

مقایسه‌ی شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی و تاثیر آن بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی منطقه‌ی چوار

حسین خیرایی^۱، فریبا بشیری^۲

^۱ کارشناسی علوم تربیتی، آموزگار ابتدایی، استان ایلام (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی علوم تربیتی، آموزگار ابتدایی، استان ایلام

Kheyraee۷۴@gmail.com

چکیده

اهداف: بررسی تفاوت شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی در مقطع ابتدایی است. همچنین به منظور بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر عملکرد معلمان و تاثیر آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان انجام گرفت. این پژوهش از ۵۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه‌ی چوار به صورت نمونه‌گیری سرشماری انجام شد، با استفاده از پرسشنامه‌ای که شامل ۳۰ سؤال درباره جمله بهبود کیفیت، قبولی شاگردان، کسب رتبه‌های بالاتر توسط دانش آموزان، استفاده از روش‌های مختلف در تدریس، طرح منظم در تدریس، فعالیتهای یادگیری بود، و با استفاده از آزمون تی یک نمونه و دو نمونه، رابطه‌ها و ویژگی‌ها تحلیل شد. پایایی پرسشنامه تحقیق از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد. شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد (سطح معناداری ۰/۰۰۰)، شیوه‌های آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد (سطح معناداری ۰/۰۰۰) بین تاثیر شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی در عملکرد معلمان تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتیجه‌گیری: هم آموزش ضمن خدمت کارگاهی و هم غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان موثر هستند، تاثیر آموزش ضمن خدمت کارگاهی از آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بیشتر است.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، ضمن خدمت کارگاهی، ضمن خدمت غیرکارگاهی، عملکرد معلمان

مقدمه

در دنیای امروز تحولات تکنولوژیکی به حدی با سرعت پیشروی می کند که دانش بشری هر ۵ سال یک بار، دو برابر افزایش می یابد و این افزایش همه چیز را در حال تغییر و تحول قرار می دهد پس می توان منابع یک سازمان را با تغییر و تحولات آشنا کرد؟ بدیهی است در صورت بی توجهی به امر آموزش کارکنان، سرنوشت و بقای سازمان به خطر خواهد افتاد.^۱ اگر عوامل محیطی به صورت کامل ثابت می ماندند، اگر مهارت ها و توانایی ها همواره به روز بودند و منسوخ نمی گردیدند و اگر فردا درست مانند امروز بود، در آن صورت مدیران نباید به تغییرات سازمانی توجه می کردند، ولی دنیای واقعی همواره دستخوش تشنج، تحول و دگرگونی است و اگر سازمان یا اعضای آن بخواهند در صحنه پر رقابت، ایستادگی کنند باید همواره متحول شوند، چون صنعت، تکنولوژی، دانش و بینش و تخصص و مهارت های موجود در سازمان های اجتماعی روز به روز تکامل بیشتری می یابند و به موازات آن افراد سازمانی هم به خاطر اشتغال مداوم به کار، فرصت فراگیری پیشرفت های علمی و عملی جدید را ندارند، از این رو وظیفه ی اداره کنندگان نیروی انسانی است که در ایجاد سیستمی پر توان، جهت آموزشی کارکنان و هماهنگ ساختن معلومات و آگاهی های آنان با آخرین پیشرفت های حرفه ای و تخصصی، اجتماعی و اداری را همگام و هماهنگ گردانند.

معلمان خوب، خوب به دنیا نمی آیند بلکه ساخته می شوند. نمی توان فرض کرد که هر کسی می تواند تدریس کند، بلکه برای این مهم، به دانش و مهارت وسیعی نیاز است تا آموزش و یادگیری دانش آموز تضمین شود. هیچ کس مایل نیست تحت آموزش معلمی قرار گیرد که فاقد کفایت است.^۲

آموزش ضمن خدمت از جمله راهکارهای اساسی در به تعادل رساندن روش های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری های فراسازمانی است، این نوع آموزش ها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت ها و ایجاد تغییر نگرش ها ارائه می شود.^۳

اهداف کلی و ویژه:

هدف کلی: تفاوت شیوه های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی در مقطع ابتدایی
اهداف ویژه:

۱- تاثیر شیوه های کارگاهی بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی

۲- تاثیر شیوه های غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی

فرضیات:

۱- شیوه های آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

۲- شیوه های آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

۳- بین عملکرد ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی تفاوت وجود دارد.

