واکاوی الزامات و پیش‌بایسته‌های تأثیرگذار بردوره‌های آموزش و بهسازی معلمان زبان انگلیسی: مطالعه کیفی

تکتم پرهیزکار خدیو[۱]*، فرهاد فهندژ سعدی[۲]، شهرام افراز[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۱ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۷/۲۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر واکاوی الزامات و پیش‌بایسته‌های تأثیرگذار بردوره‌های آموزش و بهسازی معلمان زبان انگلیسی بود. روش پژوهش حاضر کیفی از نوع تحلیل محتوا بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدرسین زبان انگلیسی در مراکز آموزش زبان انگلیسی شهر شیراز بود که بر اساس نمونه‌گیری نظری (هدفمند) با تعداد ۲۶ نفر از مدرسین مصاحبه به‌عمل آمد و داده‌ها از مصاحبه‌ها استخراج شد. به‌منظور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش کیفی گرانهیم و لوندمن استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی ارائه شده است. نتایجکلی پژوهش نشان دادطراحی و ارائه درس، مدیریت کلاس درس، ارزشیابی فراگیران، تعامل، راهبردهای تدریس، ویژگی‌های مدرسان، مدیریت فعالیت‌ها، تکنیک‌های برخورد با خطاها به‌عنوان الزامات کلیدی در آموزش و بهسازی معلمان زبان انگلیسی مؤثر هستند. همچنین اهداف دوره، ویژگی‌های دوره، تجارب مدرسین، ارزیابی کلی دوره، تخصصی‌سازی و فعالیت‌های تکمیلی از پیش بایسته‌ها و عوامل تأثیرگذاربر دوره‌های آموزش و بهسازی مدرسان زبان انگلیسی به‌شمار می‌رود کهمی‌تواندربرنامه‌ریزی هر چه بهتر ایندوره‌ها کمک شایانی داشته باشد. بر اساس نتایج به‌دست آمده چنین می‌توان نتیجه گرفت که توجه به الزامات و پیش‌بایسته‌های ضروری احصاء شده در این پژوهش نقش کلیدی و محوری در بهبود دوره‌های آموزش و بهسازی مدرسان زبان انگلیسی دارد. لذا عدم توجه به این الزامات در طراحی دوره‌های آموزش و بهسازی مدرسان، کیفیت پایین یادگیری و آموزش فراگیران را به دنبال خواهد داشت.

واژگان کلیدی: آموزش و بهسازی، معلمان، زبان انگلیسی، دوره‌های آموزش و بهسازی.

۱. دکتری آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم، قشم، ایران.
*نویسندهٔ مسئول: Parhizkarkhadivtokttamm@gmail.com

۲. استادیار گروهزبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندر لنگه، ایران. Farhadfahandeh@gmail.com

۳. استادیار گروه زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم، قشم، ایران. shahram.afraz1352@gmail.com

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مقدمه

با گسترش جهانی شدن و یکپارچگی بیش از پیش اقتصادها، تحولات سریع تکنولوژی و اطلاعات و مطرح شدن مباحث مربوط به اقتصاد و جامعه دانایی، بحث آموزش سازمانی و برنامه‌ریزی جهت سرمایه‌گذاری بر روی آن مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و صاحبنظران قرار گرفته است. در شرایط متغیر و متحول جدید، منافع و مزایای آموزش سازمانی و مدیریت آن بیش از پیش افزایش یافته، عینی‌تر و ملموس‌تر شده است. از سویی تحول سازمان‌ها به عنوان یک استراتژی مهم در جهت بهسازی، به پویایی گروهی و قابلیت‌های افراد سازمان بستگی دارد. از این‌رو آموزش و بهسازی نیروی انسانی به منظور تضمین موفقیت در عصر دانایی محور نقش قطعی پیدا کرده است. آموزش سازمانی به منظور برآوردن نیازهای عملیاتی خاص برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود که از این طریق می‌توان در مفروضات ذهنی کارکنان نوسازی انجام و رفتارهای جدیدی را در سازمان ایجاد و جاری نمود (آلم و دویی[1]، ۲۰۲۴؛ هدایت و سیاخرانی[2]، ۲۰۲۴).

معلمان چهره‌های کلیدی در فرآیند یادگیری زبان انگلیسی هستند زیرا به علایق دانش آموزان خود جهت می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مسیر صحیح پیشرفت را پیدا کنند. معلمان زبان انگلیسی می‌توانند تأثیری گسترده، طولانی مدت و شگرف در مسیر یادگیری دانش‌آموزان خود داشته باشند. معلمان موفق زبان انگلیسی به عنوان زبان دوم[3] یا خارجی[4] کسانی هستند که آگاهی درستی از بعد دانش شناختی آموزش زبان دارند و علاوه بر این ویژگی‌های شخصیتی معلمان موفق را دارا می‌باشند. از جمله این ویژگی‌های شخصیتی می‌توان به انعطاف‌پذیری و سازگاری، اشتیاق، انصاف، مسئولیت‌پذیری، نگرش مراقبتی، صداقت و احترام اشاره کرد (آلسغایر[5]، ۲۰۱۷).

این روزها افراد زیادی می‌توانند معلم شوند، اما سؤال این‌جاست که آیا افراد زیادی می‌توانند معلمان مؤثری باشند؟ مؤثر بودن نه تنها مستلزم داشتن دانش عمیق محتوایی، بلکه مهارت‌های سازمانی، مدیریتی و ارتباطی، توانایی سازماندهی دستورالعمل‌ها و ارائه ارزیابی‌های مرتبط و منصفانه است. علاوه بر این، یک معلم مؤثر مسئول ایجاد فضای گرم کلاس درس برای ارتقای

1. Alam & Dewy
2. Hidayat & Syakhrani
3. ESL
4. EFL
5. AL- Seghayer, 2017

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

اشتیاق، انگیزه و رابطه تعاملی معلم و دانش‌آموز است. می‌توان گفت کسانی که می‌توانند مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی دانش‌آموزان را برای رسیدن به حداکثر پتانسیل یادگیری تشویق کنند، معلمان مؤثری هستند (روبیو۱، ۲۰۱۰).

پرواضح است که اقداماتی که معلمان در حین تدریس در کلاس انجام می‌دهند بر دانش‌آموزان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد. علاوه بر این، رفتارها و مسئولیت‌های معلمان می‌تواند از دیوارهای مدرسه هم فراتر رود، زیرا آن‌ها اعضای مورد اعتماد و احترام هر جامعه هستند. بنابراین فشار زیادی بر معلمان وارد می‌شود تا وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند. در مطالعه‌ای توسط لیاندو۲ (۲۰۱۵)، هم معلمان و هم دانش‌آموزان معتقد بودند که یک معلم با کیفیت باید نگرش‌های شخصی و همچنین علمی والا از خود نشان دهد. هر دو طرف همچنین بر این نظر توافق داشتند که رفتارهای فوری کلامی و غیرکلامی خاصی وجود دارد که معلمان انجام می‌دهند که می تواند منشأ ایجاد انگیزه و همچنین بی‌انگیزگی دانش‌آموزان باشد.

