

بررسی سنجش آموزش الکترونیکی و مجازی بر عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر

معصومه رنجبر کلاگری^۱، فاطمه سفید گر^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر استان مازندران.

^۲ آموزگار اداره آموزش و پرورش شهرستان بابل، استان مازندران.

نام نویسنده مسئول:

معصومه رنجبر کلاگری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین بررسی سنجش آموزش الکترونیکی و مجازی بر عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر بود. این پژوهش براساس ماهیت کمی، براساس هدف کاربردی و همچنین براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر که براساس آمار اخذ شده از اداره متبوعه تعداد آنها برابر با ۷۹۰ نفر ۹۰ نفر مرد و ۷۰۰ نفر زن می‌باشد. نمونه این پژوهش با توجه به فرمول کوکران تعداد آنها ۲۶۰ نفر برآورد شد. داده از طریق پرسشنامه عملکرد شغلی بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با سطح خطای ۰/۰۵ انجام شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای تعیین میزان تاثیر از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین آموزش الکترونیکی و مجازی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد.

واژگان کلیدی: آموزش الکترونیکی و مجازی، عملکرد معلمان ابتدایی.

مقدمه

آموزش مداوم کارمندان، یکی از راه‌های به روز نگه داشته شدن می‌باشد و برای انجام آن راه‌های مختلفی در دنیا تجربه می‌شود. بخش آموزش و پرورش هر کشور از بخش‌های حساس آن در راه توسعه و پیشرفت است (کانگ^۱، ۲۰۱۸). آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها تا پیش از پیدایش مکتب مدیریت علمی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، به صورت منظم و علمی مورد توجه نبود. اهتمام به این مسئله با جهانی شدن آموزش و رشد فزاینده فناوری اطلاعات، ارتباطات و تغییرات سریع در دانش و مهارت‌ها شدت بیشتری یافت (آسیمنتا، توموهینبیس، نانکوندا، بانگومبو، آتوهیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). از طرفی آموزش مجازی که بسیاری آن را مترادف با یادگیری الکترونیکی به کار می‌برند، مهمترین کاربرد فناوری اطلاعات است که در قالب نظام‌های مختلف مثل یادگیری رایانه محور، یادگیری بر خط، یادگیری شبکه محور و آموزش تحت شبکه ارائه می‌شود. این اصطلاح اولین بار بارکراس وضع کرد و به انواع روش‌هایی اشاره دارد که از فناوری‌های اینترنت و اینترنت برای یادگیری استفاده می‌کنند (هوانگ، تو و ژو^۳، ۲۰۲۰). کان (۲۰۰۰) مصادیق یادگیری الکترونیک را در یادگیری مبتنی بر شبکه، آموزش مبتنی بر اینترنت و یادگیری پیشرفته می‌داند. این گونه آموزش به دلیل پیشرفت سریع و چشمگیر رایانه‌ها و شبکه‌های ارتباطی می‌تواند راه‌گشای بسیاری از معضلات آموزشی محسوب شود. آموزش‌های مبتنی بر فناوری نوین اینترنت (آموزش الکترونیکی و مجازی) با تغییرات بنیادینی که در مفاهیم آموزش سنتی ایجاد کرده است، توانسته است بسیاری از ناکارآمدی‌های نظام‌های سنتی آموزشی را رفع کرده و دگرگونی‌های اساسی را در شیوه ارائه آموزش به وجود آورد. محور تغییرات ایجاد شده، حذف محدودیت‌های زمان، مکان و منابع آموزشی است. این امر سبب تغییر روش‌ها و رویکردها در امر آموزش شده است.

دوره‌های آموزش کوتاه مدت مجازی و الکترونیکی و کیفیت تدریس نیز بسیار مهم است. اگر سطح کیفیت تدریس بالا نباشد، شاگردان به وقت بیشتری نیاز خواهند داشت و اگر روش تدریس مطلوب و عالی باشد، برای یادگیری تا حد تسلط، وقت کمتری نیاز خواهند داشت. داشتن انگیزه نیز در تداوم و اتمام فعالیت‌های آموزشی فن آورانه می‌تواند استعداد و توانایی شاگرد نیز خود را همسو با شرایط حرکت دهد، زیرا چنانچه شاگرد دارای استعدادی ضعیف باشد یا نتواند درس را بفهمد یا در خواندن آن ضعیف باشد، برای یادگیری در حد تسلط به وقت بیشتری نیازمند است. بنابراین میزان یادگیری به عوامل یاد شده مربوط است (قانیزاده، موسی، دورچ، صحرائیان و یزدان شناس^۴، ۲۰۱۸).