۱. صباغیان زهرا

۲. گلاور جان ای

۳. فورد

تعاریف مفهومی و عملیاتی:

آموزش ضمن خدمت: تعریف مفهومی آن عبارت است از بهبود نظامدار و پیوسته استخدام‌شدگان از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک می‌کند.^۴ تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور همه‌ی آموزش‌های حین خدمت معلمان اعم از اینترنتی و کارگاهی است.

آموزش ضمن خدمت کارگاهی: در محلی خارج از محیط کار، کارگاهی با همان ویژگی‌ها و با همان وسایل و ماشین‌آلات و موادی که کارآموز در شغل اصلی خود از آنها استفاده می‌کند، برپا می‌شود و سعی می‌گردد تا حد امکان شرایطی شبیه به شرایط محیط واقعی کار به وجود آید و تعلیمات لازم به کارآموز داده شود. این روش برای مواقعی که باید تعداد زیادی از کارکنان را یکجا و در یک سازمان برای شغلی خاص آموزش داد و تربیت نمود، بسیار مناسب است. اما تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور کارگاه‌هایی است که توسط اداره آموزش و پرورش مناطق برگزار می‌شود.

آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی: در این پژوهش منظور آموزش‌های ضمن خدمتی است که از طریق سایت‌ها و منابع اینترنتی در سامانه‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمان برگزار می‌شود.

عملکرد معلمان: در این پژوهش منظور عملکرد معلمان با دیگر اعضا و عوامل حاضر در مدرسه مانند مدیر، معاونین و... و نیز پیشرفت در حیطه‌ی کاری خود است مانند استفاده از روش‌های نوین تدریس و ارزشیابی.

پیشینه‌ی پژوهش

مطالعات متعدد و متنوعی در رابطه با آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد نیروهای انسانی در نظام تعلیم و تربیت صورت گرفته است که هر یک ابعاد مختلفی از این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند.

زینب امینی مقدم (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با موضوع بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان ناحیه ۴ مشهد به این نتایج رسید که عوامل فردی، سازمانی و آموزشی مؤثر بر انتقال یادگیری دوره‌های آموزش ضمن خدمت به محیط کار از دیدگاه معلمان از سطح مطلوبی برخوردار بوده و تمایل معلمان به شرکت در دوره‌های آموزشی مجازی بیشتر از دوره‌های حضوری است.

سعیده خجسته و زیور سالاری در مقاله‌ای به بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی (دوره اول) شهرستان رودان پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رودان در سال تحصیلی ۹۷ - ۱۳۹۶ بود و تعداد آنها ۲۶۸ نفر بود که به این نتایج رسیدند آموزش‌های ضمن خدمت بر صلاحیت حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی (دوره اول) شهرستان رودان اثربخش بوده و آموزش‌های ضمن خدمت بر رشد شناختی مهارتی، رشد نگرشی رفتاری و رشد مدیریتی معلمان مؤثر بوده است.

در یک بررسی تحت عنوان ارزیابی اثربخشی برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان آموزش و پرورش این نتایج بدست آمد که آموزش ضمن خدمت به هر صورت که اجرا شود در صورتی که مبتنی بر نیازها و پیش‌دانسته‌های معلمان باشد، به کسب دانش، مهارت و نگرش سطح بالاتر و رشد فکری، حرفه‌ای و شخصیتی معلمان منجر می‌شود و در نهایت باعث بهبود شاخص بهره‌وری و افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان خواهد شد.^۵

۴. جان اف می

۵. رحمت زهی و دیگران

حسینیان و طباطبایی (۲۰۰۹) از زوایایی دیگر موضوع را مورد بررسی قرار داده و اظهار داشته اند، آموزش های ضمن خدمت بر خشنودی از شغل، ارتقای شغل، مدیریت و سرپرستی، همکاران، اطلاعات و توانایی های حرفه ای دبیران و مربیان فنی و حرفه ای مدارس استانی تأثیر مثبت داشته است. اگرچه در این زمینه، زنان در سطح بالاتری قرار داشته اند.