از آن‌جایی که معلمان در محیط آموزشی خود تجربه کسب می‌کنند، معقول است که به رویه‌هایی که انجام داده‌اند نیز نگاهی بیندازیم. طبق نظر پافو۳ (۲۰۰۵)، دانشی که معلمان در محل کار خود چه به شکل مستقیم و چه ضمنی جمع می‌کنند مانند یک شمشیر دولبه است که ممکن است برای فعالیت‌های شغلی آنها مفید یا مضر باشد. بنابراین، سازماندهی نوع تجربه و دانشی که معلمان در معرض آن هستند و آماده‌سازی فرآیندی که معلمان را به سمت یادگیری و پیشرفت مادام العمر سوق دهد یک نیاز اساسی است.

از این رو، محققان در مورد دوره‌های آموزشی شغلی که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت نیز نامیده می‌شوند، تأملاتی داشته‌اند. بیشتر مطالعات با این پیش‌تصور انجام می‌شود که کارکنان دائماً نیازمند ارتقای مهارت‌ها و دانش خود هستند و این‌که محل کار می‌تواند محیط مناسبی برای توسعه فعالیت‌های آن‌ها باشد. به عنوان مثال، لاک ۴ (۱۹۸۴) معتقد است که آموزش ضمن خدمت روشی پذیرفته شده است که به طور مؤثر دانش، مهارت و باورهای مثبت معلمان را افزایش می‌دهد. در حالی که معلمان گواهینامه تدریس خود را دریافت می‌کنند و موقعیت حرفه‌ای را شروع می‌کنند، آموزش ضمن خدمت می‌تواند فرآیندی برای ادامه تحصیل معلمان در نظر گرفته شود.

1. Rubio, 2010
2. Liando
3. Pfau
4. Locke

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

سانکار، آتال و دریاکولو[1] (۲۰۲۱) توجه دقیقی به آموزش معلمان به عنوان پیش نیاز لازم برای رشد آن‌ها داشتند. در حالی که آموزش و پرورش با ایجاد مهارت‌های آموزشی خاص سر و کار دارد، توسعه حرفه‌ای بر معلمان به صورت فردی متمرکز است. لازم به ذکر است که آموزش معلمان به نیازهای خاصی از جمله کمک به معلمان برای دستیابی به درجه‌ای از اطمینان نسبت به کاری که انجام می‌دهند پاسخ می‌دهد. در عین حال، توسعه حرفه‌ای یک هدف بلندمدت دارد، به‌عنوان مثال، چگونه یک معلم را می‌توان تشویق کرد که رشد کند و ایده‌های جدید را کشف کند.

سندهولتز[2] (۲۰۰۲) معتقد است که همه معلمان در یک مدرسه غالباً ملزم به شرکت در برخی از جلسات روزانه ضمن خدمت هستند. موضوعات جلسات توسط مدیران برنامه‌ریزی شده و توسط برخی کارشناسان که ممکن است کارمند همان آموزشگاه هم نباشند ارائه می شود. با این حال، بایراکچی[3] (۲۰۰۹) معتقد است که تجربه تدریس و آشنایی با مسائل آموزشی عمومی برای برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت بسیار مهم هستند، به‌طوری که فعالیت‌ها برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسبی داشته باشند، زیرا معلمان حرفه‌ای به طور گسترده از نیازهای واقعی معلمان آگاه هستند.

آیکاچ و یلیدیریم[4] (۲۰۱۷) با پیروی از همین خط فکر، تأکید کردند که از آن‌جایی که افراد باید خود را به‌روز کنند، تربیت معلمان برای مؤثر شدن یک سیستم آموزشی بسیار مهم است. با این حال، مصاحبه آن‌ها با معلمان مربوطه نشان داد که معلمان در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت مشکل دارند. آن‌ها با توجه به برنامه‌ریزی‌های انجام شده تأکید کردند که آموزش‌های ضمن خدمت بدون توجه به نیاز سنجی و یا حتی پرسیدن نظرات و عقاید معلمان برگزار می‌شود. آنها معتقد بودند که برنامه‌ریزی کافی برای اجرای برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت انجام نشده است.

به گفته صادقی و ریچاردز[5] (۲۰۲۱)، اگر برخی از عوامل کلیدی در نظر گرفته شوند، می توان انگیزه معلمان را برای شرکت در جلسات توسعه حرفه‌ای ایجاد کرد. برای مثال تعیین نیازهای معلمان، طراحی فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای، اطمینان از پیگیری و ارزیابی کارگاه‌ها، و همچنین پیشنهاد حمایت و پاداش سازمانی ضروری است. سولیس و همکاران[6] (۲۰۲۱) معتقدند که برنامه‌های تربیت معلم منابع و استراتژی‌های روشنی را برای معلمان پیش از خدمت فراهم می‌کند. آن‌ها همچنین

1. Sancar, Atal, and Deryakulu
2. Sandholtz
3. Bayrakcı
4. Aykac and Yilidirim
5. Sadeghi and Richards
6. Sulis et al.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

می‌توانند معلمان پیش از خدمت را برای درک علائم استرس تدریس خود آماده کنند. این شناخت منجر به توصیه هایی برای مقابله با مشکلات و راه حل هایی برای جلوگیری از مسائل مربوط به استرس می شود.

در همین راستا، کروکی و فارل[1](۲۰۱۹)در مورد پنج راه مختلف برای شکل‌گیری توسعه حرفه‌ای گزارش کردند: یادگیری مبتنی بر مدرسه، تعهد تحصیلی، پیگیری حرفه‌ای خارج از محیط مدرسه، طرح‌های دولتی، و یادگیری خودگردان. آنها معتقدند که توسعه حرفه‌ای مستمر به این معنی است که مدرسین زبان انگلیسی باید به طور مداوم دانش و مهارت‌های خود را با شرکت فعال در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به روز کنند.

همچنین باید توجه داشت که هم معلمان ضمن خدمت و هم معلمان مجرب چندین ویژگی شخصیتی مشابه را در زمینه رشد حرفه‌ای خود دارند. از پیش فرض‌های معلمان پیش از خدمت، می‌توان نتیجه گرفت که آن‌ها تصورات محدودی در مورد ویژگی‌های معلمان مؤثر دارند، زیرا آن‌ها عمدتاً بر تعداد محدودی از ویژگی‌ها تمرکز می‌کنند. در مقابل، باورهای معلمان مجرب ضمن خدمت ریشه در مجموعه‌ای غنی از منابع دارد. دوره‌های ضمن خدمت باید تصویر درستی از معلمان مؤثر ایجاد کنند تا فرآیند یادگیری مادام العمر را در آن‌ها تسهیل کند (تاج الدین و عالمی، ۲۰۱۹).