در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی^۵ معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (فیتریا^۶، ۲۰۱۸). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود (الاکوئا و موراتا^۷، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می‌شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهمترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می‌افتد (فیتریا، ۲۰۱۸). در جامعه معلمان نیز مانند دیگر سازمان‌ها عملکرد شغلی به عنوان یکی از دغدغه‌های سازمان مورد توجه می‌باشد. به نظر می‌رسد پرداختن به آموزش الکترونیکی و مجازی و تعریف مناسب آن می‌تواند نسبت به ارتقاء عملکرد موثر و مفید باشد. معلمان نیز قشر مهمی از جامعه علمی آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند که توجه به آموزش الکترونیکی و مجازی این قشر، به صورت مستقیم و غیرمستقیم سلامتی افراد جامعه را به همراه خواهد داشت، لذا بررسی آموزش الکترونیکی و مجازی بر عملکرد معلمان ابتدایی می‌تواند زمینه را برای تقویت عملکرد و متعاقباً افزایش اثربخشی و کارایی آنها فراهم آورد. با توجه به مطالب گفته شده این

¹ Kong

² Musiimenta, Tumuhimbise, Nankunda, Bangumya, Atuhaire

³ Huang, Teo & Zhou

⁴ Ghanizadeh, Mosallaei, Dorche, Sahraian & Yazdanshenas

⁵ Job Performance

⁶ Fitria

⁷ Elacqua & Marotta

پژوهش به دنبال پاسخگویی به این مسئله می‌باشد که آیا آموزش الکترونیکی و مجازی بر عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است؟

روش تحقیق

این پژوهش براساس ماهیت کمی، براساس هدف کاربردی و همچنین براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر که براساس آمار اخذ شده از اداره متبوعه تعداد آنها برابر با ۷۹۰ نفر ۹۰ نفر مرد و ۷۰۰ نفر زن می‌باشد. نمونه این پژوهش با توجه به فرمول کوکران تعداد آنها ۲۶۰ نفر برآورد شد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی، متناسب با حجم جامعه استفاده شد و با توجه به نواحی مختلف آموزش و پرورش، حجم نمونه در هر ناحیه و منطقه محاسبه گردیده شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عملکرد شغلی توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه هفت بعد وضوح، توانایی، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط را مورد سنجش قرار می دهد. در مطالعه میرسراجی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ محاسبه شد.

یافته های تحقیق

فرضیه اول: آموزش الکترونیکی و مجازی بر وضوح عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۱ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی بر وضوح عملکرد شغلی معلمان

متغیر	وضوح عملکرد شغلی معلمان
آموزش الکترونیکی	۰/۴۶**

چنانچه از جدول ۱ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و مجازی با وضوح عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد ($P < 0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی باشند، نمرات وضوح عملکرد شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

جدول ۲ رگرسیون نمره وضوح عملکرد شغلی معلمان از روی آموزش الکترونیکی و مجازی

متغیر	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	Beta	t	P	P.value
مقدار ثبات	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۲۱	۲۴/۶۶	-	۲۱/۹۳	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
وضوح عملکرد شغلی					۰/۴۶	۴/۹۶	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F = ۲۴/۶۶$) مجذور آر تنظیم‌شده و ($F = ۲۴/۶۶$). این مدل ۲۱ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($F = ۲۴/۶۶$) مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر وضوح عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود. فرضیه دوم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر توانایی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی و توانایی عملکرد شغلی معلمان

متغیر	توانایی عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۵۷**

چنانچه از جدول ۳ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و مجازی با توانایی عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P < 0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات توانایی عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۴ رگرسیون نمره توانایی عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی و مجازی

