حقیقت این گونه می‌توان گفت که، افراد تعهدی نسبت به تصمیم و فعالیتی که احساس کنند به آن‌ها بدون این‌که فرصت تاثیر بر آن‌ها را داشته باشند، تحمیل شده است، نمی‌کنند.

(۴) تشخیص نیازهای یادگیری: از نظر نظریه پردازان شناختی، انسان گرا و آموزش بزرگسالان (آندراگوژی)، درک فرد یادگیرنده از آن‌چه که می‌خواهد بشود، چیزی که قادر است بدان دست یابد و سطحی که می‌خواهد انجام دهد، نقطه شروع ساخت مدلی از صلاحیت‌هاست. آندراگوژی صلاحیت‌ها و ویژگی‌ها و توانایی‌های اکتسابی را ترجیح می‌دهد در حالی که رفتارگرایان، حالت فردی رفتار کردن یا عملکرد را ترجیح می‌دهند.

(۵) تدوین اهداف برنامه: اهداف آموزشی باید بر حسب دستاوردهای مطلوب یادگیرنده و بر حسب اصول عملی که در یادگیرنده تغییرات مطلوبی را ایجاد می‌کند بیان شود. اهداف باید به اندازه‌ای واضح بیان شود که به همه افرادی که دارای اذهان منطقی هستند نشان دهد که به طور دقیق هدف چیست. بر طبق تئوری

آندراگوژی احتمالاً یادگیرندگان مقاومت خواهند کرد، مگر اینکه آزادانه اهداف را در ارتباط با نیازهای خودگردانی خود انتخاب کند.

۶) طراحی الگوهای تجارب یادگیری موضوعی است که محیط‌های حمایت‌کننده‌ای را فراهم می‌کند که در آن شرکت‌کنندگان یعنی یادگیرندگان و مربیان با هم می‌توانند به رشد یکدیگر در تعیین جهت‌گیری‌ها کمک کنند. نظریه پردازان آموزش بزرگسالان تمایل دارند مدلی را طراحی کنند که در آن همه‌ی جنبه‌های رویکردها گنجانده شود. هر طرح با مشارکت یادگیرندگان برنامه ریزی می‌شود و می‌تواند از همه موارد انسانی (محققان، معلمان، همکاران، هم کلاسی‌ها و افراد جامعه) و منابع درسی (ادبیات، نرم افزارها، وسایل آموزشی برنامه ریزی شده، رسانه‌های سمعی و بصری) استفاده کنند.

۷) اجرای برنامه (انجام فعالیت‌های یادگیری): این عنصر فرایند تهیه برنامه بر نقش توسعه منابع انسانی به عنوان مدیر تمرکز دارد و نظریه‌های تدریس و یادگیری در باره این نقش خیلی کم صحبت کرده‌اند. نمی‌توانید به روش‌های انتخاب شده که شما را برای معلم خوب آماده می‌کند، اعتماد کنید. شما مجبورید خودتان به آن‌ها از طریق برنامه‌های آموزشی قبل از خدمت و ضمن خدمت آموزش دهید.

۸) ارزشیابی نتایج یادگیری و بازنگری نیازهای یادگیری: مفهوم سازی فرآیند ارزشیابی دونالد کرک پاتریک متجانس‌ترین مورد با اصول آموزش بزرگسالان و عملی‌ترین مورد از تمام دستورالعمل‌های است که تا کنون دیده شده است. این روش ارزشیابی از چهار مرحله ارزشیابی تشکیل شده است که شامل ارزشیابی واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج می‌باشد [۲۷].

### پیشینه‌ی پژوهشی

مادول و کورا در پژوهشی که در سال ۲۰۱۰ با عنوان "مناسب بودن روش آموزشی در دوره مدیریت آموزنده: مطالعه تجربی" با هدف بررسی اثر آندراگوژی و پداگوژی برای یادگیرندگان مدیریت ارشد در دانشکده راجستان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که روش آموزشی آندراگوژی مناسب‌ترین روش برای آموزش یادگیرندگان فارغ‌التحصیل مدیریت می‌باشد. پژوهش همچنین نشان داد که یادگیرندگان بوسیله عوامل داخلی مانند نیاز به یادگیری در مقایسه با عوامل خارجی مانند درجه و ساختار قوی انگیزه‌ی بیشتری می‌گیرند [۳۰].