نتایج حاصل از مطالعه آیواز تونجل و کوبانگلو[2] (۲۰۱۸)، نشان داد که معلمان مبتدی معتقد بودند آموزش ضمن خدمت عملی نیست و به آنها در توسعه مهارت‌های شخصی کمک نمی‌کند. اما از سوی دیگر، اولا[3] (۲۰۱۸) ادعا کرد که معلمان دیدگاه‌های مثبتی در مورد این برنامه‌های آموزشی داشتند، زیرا آن‌ها را در معرض روش‌های مفید تدریس دانش‌آموز محور عملی برای اجرا در کلاس‌های خود قرار می‌دهند.

یکی از رویکردهای عملی قدرتمند شناخته شده در آموزش برای کمک به افزایش آگاهی معلمان از عملکرد خود، مشاهده کلاس درس است. از آن‌جایی که معلمان در درجه اول مسئول رشد و توسعه خود هستند، مشاهده کلاس توسط همکارانشان می‌تواند به افزایش کیفیت آموزشی ارائه شده کمک کند. اگر چه برخی از محققان معتقدند که تعریف و سنجش آموزش مؤثر

1. Cirocki and Farrell
2. Ayvaz Tuncel and Cobanglu
3. Ulla

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مبهم و بر مبنای نظرات شخصی است، دیگران بر این باورند که زمانی که اهداف، انتظارات و معیارها شناسایی و تعیین شوند، مشاهده کلاس می‌تواند بسیار مؤثر باشد (حلیم و همکاران[1]، ۲۰۱۸).

با توجه به نقش حیاتی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در رشد حرفه‌ای مدرسین زبان‌های خارجی، پژوهش حاضر به دنبال استفاده از تکنیک مشاهده کلاس درس به منظور بررسی و تعیین عوامل کلیدی مورد نیاز در دوره‌های آموزش ضمن خدمت است که می‌توانند بر عملکرد معلمان تأثیر مثبت بگذارند.

روش

به منظور دستیابی توصیفی غنی از تجارب، نگرش و ادراک مصاحبه شوندگان در مورد موضوع پژوهش حاضر از روش کیفی با رویکرد تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه مدرسان مراکز آموزش زبان انگلیسی در شهر شیراز بود. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ۲۶ معلم زبان انگلیسی به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند که براساس تجربیاتشان در پنج گروه طبقه‌بندی شدند. روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب معلمان شرکت‌کننده به منظور دستیابی به یک نمونه مناسب استفاده شد (تدلی و یو[2]، ۲۰۰۷). گروه‌ها به عنوان معلمان حرفه‌ای، باتجربه، نیمه‌مجرب، بی‌تجربه و مبتدی طبقه‌بندی شدند. معلمانی که بیش از ده سال سابقه کار داشتند به عنوان حرفه‌ای، شش تا ده سال کار در این حرفه با تجربه، سه تا پنج سال به عنوان کم تجربه و یک تا دو سال کار به عنوان بی‌تجربه در نظر گرفته شدند. در نهایت، کسانی که کمتر از یک سال سابقه تدریس داشتند، به عنوان تازه کار دسته‌بندی شدند.

شرکت‌کنندگان منتخب همگی مدرسین زبان انگلیسی در مؤسسه زبان انگلیسی کیش شیراز بودند که در سه گروه سنی کودکان، نوجوانان و بزرگسالان تدریس می‌کردند. همه ۲۶ معلم شرکت کننده رضایت دادند که در جلسه توجیهی، کارگاه‌های آموزشی، و در نهایت در یک مصاحبه گروهی شرکت کنند. جدول شماره ۱ در ذیل اطلاعات جامعه‌شناختی شرکت‌کنندگان را ارائه می‌دهد.

1. Halim et al.
2. Teddlie and Yu

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول ۱. اطلاعات جامعه‌شناختی معلمان شرکت‌کننده

مدرسین	تعداد	جنسیت	تجربه تدریس
حرفه‌ای	4	مؤنث	بیش از ۱۰ سال
	0	مذکر	
باتجربه	4	مؤنث	۶ تا ۱۰ سال
	1	مذکر	
کم‌تجربه	3	مؤنث	۳ تا ۵ سال
	2	مذکر	
بی‌تجربه	5	مؤنث	۱ تا ۲ سال
	1	مذکر	
تازه‌کار	5	مؤنث	کمتر از یک سال
	1	مذکر	

داده‌های مورد نیاز برای مطالعه فوق از چهار طریق مشاهده کلاس‌های درس، آرشیو مشاهدات سال‌های گذشته، جلسات توجیهی و مصاحبه جمع‌آوری شد. قبل از اجرای فرایند اصلی تحقیق، جلسه‌ای تشکیل شد که در آن به معلمان مربوطه توضیحاتی در مورد مطالعه و اهداف آن ارائه شد و همچنین درخواست مجوز برای فیلمبرداری از کلاس‌های آنها شد. همچنین به معلمان اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه خواهد بود تا آن ها بتوانند آزادانه در مورد دیدگاه‌های خود صحبت کنند.

از آن‌جا که یکی از روش‌های اصلی مطالعه مشاهده و گزارش عملکرد معلمان در حین تدریس است، کلاس‌ها با حداقل مزاحمت و در حالی که مدرس در یک جلسه معمول مشغول تعامل با دانش‌آموزان بود مشاهده شدند. از وقایع کلاس‌ها بدون هیچ‌گونه قضاوتی یادداشت‌برداری شد. همچنین مشاهده‌گر کلاس‌ها را با دریافت مجوز قبلی، برای توضیحات بیشتر و تأیید یادداشت‌های مکتوب، به صورت ویدئویی ضبط کرد. لازم به ذکر است که ناظر سعی می‌کرد در خلوت‌ترین قسمت کلاس به صورت بی‌صدا بنشیند تا ناچیزترین اثر را بر عملکرد مدرس و دانش‌آموزان داشته باشد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

ثانیاً، برای ایجاد درک عمیق‌تر از عملکرد مدرسین، از آن‌ها دعوت شد تا هریک به طور جداگانه در یک جلسه توجیهی شرکت کنند. تلاش شد تا جلسه توجیهی کمتر از دو روز بعد از تشکیل کلاس آن‌ها برگزار شود. در این جلسات، معلمان و ناظر کلاس‌های ضبط شده را تماشا کردند و در مورد مسائل مربوط به کلاس و تدریس بحث کردند. جلسات توجیهی برای محققین از این لحاظ ارزشمند بود که از آن‌ها برای تصمیم‌گیری در مورد موضوعات مورد نیاز برای استفاده در طراحی دوره ضمن خدمت استفاده شد. در جلسه توجیهی، معلمان آزاد بودند که از زبان مادری یا انگلیسی برای اشاره به نظرات خود استفاده کنند و از آن‌ها اجازه گرفته شد تا جلسات توجیهی نیز ضبط شوند. علاوه بر این، آرشیو گزارشات مشاهدات کلاس‌های همان ۲۶ مدرس با مجوز مدیر مؤسسه جمع‌آوری شد. محقق چهار گزارش مشاهداتی مربوط به کلاس هر معلم در سال گذشته را که معلمان ناظر برای مؤسسه گردآوری کرده بودند، جمع‌آوری کرد.