P.value	P	t	Beta	F	R ² اصلاح شده	R ²	R	متغیر
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۲۲/۹۹	-	۴۴/۰۹	۰/۳۲	۰/۳۳	۰/۵۷	مقدار ثبات
	۰/۰۰۰۱	۶/۶۴	۰/۵۷					توانایی عملکرد شغلی

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F=44/09$) مجذور آر تنظیم‌شده و $F=44/09$). این مدل ۲۱ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($R^2=0/32$) مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر توانایی عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود. فرضیه سوم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر حمایت عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی با حمایت عملکرد شغلی

متغیر	حمایت عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۶۵**

چنانچه از جدول ۵ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و حمایت عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P<0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات حمایت عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۶ رگرسیون نمره حمایت عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی

P.value	P	t	Beta	F	R ² اصلاح شده	R ²	R	متغیر
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۲۴/۸۰	-	۶۶/۶۲	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۶۵	مقدار ثبات
	۰/۰۰۰۱	۸/۱۶	۰/۶۵					حمایت عملکرد شغلی

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F=66/62$) مجذور آر تنظیم‌شده و $F=66/62$). این مدل ۴۲ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($R^2=0/42$) مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر حمایت عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود. فرضیه چهارم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر انگیزه عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی با انگیزه عملکرد شغلی

متغیر	حمایت عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۴۳**

چنانچه از جدول ۷ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و انگیزه عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P<0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات انگیزه عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۸ رگرسیون نمره انگیزه عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی

P.value	P	t	Beta	F	R ² اصلاح شده	R ²	R	متغیر
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۱۸/۱۴	-	۴۱/۱۲	۰/۳۷	۰/۳۸	۰/۴۳	مقدار ثبات
	۰/۰۰۱	۶/۲۱	۰/۳۱					انگیزه عملکرد شغلی

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F=41/12$) مجذور آر تنظیم‌شده و $F=41/12$). این مدل ۳۷ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($R^2=0/37$) مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر انگیزه عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود.

فرضیه پنجم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر ارزیابی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۹ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی با ارزیابی عملکرد شغلی

متغیر	ارزیابی عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۳۸**

چنانچه از جدول ۹ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و ارزیابی عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P < 0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات ارزیابی عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۱۰ رگرسیون نمره ارزیابی عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی

متغیر	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	Beta	t	P	P.value
مقدار ثبات	۰/۳۸	۰/۳۵	۰/۳۳	۳۶/۲۵	-	۱۵/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ارزیابی عملکرد شغلی					۰/۲۹	۵/۸۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F = ۳۶/۲۵$ مجذور آر تنظیم‌شده و $F = ۵/۸۵$). این مدل ۳۳ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($F = ۳۶/۲۵$ مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر ارزیابی عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود. فرضیه ششم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر اعتبار عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۱۱ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی با اعتبار عملکرد شغلی

متغیر	اعتبار عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۳۵**

چنانچه از جدول ۱۱ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و اعتبار عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P < 0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات اعتبار عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۱۲ رگرسیون نمره اعتبار عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی

متغیر	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	Beta	t	P	P.value
مقدار ثبات	۰/۳۵	۰/۳۲	۰/۳۰	۳۳/۱۷	-	۱۳/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اعتبار عملکرد شغلی					۰/۲۵	۵/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F = ۳۳/۱۷$ مجذور آر تنظیم‌شده و $F = ۵/۸۵$). این مدل ۳۰ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($F = ۳۳/۱۷$ مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر اعتبار عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود. فرضیه هفتم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر محیط عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر است.

جدول ۱۳ ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و مجازی با محیط عملکرد شغلی

متغیر	محیط عملکرد شغلی
آموزش الکترونیکی	۰/۳۰**

چنانچه از جدول ۱۳ مشاهده می‌شود بین آموزش الکترونیکی و محیط عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد ($P < 0/01$). به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات محیط عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۱۴ رگرسیون نمره محیط عملکرد شغلی از روی آموزش الکترونیکی

متغیر	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	Beta	t	P	P.value
مقدار ثبات	۰/۳۰	۰/۲۸	۰/۲۷	۲۹/۳۶	-	۱۲/۱۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اعتبار عملکرد شغلی					۰/۲۶	۵/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

با استفاده از روش Enter، مدل معنی‌داری به دست آمد ($F=۵/۰۲$ مجذور آر تنظیم‌شده و $F=۵/۰۲$). این مدل ۲۷ درصد از واریانس را توجیه می‌کند ($F=۵/۰۲$ مجذور آر تنظیم‌شده). متغیر محیط عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بود.