وود در پژوهشی در سال ۲۰۰۸ با عنوان "کارایی روش آموزشی آندراگوژی در آموزش پلیس پایه" با هدف اندازه‌گیری تفاوت‌های بین روش آندراگوژی و روش آموزشی سنتی در آموزش انجام داد به این نتیجه رسید که استفاده از اصول آندراگوژی در دوره‌ی آموزشی پلیس منجر به بازدهی بیشتر در یادگیری در مقایسه با روش آموزشی سنتی، نظامی می‌باشد و روش آندراگوژی در آموزش موثرتر بوده است [۳۱].

وودارد در پژوهشی که در سال ۲۰۰۷ با عنوان "استفاده از تئوری یادگیری بزرگسالان برای آموزش کارکنان تازه استخدام شده" با هدف استفاده از اصول آندراگوژی برای افزایش اثربخشی برنامه‌های آموزشی



برای کارکنانی که تازه در شرکت استخدام شده بودند انجام داد. نتایج بررسی‌های قبل و بعد از برنامه آموزشی نشان داد که برداشت کسانی که در برنامه جدید آموزشی شرکت کرده بودند در جهت مثبت تغییر کرده است و این که اصول آندراگوژی منجر به افزایش اثربخشی آموزش شده است [۳۲].

ویلسون<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۵ طی پژوهشی تحت عنوان "آزمون آندراگوژی در نظام آموزشی" انجام داد. هدف از انجام این پژوهش سنجش جهت‌گیری آندراگوژی و بیان ارتباط آن با یادگیری و نگرش دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل بود. هدف از این پژوهش مطالعه چند وجهی بود: ۱- طراحی و اعتبار یک ابزار، جهت‌گیری اندازه‌گیری آندراگوژی، بر اساس اصول آموزش بزرگسالان و فرایند برنامه ریزی ۲- بررسی ارتباط بین مربی آندراگوژی و دانش‌آموزان، ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه گرایش آموزشی (EOQ) بود. نتایج پژوهش نشان داد اصول آندراگوژی بر یادگیری و نگرش دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل تاثیر گذار بوده است. همچنین این نتایج نشان می‌دهد که رضایت از مربیان تحت تاثیر شیوه‌ی آموزشی آندراگوژی بوده است [۳۳].

### روش پژوهش و جامعه آماری

این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق جزء پژوهش‌های کاربردی است. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد.

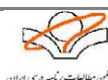
جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان ساری است که، در دوره‌ی آموزش ضمن خدمت تابستان ۱۳۹۱ شرکت کردند. این دوره‌های آموزشی برای معلمان پایه‌ی دوم و ششم ابتدایی برگزار شد. کل تعداد شرکت‌کنندگان در این دوره ۳۳۸ نفر بودند، که از این تعداد جامعه با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۱۳ تن در هر یک از پایه‌ها برآورد شد که از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (پایه تحصیلی و جنسیت) استفاده شد.

### ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه استفاده گردید. برای سنجش میزان بکارگیری مدل فرایندی آندراگوژی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد، که شامل ۴۶ گویه می‌باشد. روایی پرسش‌نامه توسط چند نفر از متخصصین علوم تربیتی احراز شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۹۶ بدست آمد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

<sup>1</sup> Wilson



**سوال پژوهش:** میزان بکارگیری مدل فرایندی آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت معلمان تا چه میزان می‌باشد؟

برای پاسخگویی به این سوال از  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است و میانگین مطلوب برای فراگیران با نقطه برش ۷۵ درصد در نظر گرفته شده است.

جدول (۱) بررسی مدل فرایندی آندراگوژی در آموزش ضمن خدمت

معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	مقدار $t$	تفاوت میانگین	انحراف معیار	میانگین مطلوب	میانگین کسب شده	عناصر
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۱۳/۳۴	-۲۹/۳۴	۳۳/۰۵	۲۳۰	۲۰۰/۶۵	مدل فرایندی آندراگوژی
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۸/۱۹	-۲/۱۶	۳/۹۷	۲۰	۱۷/۸۳	آمادگی یادگیرندگان
۰/۰۶۴	۲۲۵	-۱/۸۵	-۰/۴۳	۳/۵۰	۲۰	۱۹/۵۶	جو یادگیری
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۱۱/۹۰	-۶/۱۲	۷/۷۳	۴۵	۳۸/۸۷	برنامه‌ریزی مشترک و تشخیص نیازها
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۱۰/۹۸	-۳/۱۹	۴/۳۷	۲۵	۲۱/۸۰	مشارکت در تنظیم اهداف
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۱۴/۱۱	-۹/۲۲	۹/۸۲	۵۵	۴۵/۷۷	طراحی الگوی تجارب یادگیری
۰/۰۰۰	۲۲۵	-۴/۵۳	-۳/۹۴	۱۳/۰۶	۶۵	۶۱/۰۵	اجرای برنامه و ارزشیابی