سپس تمام داده‌های جمع‌آوری شده برای برنام-ریزی دوره ضمن خدمت مورد استفاده قرار گرفتند. نه موضوع هر یک در جلسه‌ای جداگانه مورد بحث و بررسی قرار گرفتند که در آن مدرسین نه تنها شنوندگان بلکه شرکت‌کنندگان و مجریان فعال نیز بودند. در جلسه پایانی دوره، مصاحبه گروهی متمرکز انجام شد و نظرات معلمان ثبت شد. سرانجام، پس از دو هفته، یک مصاحبه حضوری برای پرسیدن برخی از سؤالات مهم در مورد اثربخشی این دوره بر عملکرد آن‌ها در کلاس‌های واقعی برگزار شد. مدرسین حق داشتند نظرات خود را آزادانه با معلمان دیگر در میان بگذارند و مدرسین ارشد می‌توانستند تجربیات خود را با تازه‌کارها به اشتراک بگذارند.

داده‌های حاصل از مصاحبه با روش تحلیل محتوا و با رویکرد کیفی گرانهیم و لوندمن[1] مورد تحلیل قرار گرفت. اولین گام در تجزیه و تحلیل داده‌ها، ساماندهی داده‌ها برای تهیه گزارشی جامع و دقیق بود. اطلاعات مربوط به مشاهده کلاس‌ها، جلسات توجیهی، آرشیو مشاهدات گذشته و مصاحبه‌ها طبقه‌بندی و به نام مدرس مربوطه نامگذاری شد. پس از ثبت داده‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مکس‌کیودا۲ استفاده شد تا داده‌ها کدنویسی و سازماندهی شده و الگوها و مضامین شناسایی شوند. در نتیجه، با استفاده از کدهای اولیه موضوعات موجود در گزارش مشاهدات و مصاحبه‌ها دسته‌بندی شدند و الگوها و

1.Graneheim&Lundman
2. MAXQDA

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مضامین با جستجوی ارتباطات تولید شدند. از این دسته‌بندی‌ها و مضامین برای تعیین سرفصل‌های دوره و برنامه‌ریزی جلسات آتی استفاده شد.

یافته‌ها

داده‌های گزارش‌های مشاهدات و مصاحبه‌ها به طور جداگانه ثبت و دسته‌بندی شدند تا به نتیجه دقیق و روشنی درباره موضوعات مورد تحقیق دست یافته شود. داده‌های حاصل از مشاهده کلاس‌ها به محقق کمک کرد تا در مورد موضوعات مورد نیاز دوره ضمن خدمت تصمیم بگیرد. بر اساس گزارش مشاهده عملکرد مدرسین و همچنین آرشیو گزارش عملکرد سال گذشته، محقق توانست ۹ مضمون مورد نیاز در دوره‌های ضمن خدمت را شناسایی کند. جدول ۲ این مضامین و نمونه‌هایی از زیرمجموعه آن‌ها را فهرست می‌کند.

جدول ۲. مضامین کلی وفرعی مورد نیاز دوره آموزش و بهسازی معلمان

مضامین اصلی	مضامین فرعی
• طراحی درس	۱. تعییناهداف درس ۲. آگاهیازنحوهشروعدرس ۳. آگاهیازنحوه بسط و توسعهدرس ۴. آگاهیازنحوهاتصالمطالبجدیدبهاطلاعات گذشته ۵. آگاهیازچگونگیپایان دادندرس
• ارایه درس	۱. سرعت تدریس ۲. استفادهازسوالات مفهومی و درک مطلب ۳. نظارتمستمر بر تدریس ۴. مشارکتدانشآموزان
• مدیریت کلاس	۱. رویهکلاسیروشنومنسجم ۲. راهبردهایانضباطی ۳. محیط کلاسیمثبت ۴. احترامبههمکلاسی ها و معلم ۵. تشخیصرفتارمخرب
• ارزیابی پیشرفت فراگیران	۱. مستند کردن پیشرفت فراگیرانبر اساساهداف ۲. ارایه شواهدپیشرفت ۳. استراتژیهایارزیابیمستمر ۴. تشویقبهارزیابیخودوهمکلاسی ها
• تعامل	۱. تشویقفراگیران به طرح پرسش ۲. استفادهازپاسخهایمناسببرایحفظتعامل

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

	۳. استفادهازگروهبندیبرایتشویقتعاملبین فراگیران ۴. طرح سئوالاتمناسببرایافزایشزمانتفکرعمیق
• راهبردهای کلی تدریس	۱. تنوع مواد آموزشی ۲. استفادهازفعالیتهایکلاسی مناسب ۷. استفادهازرویکردآموزشیمتناسببباسبکهاییادگیری ۸. ایجادفرصتیادگیریغیررسمی
• ویژگی های مدرس	۱. تماسچشمیوحرکات بدن ۲. اعتمادبهنفس ۳. آگاهیازسبکهاییادگیری ۴. شنوندهفعال ۵. آشنا بهاستفادهازتکنولوژی
• مدیریت فعالیت ها و دادن دستورالعمل	۱. توانایی هدایتمباحث ۲. تسهیلتمرین ها و فعالیت ها ۳. استفادهازیادگیریفعال
• تکنیک های برخورد با اشتباهات	۱. خوداصلاحی ۲. تصحیحفوری ۳. پیشبینیخطا ۴. توسعهفعالیتارتباطیازخطاها ۵. تصحیحهمتایان ۶. استفادهازاستراتژیبازسازی