جمع بندی و نتیجه گیری

فرضیه یک: آموزش الکترونیکی و مجازی بر وضوح عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائم‌شهر موثر است.
 با توجه به یافته‌های به دست آمده ملاحظه می‌شود که بین آموزش الکترونیکی و مجازی با وضوح عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی باشند، نمرات وضوح عملکرد شغلی معلمان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی در بیشتر کشورهای جهان پدیده‌ای جدید و نوظهور محسوب می‌شود و هنوز آنچنان که باید به طور عملی و فراگیر به استفاده از این شیوه پرداخته نشده است. کاربرد این نوع یادگیری همچون هر پدیده‌ی نوظهور دیگری، صرف نظر از مزایا و فرصت‌هایی که فراهم ساخته، در کشورهای در حال توسعه با برخی تردیدها و چالش‌ها همراه بوده است. تنها از طریق برنامه‌ریزی دقیق که ابعاد مختلف موضوع را دربر گیرد، می‌توان مسائل مربوط به این شیوه‌ی آموزش را برطرف نمود و به توسعه و ارتقای جایگاه آن کمک کرد. (جعفری، ۱۴۰۰). با توجه به گسترش وسیع فعالیت‌های نظام‌های آموزشی، ارزیابی سازمان‌های آموزشی، ارزیابی برنامه‌ها، ارزیابی کارکنان و ارزیابی خدمات ارائه شده از طرف آنها می‌تواند نقش موثری در فراهم آوردن کیفیت آموزشی و وضوح عملکرد شغلی داشته باشد. در این نوع آموزش معلم به دوره‌ها و جلسه‌هایی بر طبق برنامه درسی طراحی شده دست پیدا می‌کند که در آن از زمان‌ها و مکان‌هایی که متناسب با شرایط اوست استفاده می‌کند، آن هم از طریق بکارگیری برخی از شیوه‌های الکترونیکی و نوارهای ویدئویی (خطیب زنجانی، عجم و بدنوا، ۱۳۹۷).

فرضیه دوم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر توانایی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائم‌شهر موثر است.

با توجه به یافته‌های به دست آمده ملاحظه می‌شود که بین آموزش الکترونیکی و مجازی با توانایی عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات توانایی عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کلاس‌های حضوری معمولاً به شیوه‌ی سخنرانی برگزار می‌شود و معلمان فرصت کمتری برای درگیر ساختن یادگیرندگان در فرایند آموزش و یادگیری دارند. استفاده از آموزش الکترونیکی و مجازی، فرصت‌های بیشتری را خارج از ساعت‌های کلاس حضوری در اختیار یاددهنده و یادگیرنده قرار می‌دهد (میرزا محمدی، ۱۳۹۷). لذا فراگیران از طریق تعامل و مشارکت بیشتر با یکدیگر و نیز درگیری بیشتر در آموزش و یادگیری، فرصت بیشتری برای تبادل اطلاعات داشته و به ساخت دانش دست خواهند یافت. این تغییرات در نهایت منجر به یادگیری بهتر و عمیق‌تر و افزایش عملکرد تحصیلی فراگیران و بهبود توانایی عملکرد شغلی معلمان خواهد شد. آموزش الکترونیکی و مجازی به دلیل تعاملی بودن، فرصت یادگیری مشارکتی و یادگیری گروهی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌سازد. دانش‌آموزان از طریق این شبکه‌ها به تبادل اندیشه‌ها و ایده‌های خود

پرداخته و با دریافت بازخوردهای متفاوت، برای ساخت دانش و اطلاعاتی غنی تر تلاش می کنند. این وضعیت سبب افزایش یادگیری و عملکرد تحصیلی دانش آموزان می شود. بر اساس این رویکرد، دانش آموزان به مشارکت و همکاری با یکدیگر در کسب دانش سوق داده می شوند و فرصت هایی برای آنها فراهم می شود که دانش را به طور معنی دار بسازند، مطالب درسی را درک کنند، در نتیجه فرایند یادگیری آنها بهتر شود (اخوان، تیموری، رجاییون و فیلسوفیان، ۱۳۹۸).