رئوفی و دیگران (۲۰۰۹) در تأیید این نتایج نشان دادند که مدیران آموزش دیده، در برقراری روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی، اهمیت دادن به آموزش کارکنان، استقبال از تغییرات و نوآوری ها در سازمان، اعتماد به نفس در انجام امور، رعایت شرح وظایف شغلی، نسبت به مدیران آموزش ندیده دارای عملکرد بهتری هستند.

در این رابطه میرزامحمدی و قاضی زاده (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر گرایش معلمان به شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت مؤلفه های چهار گانه ی نیاز به پیشرفت، دستیابی به مهارت در شغل، ویژگی های فرهنگی و اقتصادی را از جمله عواملی دانسته اند که موجب تمایل معلمان به شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت می شوند.

در تحقیقی که به «بررسی کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت نظام جدید متوسطه در شهر تهران» پرداخته شده است نتایجی بدست آمد که حاکی از آن است دوره های آموزشی بر اساس سنجش دقیق نیازهای افراد انطباق لازم را نداشته و این دوره ها از نظر زمانی و مکانی، امکانات و تجهیزات آموزشی از کیفیت مناسب برخوردار نبوده اند، لیکن مدرسان از مهارت های حرفه ای لازم برخوردار بوده اند.^۶

دستجرد و دیگران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی» نشان دادند که بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و شرکت آنها در کلاس های ضمن خدمت ارتباط معناداری وجود ندارد.

والتر (۲۰۰۰) با نظر خواهی از ۱۴۰ دانشجوی فارغ التحصیل رشته های علوم تربیتی نشان داد که آموزش های ضمن خدمت در صورتی که با کیفیت مطلوب و در نظر گرفتن تقاضاهای فعلی هر دوره ای اجرا شوند، برای ارتقای سطح آگاهی و بردش علمی افراد مفید خواهند بود.

او در مطالعات خود در زمینه نیروهای انسانی اظهار داشته است که افراد در هر حرفه ای در سازمان ها، تنها از بیست تا سی درصد توانایی های خود استفاده می کنند و این در حالی است که اگر آموزش های لازم ارائه شوند و معلمان به طور شایسته ای برای حضور در برنامه ها برانگیخته شوند، می توانند از هشتاد تا نود درصد توانایی های خود بهره مند شوند.^۷

روش تحقیق:

این پژوهش از ۵۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ی چوار به صورت نمونه گیری سرشماری انجام شد که ۴۰ درصد آنها را آموزگاران خانم و ۶۰ درصد را آقایان تشکیل می دادند.

این پژوهش با استفاده از پرسشنامه ای که شامل ۳۰ سؤال بود فاکتور های مختلفی از جمله بهبود کیفیت، قبولی شاگردان، کسب رتبه های بالاتر توسط دانش آموزان، استفاده از روش های مختلف در تدریس، طرح منظم در تدریس، فعالیتهای یادگیری، ارتباط بین تجارب قبلی، نیازهای فراگیران و اهداف آموزشی، اداره کلاس، توجه به همه ی دانش آموزان، شناسایی عوامل مخل در تدریس، مکانیزم های تشویق و تنبیه، برخورد با حالات عاطفی دانش آموزان، توجه به تفاوت های فردی، مهارت تخصصی، اطلاعات علمی و فنی، مطالعات تخصصی، تغییرات رفتار دانش آموزان، همکاری با مدیر، روحیه همکاری با والدین و همکاران مورد بررسی قرار گرفتند.