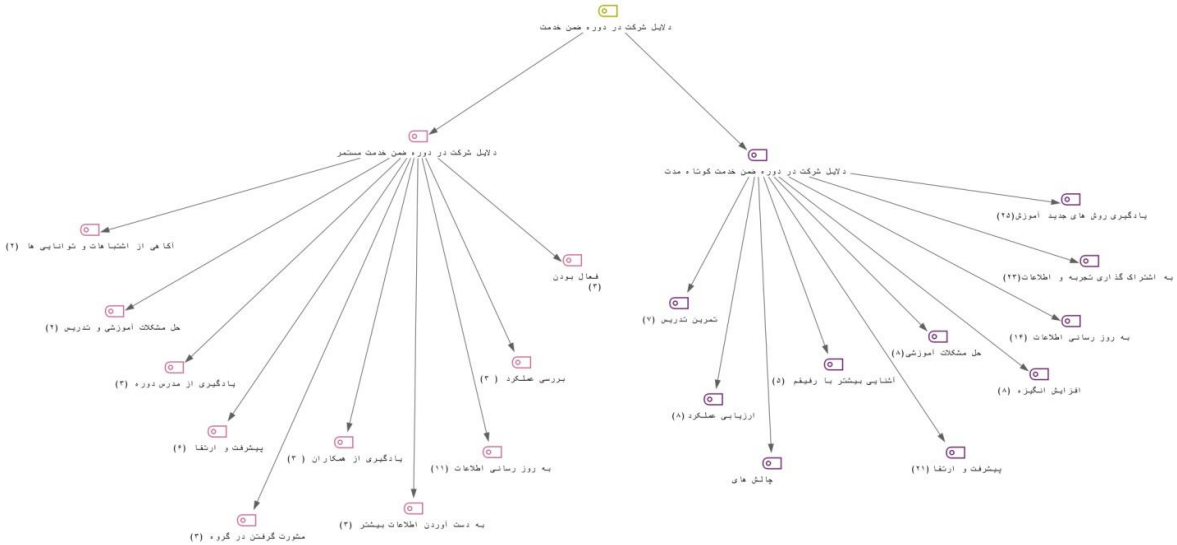
همان‌طور که قبلاً ذکر شد، پس از برگزاری دوره طراحی شده، مدرسین برای جلسه مصاحبه دعوت شدند. نظرات مصاحبه‌شوندگان درباره عوامل مؤثر بر شرکت مدرسین در دوره‌های آموزش ضمن خدمت در هفت حیطه خلاصه شد که مضامین به دست آمده در جدول ۳ زیر گزارش شده است.

جدول ۳. عوامل مؤثر بر شرکت مدرسین در دوره های آموزش ضمن خدمت

ردیف	مضامین
1	هدف از شرکت در دوره
2	ویژگی های دوره
3	مدرسین با تجربه و تازه کار در دوره
4	ارزیابی دوره
5	تخصصی سازی دوره
6	ویژگی های قابل ملاحظه دوره
7	کارگاه ها و کلاس های جانبی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

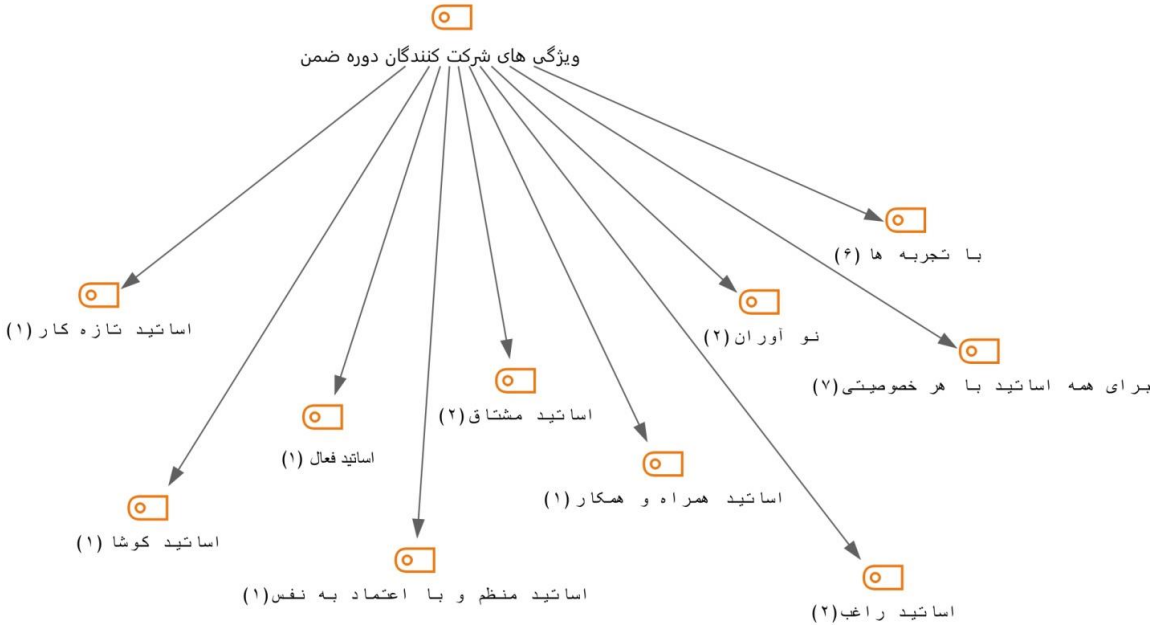
دور بعدی تحلیل‌ها دلایلی را که مدرسین را برای شرکت در دوره های ضمن خدمت ترغیب می‌کرد، بررسی می کند. اکثر معلمان تجربه شرکت در دوره ضمن خدمت کوتاه مدت را داشتند که مهم ترین دلیل آن ها از شرکت در این دوره ها یادگیری روش های جدید و به اشتراک گذاری تجربه است. با توجه به طولانی مدت بودن دوره آموزشی طراحی شده، مدرسین دلایل مختلفی را ذکر کردند که مهمتر از همه به روز رسانی اطلاعات بود. شکل ۱ زیر دلایل مهم ذکر شده را نشان می دهد.



تصویر ۱. دلایل شرکت مدرسین زبان در دوره‌های ضمن خدمت

همچنین، از مدرسین پرسیده شد که چه ویژگی‌هایی می‌تواند آن‌ها را برای شرکت مشتاقانه در دوره‌های ضمن خدمت ترغیب کند. اکثر معلمان تأیید کردند که این دوره‌ها برای مدرسین با هر خصوصیتی سودآور است. علاوه بر این، برخی از مدرسین معتقد بودند که معلمان با تجربه و نوآور می‌توانند از این دوره‌ها سود بیشتری کسب کنند. شکل ۲ زیر برخی از ویژگی‌های ذکر شده را نشان می‌دهد.