فرضیه سوم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر حمایت عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر

است.

با توجه به یافته های به دست آمده ملاحظه می شود که بین آموزش الکترونیکی و حمایت عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات حمایت عملکرد شغلی افزایش می یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین اثربخشی آموزش الکترونیکی و مجازی بر حمایت عملکرد شغلی معلمان ابتدایی می توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی در ایجاد محیطی که باعث افزایش فرصت های آموزش تعاملی می شود سهمیم است بنابراین محیط مدرسه را به محیطی واقعی تر تبدیل می کند و آن را از محیطی که از تعلیم و تعلمی تشکیل شده که معلمان را در درون سالن های مشخص با جدول های درسی و منابعی مشخص و محدود قرار می دهد، رها می نماید. ایجاد محیط آموزش الکترونیکی و مجازی با انعطاف پذیری بالا از راه فراهم کردن آموزش با انعطاف، آزاد و توزیع شده، که گاه آموزش از کلاس و آنچه برای آن روز در مدرسه مشخص شده است، فراتر نیز می رود و نیز از محدودیت های کتاب ها و منابع اصلی و موجود در درون مدرسه فراتر رفته و به فضایی گسترده تر که معلمان آن را مدیریت و پشتیبانی می کنند پا می نهد که در این راستا، متعهد به تعامل با محیط های تعلیم و تعلم جدید است که می تواند مسبب بهبود حمایت عملکرد شغلی معلمان ابتدایی گردد. آموزش الکترونیکی و مجازی این اجازه را به معلمان می دهد که بتوانند در هر کجا، هر زمان و هر طور که خواست فرصت یادگیری فردی داشته باشید (سلطانی، میردامادی و احمدپور، ۱۳۹۸).

فرضیه چهارم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر انگیزه عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر

است.

با توجه به یافته های به دست آمده ملاحظه می شود که بین آموزش الکترونیکی و انگیزه عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات انگیزه عملکرد شغلی افزایش می یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین آموزش الکترونیکی و مجازی بر انگیزه عملکرد شغلی معلمان می توان گفت که فلسفه آموزش از راه دور یا آموزش الکترونیکی و مجازی و استراتژی های آن بر یک اندیشه اصلی استوار است که همان تغییر آموزش به یادگیری است و در نتیجه تمرکز بر دانش آموز و فرآیند خودآموزی می باشد. همانطور که این فلسفه به ساختار آموزشی دیگری غیر از ساختار سنتی که همان خودآموزی و خود مطالعه است، استناد دارد که در وهله اول بر فراگیرنده تمرکز می کند. شرایط اجتماعی و اقتصادی او هر گونه که باشد و هر چقدر که زمان جدایی از آموزش سیستماتیک به طول انجامد و هر چقدر که مسافت جغرافیایی میان محل اقامت و مرکز یادگیری او وجود داشته باشد این شیوه تلاش می کند به هر فراگیرنده، مطلب را برساند و در نتیجه فلسفه آموزش از راه دور یا الکترونیکی از واقعیت و شیوه های مؤسسه های آموزشی سنتی پیروی کرده و اکنون زمان نگرش به یک جایگزین جدید فرا رسیده و افزایش یافته است تا فرآیند جدیدی را در همان زمان بوجود آورد (محمودی و جلالی مقدم، ۱۳۹۹). بنابراین با توجه به یافته پژوهش حاضر و مطالب بیان شده می توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی بر انگیزه عملکرد شغلی معلمان ابتدایی موثر است.

فرضیه پنجم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر ارزیابی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر

است.