با توجه به جدول شماره مشاهده می‌شود که میزان میانگین کسب شده مدل فرایندی ۲۰۰/۶۵ می‌باشد که از میانگین مطلوب ۲۳۰ پایین‌تر می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری، که نشان می‌دهد مدل فرایندی نولز به در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بکار گرفته نمی‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که میانگین کسب شده برای عنصر آمادگی یادگیرندگان ۱۷/۸۳ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۲۰ می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری دارد. میانگین کسب شده عنصر جو یادگیری ۱۹/۵۶ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۲۰ می‌باشد، ولی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری وجود ندارد. میانگین کسب شده عنصر برنامه‌ریزی مشترک و تشخیص نیازها ۳۸/۸۷ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۴۵ می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری دارد. میانگین کسب شده عنصر مشارکت در تنظیم اهداف ۲۱/۸۰ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۲۵ می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری دارد. میانگین کسب شده برای عنصر طراحی الگوی تجارب یادگیری ۴۵/۷۷ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۵۵ می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری وجود دارد. میانگین کسب شده برای عنصر اجرای برنامه و ارزشیابی ۶۱/۰۵ می‌باشد که پایین‌تر از میانگین مطلوب ۶۵ می‌باشد، یعنی بین میانگین کسب شده و مطلوب فاصله معناداری وجود دارد. در کل نتایج نشان می‌دهد که میزان بکارگیری مدل فرایندی مالکوم نولز در دوره‌های آموزش ضمن خدمت در وضعیت نامطلوبی قرار دارد.



### نتیجه گیری

با توجه به این که هدف از برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت این است که افراد با اطلاعات اجتماعی، تغییرات و تکنولوژی‌های پیشرفته بوسیله بالا بردن دانش حرفه‌ای و توسعه دادن مهارت‌های حرفه‌ایشان وفق داده شوند. و این که فرآیند آموزش و بهسازی برای معلمان که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند، نقش بسیار مهم و ارزنده‌ای در ایجاد تعادل در آگاهی‌ها و مهارت‌های شغلی و ایجاد تعادل عاطفی و ذهنی آن‌ها دارد. هم‌چنین با توجه به این که افرادی که در آموزش‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنند از بزرگسالانی هستند که یادگیری و آموزش آن‌ها با کودکان متفاوت می‌باشد و با تجارب بیشتر و انگیزه‌های متفاوتی وارد این دوره‌ها می‌شوند، ضروری است برای آموزش این افراد روش‌های نوین آموزشی در آموزش بزرگسالان مورد توجه بیشتری قرار گیرد. از این رو پژوهش حاضر به بررسی میزان بکارگیری مدل فرایندی آندراگوژی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان پرداخت.

با توجه به نتایج تحقیقات مشابه می‌توان نتیجه گرفت برای این که دوره‌های آموزشی از اثربخشی بیشتری برخوردار باشند می‌توان از نظریه‌هایی که در حوزه‌ی آموزش بزرگسالان از جمله مدل فرایندی مالکوم نولز استفاده کرد.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که هیچ کدام از عناصر مدل فرایندی نولز در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان بکار گرفته نمی‌شود و به طور کلی بکارگیری این مدل در آموزش ضمن خدمت در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. از آن جایی که تحقیقات مادول و کورا (۲۰۱۰)، وود (۲۰۰۸)، وودارد (۲۰۰۷) و یلسون (۲۰۰۵) نشان می‌دهند که بکارگیری مدل فرایندی نولز بر روی اثربخشی آموزش‌های این دوره‌ها نقش مثبتی داشته و در مقایسه با روش‌های آموزش سنتی منجر به افزایش رضایت، نگرش و یادگیری در شرکت کنندگان شده است می‌توان گفت که می‌توان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت را بکارگیری این مدل افزایش داد و باعث بهبود کیفیت در برگزاری دوره‌ها شود.