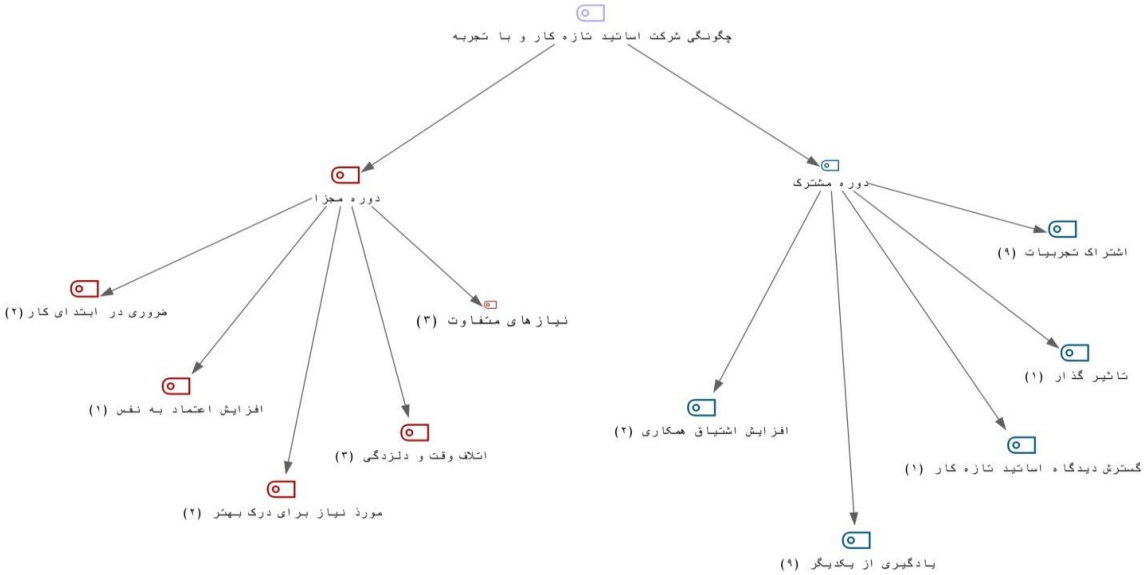
[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



تصویر ۲. ویژگی های معلمان شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت

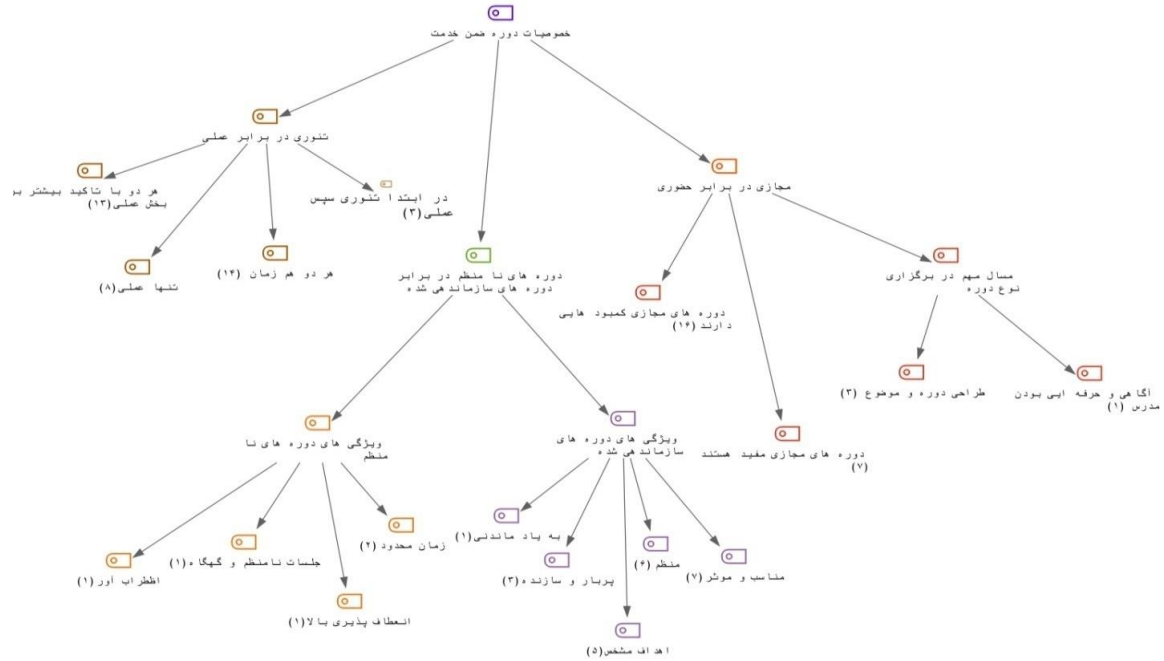
در مرحله بعد، از مدرسین پرسیده شد که آیا آن‌ها از شرکت در چنین دوره‌ای رضایت دارند یا ممکن است ترجیح دهند در دوره‌هایی با ویژگی‌های متفاوت شرکت کنند. نتیجه این بررسی که در شکل ۳ نشان داده شده است، روشن می‌کند که اگرچه مدرسین مبتدی و باتجربه از کنار هم بودن و یادگیری از یکدیگر تا حدی لذت می‌برند، اما برخی موضوعات می‌تواند برای افراد با تجربه خسته کننده باشد. از آن‌جایی که آن‌ها ممکن است نیازهای متفاوتی داشته باشند، ممکن است لازم باشد در دوره‌ای که مختص مدرسین باتجربه می‌باشد شرکت کنند. اما، مدرسین مبتدی نسبت به حضور در دوره‌ای با افراد باتجربه احساس خوش‌بینی داشتند، زیرا این فرصتی بود که دید خود در مورد تدریس را گسترش دهند و بر اعتماد به نفس خود بیفزایند. تعدادی از مدرسین تازه کار از این موضوع که در ابتدای دوره به طور جداگانه در جلسات شرکت کنند خشنود به نظر نمی‌رسیدند.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



تصویر ۳. اساتید با تجربه و تازه کار در دوره های ضمن خدمت

در ادامه، خصوصیات دوره‌های ضمن خدمت که مدرسین زبان انگلیسی آن‌ها را ترجیح می‌دهند در شکل۴ نمایش داده شده‌اند.