۶. قشونی

۷. والتر

با استفاده از نرم افزار (SPSS) جهت بررسی شیوه های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و شیوه های آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی از آزمون تی یک نمونه و جهت تحلیل عملکرد این دو نوع آموزش ضمن خدمت از آزمون تی ۲ نمونه مستقل استفاده شده است.

یافته ها:

سنجش اعتبار و روایی پرسشنامه: منظور از اعتبار آزمون، دقت اندازه گیری و ثبات و پایانی آن است. پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد که نشانگر مطلوبیت اعتبار پرسشنامه می باشد. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرها

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین
شیوه های ضمن خدمت کارگاهی	۶۱,۱۶	۱۰,۷۴	۷۵	۳۲
شیوه های ضمن خدمت غیر کارگاهی	۵۹,۰۶	۱۴,۴۰	۷۵	۱۵

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار شیوه های ضمن خدمت کارگاهی به ترتیب ۶۱,۱۶ و ۱۰,۴۷ و در شیوه های ضمن خدمت غیر کارگاهی ۵۹,۰۶ و ۱۴,۴۰ می باشد. بیشترین نمره کسب شده از گویه های مربوط به شیوه های ضمن خدمت کارگاهی در پرسشنامه ۷۵ و کمترین نمره ۳۲ می باشد و در گویه های مربوط به شیوه های ضمن خدمت غیرکارگاهی در پرسشنامه بیشترین نمره کسب شده ۷۵ و کمترین نمره ۱۵ می باشد.

آزمون کلموگروف – اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

جدول شماره ۲: آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

کلموگروف – اسمیرنوف			پرسشنامه
آمار	درجه آزادی	سطح معنی داری	
۰/۱۲۵	۵۰	۰/۰۶۹	

مطابق خروجی جدول ۲ مقدار $\text{Sig} > ۰/۰۵$ و بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته شد و می توانیم از آزمون های پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده کنیم

آزمون فرضیات

در این بخش برای آزمون فرضیه اول و دوم، از آزمون تی یک نمونه و جهت تحلیل فرضیه سوم از آزمون تی ۲ نمونه مستقل استفاده شده است:

آزمون فرضیه اول: شیوه های آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده های پرسش به منظور آزمون فرضیه فوق با استفاده از آزمون تی یک نمونه در جدول ذیل بیان شده است.

جدول شماره ۳: نتایج حاصل از آزمون معنی‌داری تی یک نمونه

مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				سطح پایین	سطح بالا
۷,۳۴۵	۴۹	۰,۰۰۰	۱۱,۱۶۰	۸,۱۰۶۵	۱۴,۲۱۳۵

با توجه به جدول شماره ۳ مقداری آماری آزمون تی (t) برابر ۷/۳۴۵ است و از طرفی سطح معناداری به دست آمده (یعنی ۰/۰۰) کوچکتر از سطح خطا یعنی (۰/۰۵) است لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت داده‌های نمونه دلالت کافی بر پذیرش فرضیه دارند یعنی طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

آزمون فرضیه دوم: شیوه‌های آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های پرسش به منظور آزمون فرضیه فوق با استفاده از آزمون تی یک نمونه در جدول ذیل بیان شده است.

جدول شماره ۴: نتایج حاصل از آزمون معنی‌داری تی یک نمونه

مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				سطح پایین	سطح بالا
۴,۴۴۸	۴۹	۰,۰۰۰	۹,۰۰۶	۴,۹۶	۱۳,۱۵۳

با توجه به جدول شماره ۴ مقداری آماری آزمون تی (t) برابر ۴/۴۴۸ است و از طرفی سطح معناداری به دست آمده (یعنی ۰/۰۰) کوچکتر از سطح خطا یعنی (۰/۰۵) است لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت داده‌های نمونه دلالت کافی بر پذیرش فرضیه دارند یعنی طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، شیوه‌های آموزش ضمن خدمت غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

آزمون فرضیه سوم: بین تاثیر شیوه‌های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی بر عملکرد معلمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های پرسش به منظور آزمون فرضیه فوق با استفاده از آزمون تی دو متغیره در جدول ذیل بیان شده است.