بنا بر نتایج پژوهش آن چه که در آموزش‌های ضمن خدمت ضروری می‌باشد، ایجاد آمادگی در فراگیران برای شرکت در دوره‌ها یعنی فراگیران باید قبل از شروع آموزش‌ها در باره هدف از شرکت در دوره و محتوای آموزشی آن آگاهی داشته باشند و از نظر روانی علاقمند به شرکت در دوره باشد. هم‌چنین محیطی که یادگیری در آن صورت می‌گیرد باید از نظر فیزیکی و روانی مناسب بوده و شرکت کنندگان احساس آرامش و امنیت داشته باشند و در جریان برنامه ریزی نیز شرکت داده شوند. افرادی با انگیزه‌های متفاوتی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت می‌کنند برای شناخت این انگیزه‌ها و نیازهای آن‌ها مدرسان دوره باید به گفتگو و بحث با شرکت کنندگان بپردازند تا نیازهای ضروری را شناسایی و اهداف دوره را با کمک شرکت کنندگان بر اساس آن تهیه کنند. در طراحی نیز باید محتوا با اهداف هم‌خوانی داشته باشد و از منابع گوناگون استفاده شود. باید در نظر داشت که برنامه یادگیری بر اساس توالی یادگیری و با تاکید بر مساله و مشکل محور باشد و به گونه‌ای باشد که منجر به مشارکت و فعالیت شرکت کنندگان در فعالیت‌های کلاسی شود. در اجرای

برنامه نیز فراگیران به گروه‌های کوچک تقسیم شوند و به صورت گروهی کار کنند و در ارائه محتوا بهتر است از مثال‌های مرتبط با واقعیت و شغل‌شان استفاده کنند. و سرانجام اینکه بهتر است ارزشیابی بعد از هر جلسه باشد و پس از مشخص شدن مشکلات شرکت کنندگان در یادگیری از آموزش‌های مجدد استفاده شود. با توجه به این که پژوهش حاضر به بررسی میزان بکارگیری مدل نولز پرداخته شد، می‌توان تحقیقاتی دیگری در ارتباط با نقش کاربست مدل فرایندی در اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان انجام شود و هم‌چنین می‌توان از این مدل و نقش آن در اثربخشی آموزش در سازمان‌ها و نهادهای دیگر نیز استفاده شود.

### منابع

- [1] سعادت‌مند، زهره؛ سینایی فر، ایوب (۱۳۸۸). نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران کارشناسان و دبیران دوره‌ی راهنمایی شهرستان ایذه در سال ۸۷-۸۸. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۲): ۱۰۷-۱۲۴.
- [2] Bhawan, SH. (2008). *All India Primary Teachers' Federation Attainment of the Goal- Education for all a Study of Effectiveness of In-service Education of Teachers*. Available at: <http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/>.
- [3] سعیدی رضوانی، محمود؛ بینقی، تقی (۱۳۸۷). بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی. *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۱۵ (۲۹): ۶۹-۸۳.
- [4] عماد زاده، مصطفی. (۱۳۶۹). مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- [5] Kwok-wai, CH. (2004). Teacher Professional Development: In-service Teachers' Motives, Perceptions and Concerns about Teaching. *Hong Kong Teachers Center Journal*, 3: 56-71.
- [6] اناری نژاد، عباس؛ مرزوقی، رحمت الله (۱۳۸۵). کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی: رویکردی نو به آموزش حرفه‌ای معلمان. *مجموعه مقالات همایش نوآوری در برنامه‌ی درسی دوره‌ی ابتدایی*.
- [7] Ulker, A., Tas, A. M. (2009). Class teachers' conceptions about in-service training (the case of Turkey). *American-Eurasian Journal of Scientific Research*, 4(4): 275-280.
- [8] Yigit, N. (2008). A Study on Evaluation of Effectiveness of an In-service Training (Inset) Course about the Use of Instructional Technologies and Material Development. *World Applied Sciences Journal*, 69-75.
- [9] Conco, Z. P. (2005). *How Effective is In-service Training for Teachers in Rural School Contexts*. University of Pretoria, available at: <http://upetd.up.ac.za/thesis/submitted/etd-03152005>.
- [10] میرزا محمدی، محمدحسن؛ قاضی زاده، مصطفی (۱۳۸۷). بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل موثر بر گرایش آن‌ها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۴(۱،۲): ۱۹۳-۲۰۸.