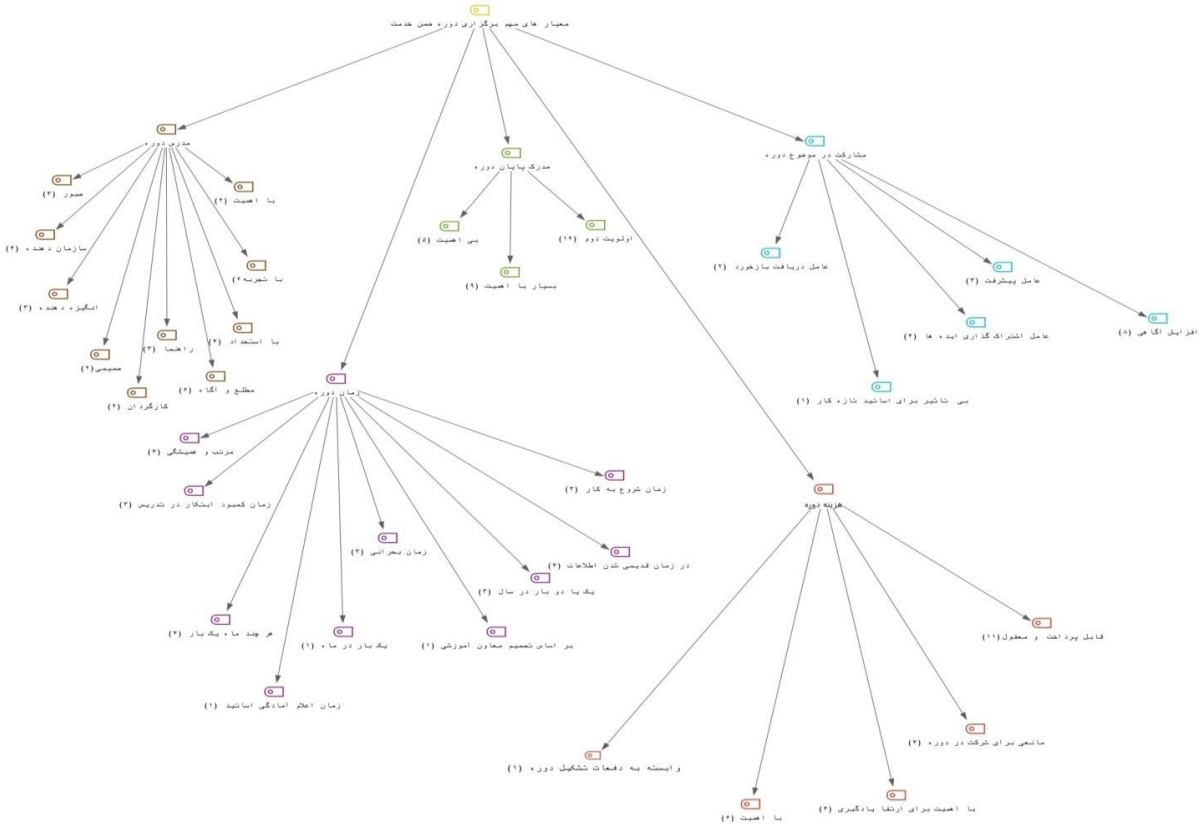


تصویر ۴. خصوصیات مورد نظر مدرسین از دوره‌های ضمن خدمن

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مدرسین تأکید کردند که بیشتر طرفدار کلاس های حضوری هستند زیرا به نظر می رسد کلاس‌های مجازی مشکلات و کاستی‌های بسیاری دارند. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که مدرسین ترجیح می‌دهند در یک دوره ضمن خدمت ساختاریافته شرکت کنند که در آن هر دو مسائل تئوری و نظری گنجانده شده باشند.

در نهایت، همان‌طور که در شکل ۶ نشان داده شده است، معیارهای مهم شرکت مدرسین در دوره‌های ضمن خدمت به پنج دسته تقسیم می‌شوند. مهم‌ترین انگیزه مدرسین از شرکت در این دوره‌ها، مدرس دوره بود که می‌تواند نقشی حیاتی در مدیریت دقیق دوره را داشته باشد. اولویت دوم معلمان زمان شرکت در این دوره‌ها و سه عامل دیگر اهمیت مدرک، میزان هزینه و مشارکت در انتخاب سرفصل‌های دوره بود.



تصویر ۵. معیارهای مدرسین جهت شرکت در دوره‌های ضمن خدمت

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بحث ونتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف واکاوی الزامات و پیش‌بایسته‌های تأثیرگذار بر دوره‌های آموزش و بهسازی معلمان زبان انگلیسی انجام شد. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت عمدتاً توسط اکثر معلمان به عنوان یک تکنیک مؤثر برای بهبود دانش و مهارت‌ها پذیرفته شده است (گارزون آرتاچو و همکاران[1] ۲۰۲۰؛ پوپووا و همکاران[2]، ۲۰۲۲). یافته‌های مطالعه حاضر کاملاً این واقعیت را تأیید می‌کند که معلمان می‌توانند با شرکت در دوره‌های ضمن خدمت مداوم، روش تدریس خود را به‌روز نگه دارند. اولاً با توجه به دلایل مدرسین برای شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، می‌توان به این نکته اشاره کرد که اساتید به‌طور کلی به سودمندی این دوره‌ها اذعان دارند. با این حال، نظر آن‌ها بیشتر در مورد دوره‌های مستمر مثبت بود، زیرا می‌توانستند به طور مداوم دانش خود را به‌روز کنند، در گروه‌ها مشورت کنند، از اشتباهات خودآگاه شوند و راه‌حل‌هایی برای مشکلات جاری بیابند.

در مرحله دوم، ویژگی‌های شرکت‌کنندگانی که می‌توانند از مزایای دوره ضمن خدمت بهره‌مند شوند بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که تمامی مدرسین با ویژگی‌ها و تیپ‌های شخصیتی می‌توانند از خصوصیات این دوره‌ها بهرمند شوند. در نظر گرفتن مقوله خصوصیات دوره نشان می‌دهد که معلمان مجربی که عمدتاً سعی در نوآوری دارند و علاقه بیشتری به فنون جدید تدریس دارند، با رغبت بیشتری در دوره‌ها شرکت می‌کنند.

ثالثاً، بررسی این موضوع که آیا برگزاری دوره برای مدرسین با تجربه و مبتدی در کنار هم مفید است یا جلسات باید جداگانه باشند نشان داد که اگرچه برخی از معلمان معتقد بودند که به دلیل تفاوت در نیازهای مدرسین مبتدی و باتجربه، آن‌ها برای شرکت در جلسات جداگانه احساس اعتماد به‌نفس بیشتری می‌کنند، اکثریت موافق بودند که با هم بودن باعث تشویق بیشتر همکاری می‌شود و منجر به اشتراک تجربیات و گسترش دید می‌شود.

همچنین با توجه به همه‌گیری ویروس کرونا، برخی از آخرین جلسات دوره طراحی شده به صورت مجازی برگزار شد. با این حال، مدرسین کلاس‌های غیرمجازی را ترجیح می‌دهند. اما آن‌ها همچنین معتقد بودند که نحوه‌ی مدیریت جلسات دوره توسط مربی می‌تواند جلسات مجازی را به اندازه جلسات غیرمجازی مؤثر کند. معلمان به شدت طرفدار یک دوره‌ی ساختاریافته

1. Garzón Artacho, et al.
2. Popova, et al.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بودند که در آن بتوانند برنامه‌ی کل جلسه را از قبل داشته باشند. آن‌ها بیان کردند که یک دوره سازماندهی شده با اهداف مشخص سازنده است، در حالی که دوره‌های بدون ساختار می‌تواند استرس‌زا و فاقد نتیجه باشد. با توجه به مباحث عملی و نظری مورد بحث در دوره‌های ضمن خدمت، مدرسین ترجیح دادند که در کنار تئوری به مسائل عملی هم پرداخته شود.