جدول شماره ۵: نتایج حاصل از آزمون معنی‌داری تی دو نمونه مستقل

آزمون تی برابری میانگین ها					آزمون لون برای مساوی بودن واریانس ها		
خطای معیار	اختلاف میانگین ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	مقدار	سطح معنی‌داری	F	فرضیه ها
۲,۵۴۱	۲,۱۰	۰,۴۱۱	۹۸	۰,۸۲۶	۰,۱۶۱	۱,۹۹	با فرض مساوی بودن واریانس ها
۲,۵۴۱	۲,۱۰	۰,۴۱۱	۹۰,۶۴	۰,۸۲۶			با فرض نامساوی بودن واریانس ها

با توجه به جدول شماره ۵ سطح معناداری آزمون لون (۰/۱۶۱) بزرگتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون با فرض نامساوی بودن واریانس ها استفاده می کنیم در قسمت آزمون تی برای سنجش برابری میانگین ها ملاحظه می شود سطح معناداری بدست آمده (برابر ۰/۴۱۱) بزرگتر از سطح خطا (۰/۰۵) است لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تحقیق رد می شود به عبارتی می‌توان گفت طبق نظر شرکت کنندگان در طرح پژوهشی حاضر، بین تاثیر شیوه های آموزش ضمن خدمت کارگاهی و غیرکارگاهی در عملکرد معلمان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس نتایج بدست آمده می توان دریافت که آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد معلمان موثر هستند. معلمان با استفاده از آموزش های حین خدمت می توانند از اهداف نوین آموزشی آگاه شوند و آنها را به فراگیران منتقل کنند. در طی گذر زمان ممکن است بعضی اهداف تغییر کنند، حذف یا اضافه شوند یا از اهمیت آنها کاسته یا بر اهمیت آنها افزوده شود که نمونه بارز آن شعار فرزند کمتر زندگی بهتر بود که در طی سال های اخیر این هدف جای خود را به شعار فرزند بیشتر زندگی شادتر داد. در اینجا با یک نمونه عینی تغییر اهداف مواجه هستیم اگر برای معلمی که رسالتش بیان و انتقال اهداف به دانش آموزان است، آموزش ضمن خدمتی مطابق با هدف جدید جامعه برگزار نشود او ممکن است همچنان بر هدف قدیمی و منسوخ جامعه که همان خانواده ی کم جمعیت است تاکید ورزد در این صورت جامعه ی مورد نظر از آرمان و اهداف خویش دور می گردد و نتیجه ی این عمل آثار جبران ناپذیری به همراه دارد.

آموزش های ضمن خدمت برای معلمان امکانی را فراهم می کنند تا به تفاوت های فردی شاگردان توجه نمایند و از به روزترین روش های تدریس بهره جویند. این آموزش ها سبب می شوند تا کیفیت کار معلمان افزایش یابد و به تبع آن دانش آموزان رتبه های بهتری کسب کنند و درصد قبولی شاگردان بیشتر شود.

معلمی که آموزش ضمن خدمت را طی نموده است طرح منظمی در تدریس دارد، عوامل مخل تدریس را شناسایی می کند و با روش های تدریس گوناگونی آشنایی دارد و سعی دارد از بهترین، کارآمدترین و به روز ترین روش های تدریس در کلاس درس خود بهره ببرد.

معلمان در آموزش ضمن خدمت این تجربه را کسب می کنند که چگونه بین تجارب قبلی شاگردان و مطالب درسی جدید پل بزنند و یادگیری آنها را معنادار کنند. آنان تلاش می کنند تا بین نیازهای فراگیران و اهداف آموزشی رابطه ایجاد کنند و از

مکانیسم های تشویق و تنبیه به درستی استفاده کنند. آنها با توجه به تفاوت های فردی در تلاش اند برخورد عاطفی مناسبی با هر یک از شاگردان داشته باشند.