[11] Jamil, A., Atta, M. A., Ali, U., Baloch, J. R., Ayaz, M. (2011). Effects of inservice training in meliorating teachers' performance at secondary level. *International Journal of Academic Research*, 3(2): 624-628.

[12] Ware, J., Thorpe, P. (2007). Assessing and teaching children at the early stages of development. Combining psychology and ICT: an evaluation of a short inservice course for teachers of pupils with PMLD. *Support for Learning*, 22(3): 131-136

[13] Hass, G. (1989). Curriculum Planning. Boston: Allyn and Bacon.

[14] سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش.

[15] Savicevic, D. (2008). Convergence or divergence of ideas on andragogy in different countries. *International Journal of Lifelong Education*, 27(4): 361-378.

[16] Henschke, J. A. (2011). Considerations Regarding the Future of Andragogy. *Adult learning*, 22(1): 34- 37.

[17] Blanchard, R. D., Hinchey, K., Bennett, E. E. (2011). Literature Review of Residents as Teachers from an Adult Learning Perspective. American Educational Research Association Annual Conference. available at :<http://www.eric.ed.gov>.

[18] اورنگی، عبدالمجید؛ قلتاش، عباس؛ شهامت، نادر؛ غلامعلی، یوسلیانی (۱۳۹۰). بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز. *فصلنامه رهیافت نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۵): ۹۵-۱۱۴.

[19] حسین پور، سهیلا (۱۳۸۲). بررسی نظرات معلمان دوره متوسطه درباره تناسب محتوای آموزشی دوره‌های ضمن خدمت کوتاه مدت با نیازهای آموزشی آنان (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تربیت معلم تهران

[20] سلمانی دستجرد، ابراهیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ رحمانی نیا، فرهاد (۱۳۸۷). رابطه آموزش‌های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی. *نشریه حرکت*، (۲۷): ۱۹۳-۲۰۴.

[21] زندوانیان نائینی، احمد. (۱۳۸۸). ضرورت رشته فلسفه آموزش بزرگسالان به عنوان حوزه‌ای میان رشته‌ای در مقطع کارشناسی ارشد در زیر مجموعه علوم تربیتی. *فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱، ۸۷-۱۱۷.

[22] Forrest, S. P., Peterson, T. O. (2006). It's Called Andragogy. *Academy of Management Learning & Education*, 5(1): 113-122.

[23] Ozuah, Ph. O. (2005). First, There Was Pedagogy And Then Came Andragogy. *Einstein Journal Biol. Med*, 83-87.

[24] Taylor, B., Kroth, M. (2009). Andragogy's transition into the future: meta-analysis of andragogy and its search for a measurable instrument. *Journal of adult education*, 30(1): 1-11.

[25] Green, G., Ballard, G. (2011). No substitute for experience: transforming teacher preparation with experiential and adult learning practices. *SRATE journal*, 20(1): 12-19.

[26] Moberg, E. (2006). Pedagogy is for kids: Andragogy is for adults. Available at: <http://www.eric.ed.gov>.

[27] Knowles, M., Holton, E., Swanson, R. A. (2005). *The adult learner*: sixth edition.

[28] Buendia, A., Morales, C. (2003). A new educational paradigm for evolving development, *World Futures*, 59, 561-568.

[29] جارویس، پیتر. (۱۳۸۷). آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم. ترجمه غلامعلی سرمد، تهران: انتشارات سمت.

[30] Muduli, A., Kaura, V. (2010). Suitability of Instruction Methodology in Informative Management Course: An Empirical Study. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(2): 259-272.

[31] Vodde, R. F. (2008). *The Efficacy of an Andragogical Instructional Methodology in Basic Police Training and Education*. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, available at: <https://lra.le.ac.uk/bitstream/>.

[32] Woodard, CH. A. (2007). Using Adult Learning Theory for New-Hire Training. *MPAEA Journal of Adult Education*, 36(1): 44-47.

[33] Wilson, L. S. (2005). *A Test of Andragogy in a Post-Secondary Educational Setting*. Available at: <http://etd.lsu.edu/docs/available/etd-06152005-122402>.