با توجه به یافته های به دست آمده ملاحظه می شود که بین آموزش الکترونیکی و ارزیابی عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات ارزیابی عملکرد شغلی افزایش می یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین اثربخشی آموزش الکترونیکی و مجازی بر ارزیابی عملکرد شغلی معلمان می توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی را روشی ابداعی می داند که محیطی تعاملی و متمرکز بر دانش آموزان، که از پیش به خوبی برنامه ریزی شده و متناسب برای هر فرد و در هر زمان و مکان است را به وجود می آورد آن هم با استفاده از ویژگی ها و منابع اینترنت و فناوری های دیجیتالی مطابق با اصول طراحی آموزشی که با محیط یادگیری باز، انعطاف پذیر و توزیع شده متناسب است. آموزش الکترونیکی و مجازی، استفاده از اینترنت برای رسیدن فراگیرندگان به منابع آموزشی، تعامل آنان با یکدیگر و با محتوای آموزشی و معلمان است تا در طی فرآیند یادگیری، حمایت مورد نظر را بدست آورد و به هدف خود یعنی کسب دانش و کسب مفاهیم مربوط به دانش آموزان و رشد مهارت های آموزشی دست یابد که همین امر مسبب بهبود ارزیابی عملکرد شغلی معلمان می شود (نیازی و بختیاروند، ۱۳۹۹). بنابراین با توجه به مطالب بیان شده و نتایج یافته پژوهش حاضر می توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی بر ارزیابی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی موثر است.

فرضیه ششم- آموزش الکترونیکی و مجازی بر اعتبار عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر

است.

با توجه به یافته های به دست آمده ملاحظه می شود که بین آموزش الکترونیکی و اعتبار عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات اعتبار عملکرد شغلی افزایش می یابد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین اثربخشی آموزش الکترونیکی و مجازی بر اعتبار عملکرد شغلی معلمان ابتدایی می توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی، بکارگیری مناسب رایانه و اینترنت برای حمایت از مهارت ها، یادگیری و دانش با دنبال کردن یک روش فراگیر می باشد که بر وسایل و تجهیزات تکنولوژی محصور نمی شود بلکه تمرکز بر فرآیند یادگیری به شیوه های کاملی است که بر اساس دانش آموز، تعامل و انگیزه های او با منابع آموزشی و موضوع و نیز سطح بهره وری است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹). معلم در آموزش سنتی ناگزیر به پایبندی به جدول زمانی مشخص و مفید و نیز ملزم به کار گروهی می باشد. اما اکنون آن ضروری به حساب نمی آید زیرا تکنولوژی جدید راه های ارتباط را بدون نیاز به حضور در مکان و زمانی مشخص فراهم کرده است به همین خاطر، اهمیت این نوع هماهنگی ایجاد شده در عدم خسته کردن است. آسان ساختن و تعدد شیوه های ارزیابی رشد معلم، وسایل ارزیابی فوری زمینه را فراهم می کند تا شیوه های متنوع به معلم داده شود جهت ایجاد و اضافه کردن اطلاعات در راستای ارزیابی سریع و آسان. کاهش سنگین بودن امور اداری برای معلم به نوعی آموزش الکترونیکی برای معلم این فرصت را فراهم می سازد تا فشارها و بارهای اداری که از او در هر بار حضور وقت زیادی می گیرد مانند دریافت تکالیف و ... کاهش یابد (عرفانی و قپانچی، ۱۳۹۸).

فرضیه هفتم: آموزش الکترونیکی و مجازی بر محیط عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان قائمشهر موثر

است.

با توجه به یافته های به دست آمده ملاحظه می شود که بین آموزش الکترونیکی و محیط عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری به لحاظ آماری دارد. به این معنی که هر چه افراد دارای نمرات آموزش الکترونیکی و مجازی بالاتری باشند، نمرات محیط عملکرد شغلی افزایش می یابد نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)،