طبق تحقیق انجام گرفته معلمانی که در آموزش های ضمن خدمت مشارکت داشته اند اظهار دارند که از مهارت تخصصی و نیز اطلاعات علمی و فنی بالاتری نسبت به دیگر معلمان برخوردارند و روحیه همکاری آنان با مدیر، والدین و سایر همکاران بیشتر و بهتر است.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر این است که آموزش ضمن خدمت چه به صورت کارگاهی و چه به صورت غیر کارگاهی هر دو بر عملکرد معلمان موثرند اما تاثیر آموزش ضمن خدمت کارگاهی بیشتر است. از جمله دلایل تفاوت این دو روش آموزش ضمن خدمت این است که در آموزش ضمن خدمت کارگاهی حضور معلم در جلسه الزامی است ولی در آموزش ضمن خدمت غیر کارگاهی به دلیل اینترنتی بودن الزامی برای حضور وجود ندارد.

از دیگر دلایل برتری آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر غیر کارگاهی این است که در آموزش ضمن خدمت کارگاهی به دلیل ارتباط متقابل و چهره به چهره ی مدرس دوره و معلم، مطالب عمیق تر نهادینه می شوند و معلم به راحتی می تواند مشکلات و پرسش های خود را در زمینه ی مورد بحث مطرح نماید که به طور معمول چنین حالتی در آموزش های ضمن خدمت غیر کارگاهی وجود ندارد و همین سبب برتری آموزش ضمن خدمت کارگاهی بر غیر کارگاهی می گردد.

منابع

۱. امینی مقدم زینب. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان ناحیه ۴ مشهد.
۲. جهان بین، فریده السادات. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی روانشناختی و بهره وری دبیران زبان انگلیسی مقطع متوسطه اول شهرستان بوبراحمد، دوره چهارم - شماره ۲، صص ۵۷-۶۷.
۳. خجسته سعیده، سالاری زیو. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی آموزش های ضمن خدمت بر صلاحیت های حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی (دوره اول) شهرستان رودان.
۴. خدادادی، قاسم. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر یادگیری معلمان بر دوره های آموزش ضمن خدمت، شماره ۳۹، صص ۱۴۹ تا ۱۵۸.
۵. رحمت زهی خدانظر، آذرنوش ام البنین، آخوا محدثه، یعقوبی معصومه. (۱۳۹۷). ارزیابی اثربخشی برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان آموزش و پرورش، یازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
۶. سعیدی، قربان علی. (۱۳۷۵). آموزش ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره چهارم، ش ۱۵، صص ۶۴-۵۵.
۷. سعیدی، قربان علی. (۱۳۸۷). مروری بر دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان و مدیران مدارس و ارائه الگوی مناسب آموزشی، تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، صص ۷۵-۵۱.
۸. سلمانی دستجرد ابراهیم، همی نژاد مهر علی، رحمانی نیا فرهاد. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی. شماره پیاپی ۳۷؛ صص ۱۹۳-۲۰۴.
۹. صباغیان، زهرا. (۱۳۸۱). اصول و مبانی آموزش بزرگسالان، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۰. قشونی اقدس. (۱۳۷۴). بررسی کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت نظام جدید متوسطه از نظر شرکت کنندگان در دوره ها در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
۱۱. گلاور جان ای- وبرونیک راجر اچ. (بی تا) (ترجمه کمال خرازی، ۱۳۸۵). روان شناسی تربیتی، اصول و کاربرد آن. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

۱۲. میرزامحمدی، مصطفی و قاضی زاده، محمدحسن. (۱۳۸۷). بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل موثر بر گرایش آنها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت. اندیشه‌های نوین تربیتی، ص ۲۰۸.
۱۳. نجفی، ناهید. (۱۳۶۹). بررسی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و ارائه پیشنهادات برای بهبود کیفی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، اصفهان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
۱۴. یزدانی مازیار، یعقوبی جابر. (۱۳۹۶). تاثیر دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود عملکرد معلمان شهرستان قائم‌شهر.

۱۵. Walter, D. (۲۰۰۰). Competency-based on the job training for aviation maintenance inspection international. Journal of Industrial Ergonomic J. ۲۶، ۲۴۹، ۲۵۹.