مستحفظیان و همکاران (۱۳۹۵)، بارتیت و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، تای و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین آموزش الکترونیکی و مجازی بر محیط عملکرد شغلی معلمان می‌توان گفت که آموزش الکترونیکی و مجازی برای تمام جوامع چه توسعه یافته و چه در حال توسعه به ویژه در سایه تغییرهای سریع و پی در پی، ضرورتی حتمی به شمار می‌رود. این نوع از آموزش، فرصت‌ها و خدمات‌های آموزشی ارائه می‌دهد که از مشکلاتی که در آموزش عادی وجود دارد، فاصله می‌گیرد و می‌توان زمینه بهبود محیط عملکرد شغلی معلمان فراهم آورد. آموزش الکترونیکی و مجازی در مهارت پیدا کردن بسیاری از مهارت‌های درسی و آموزشی و گسترش دایره ارتباط میان معلم و دانش آموز و ارائه یادگیری به شکلی بهتر و ایجاد محیط آموزشی خوب و جدید مشارکت دارد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۹). آموزش الکترونیکی و مجازی به دانش آموز در دستیابی به اطلاعاتی که در زمان و مکانی که مناسب اوست کمک می‌کند و نیز باعث هماهنگی میان معلم و دانش آموز می‌شود و فرصت‌های برابری را برای دانش آموز در اعلام رأی خود در هر زمان و بدون هیچ مشکلی فراهم می‌سازد و باعث افزایش فعالیت یادگیری به میزان بسیار زیادی می‌شود و ارتباط میان فراگیرنده و همکلاسی‌های او و معلمان از طریق اتاق‌های گفتگو و جلسه‌های بحث و گفتگو تقویت شده و تنوع وسایل متناسب با تنوع فراگیرندگان فراهم می‌شود و همین باعث بهبود محیط عملکرد شغلی معلمان ابتدایی می‌گردد. معلم خدمات گوناگونی در جهت آسان سازی و غنابخشی به یادگیری دانش‌آموزان خود ارائه می‌دهد از جمله آسان سازی‌هایی که مرتبط با یادگیری دانش‌آموزان در گروه‌های مباحثه و گروه‌های تعاملی یادگیری است و نیز با فعال سازی برنامه‌های موجود در سی دی ها و تعامل با آن مرتبط است و نیز آسان سازی‌هایی که به اجرای ارتباطات مختلف از طریق اینترنت و ارائه کمک به دانش‌آموزان در انجام وظایف خود و تقویت مشارکت آنان در یادگیری مانند مشارکت آنان در اطلاعات و سؤالات و طلب مشاوره‌ها مرتبط است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۹).

منابع و مراجع

- [۱] بیرقی فرد، علی و همکاران (۱۳۹۹)، شبکه آموزشی دانش آموزی (شاد). مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه شناسی سال سوم پاییز شماره ۳.
- [۲] تقی زاده، علی (۱۳۹۹). تحلیل شبکه آموزشی دانش آموزان (شاد). آکامیس
- [۳] جهانیان، رمضان (۱۳۸۸)، راهکارهای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی انسانی آموزش و پرورش شهر تهران، دانش و پژوهش در علوم تربیتی سال ششم زمستان شماره ۲۴.
- [۴] داوودی، محمد، (۱۳۸۴)، نقش معلم در تربیت دینی، قم، انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- [۵] دوانلو، میترا، (۱۳۸۴)، برنامه درسی پنهان، مازندران، انتشارات شلفین.
- [۶] شورت، ادموند سی، (۱۳۸۷)، روش شناسی مطالعات برنامه درسی، مترجم: محمود مهرمحمدی و همکاران، تهران، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- [۷] قورچیان، نادرقلی و همکاران، (۱۳۸۳)، طراحی و مهندسی برنامه درسی در هزاره ی سوم، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- [۸] قاسمی، ارجاسب و قاسمی، فرشاد، ۱۳۹۴، برنامه ریزی آموزشی، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، کرمان.
- [۹] محکم کار، ایمان و حلاج، محمدمهدی (۱۳۹۳). شبکه های اجتماعی به دنبال چه هستند؟. فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی، سال اول، شماره ۲.
- [۱۰] محسن پور، بهرام (۱۳۸۹)، مبانی برنامه ریزی آموزشی، نشر، تهران.
- [۱۱] موسوی، ستاره و همکاران (۱۳۹۳)، نقش برنامه ریزی آموزشی در تربیت شهروند متعهد به فرهنگ ترافیک، فصلنامه مطالعات مدیر شماره ۳۲.