علاوه بر این، برخی از عوامل حیاتی دوره مشخص شدند. این عوامل عبارتند از: اهمیت مدرس دوره، زمان مناسب برای شرکت، گواهی شرکت در دوره، هزینه و مشارکت معلمان در انتخاب سرفصل‌ها. شرکت‌کنندگان انتظار داشتند که مدرس دوره با تجربه، آگاه و دارای دانش کافی باشد. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهند که مشارکت معلمان در انتخاب موضوعات مورد بحث می‌تواند بسیار سودمند باشد زیرا می‌تواند آگاهی معلمان را افزایش دهد و منجر به بهبود مؤثر شود.

مطالعه‌ی حاضر عوامل مهم در تبیین دوره‌های ضمن خدمت را روشن می کند که می‌تواند معلمان را برای مشارکت با هدف داشتن عملکرد آموزشی مؤثرتر ترغیب کند. در نتیجه عوامل مهمی را ارائه می‌کند که می‌توان در طراحی دوره‌های ضمن خدمت مورد استفاده قرار داد. این مطالعه برای همه مدرسین، طراحان دوره، مدیران، مؤسسات دانشگاهی، مدارس و مؤسسات خصوصی مفید است. طراحان دوره می‌توانند از یافته‌های این مطالعه برای درک نیازهای معلمان بهره ببرند و دوره‌های مفیدی را تهیه کنند که نه تنها معلمان را برای شرکت در دوره‌های آموزشی خود یاری کند، بلکه منجر به همکاری فعال و متقابل شود.

یافته‌های این مطالعه ثابت می‌کند که معلمان در صورتی حاضر به شرکت در دوره‌های ضمن خدمت هستند که مطمئن باشند که این دوره‌ها زمان و انرژی آنها را هدر نمی‌دهد. اگر چه مسائلی مانند هزینه، گواهی و زمان را نمی‌توان نادیده گرفت، معلمان عموماً بینش مثبتی نسبت به شرکت فعال در دوره‌های ضمن خدمت دارند که توسط مدرسین حرفه‌ای سازماندهی شده است.

لازم به ذکر است که بسیاری از مدیران مدارس و مؤسسات خصوصی علاقه‌مند به بهبود عملکرد معلمان خود هستند. دیگر جنبه‌ی مثبت قابل توجه این مطالعه این است که مدرسین و برگزارکنندگان دوره‌های ضمن خدمت می‌توانند بینش خود را قبل از برنامه‌ریزی جلسات توسعه حرفه‌ای بهبود بخشند. در نهایت پیشنهاد می‌شود قبل از تصمیم‌گیری در مورد سرفصل‌های دوره، نیازهای معلمان بررسی شود. مشارکت دادن معلمان در انتخاب موضوعات مفید خواهد بود. تهیه‌ی یک دوره‌ی عملی که در آن معلمان عمدتاً انجام‌دهنده هستند تا شنونده، انگیزه بیشتری برای معلمان برای شرکت در به ارمغان خواهد آورد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

اما مطالعه‌ی حاضر از این جهت دارای محدودیت است که بر روی گروهی از مدرسین زبان انگلیسی از مؤسسه زبان‌های خارجی کیش در شیراز متمرکز شده است. دوره‌ی ضمن خدمت فوق بر اساس مشاهده عملکرد معلمان در این مؤسسه خاص برنامه‌ریزی شد و در نتیجه قابلیت تعمیم‌پذیری آن محدود می‌باشد. اما طراحی این مطالعه را می‌توان در زمینه‌های دیگر تکرار کرد تا مضامین مورد نیاز روشن‌تر شوند. همچنین می‌توان پرسشنامه‌ای بر اساس مؤلفه‌ها و مقوله‌های کیفی برای اعتبار سنجی کمی دوره طراحی شده تنظیم کرد.

References

Alam, A. A., & Dewi, A. E. R. (2024). Integration of Education in Human Resource Development: Transformation of the Human Resource Management Paradigm. *Maneggio*, *1*(3), 1-9.

Al-Seghayer, K. (2017). The central characteristics of successful ESL/EFL teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, *8*(5), 881-890.

Aykaç, N., & Yildirim, K. (2017). Evaluation of Classroom Teachers' Opinions about In-Service Training (The Case of Mugla). *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, *17*(1), 1121-1130.

Ayvaz-Tuncel, Z., &Çobanoglu, F. (2018). In-Service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners. International Journal of Instruction, 11(4), 159-174.

Badawi, M. F. (2009). Using Blended Learning for Enhancing EFL Prospective Teachers' Pedagogical Knowledge and Performance. *Online Submission*.

Bayrakcı, M. (2009). In-service teacher training in Japan and Turkey: A comparative analysis of institutions and practices. Australian Journal of Teacher Education, 34(1), 2.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Baytur, B. &Razı, S. (2015). The characteristics of effective EFL teachers from the perspective of Turkish EFL learners. *International Journal of Human Behavioral Science*, 1(2), 1-9.

Cirocki, A., & Farrell, T. S. (2019). Professional development of secondary school EFL teachers: Voices from Indonesia. *System*, *85*, 102111.

Garzón Artacho, E., Martínez, T. S., Ortega Martin, J. L., Marin Marin, J. A., & Gomez Garcia, G. (2020). Teacher training in lifelong learning—The importance of digital competence in the encouragement of teaching innovation. *Sustainability*, *12*(7), 2852.

Halim, S., Wahid, R. A., & Halim, T. (2018). Classroom observation-a powerful tool for continuous professional development (Cpd). *International Journal on Language, Research and Education Studies*, *2*(2), 162-169.

Hidayat, A., & Syakhrani, A. W. (2024). THE DYNAMICS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, *4*(2), 519-529.

Liando, N. V. (2015). Students VS teachers perspectiveson best teacher characteristicsin EFL classrooms. *TEFLIN journal*, *21*(2), 118-136.

Locke, L.F. (1984). Research on Teaching Teachers: Where are We Now? *Journal ofTeaching Physical Education*. Monograph 2.

Pfau, R. (2005). An Introduction to On-the-Job Training and Learning. In: Technical report. Available at: https://www. researchgate. net/publication .

Popova, A., Evans, D. K., Breeding, M. E., &Arancibia, V. (2022). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, *37*(1), 107-136.

Rubio, C. M. (2009). Efective teachers-profesional and personal skills. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (24), 35-46.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Sadeghi, K., & Richards, J. C. (2021). Professional development among English language teachers: challenges and recommendations for practice. *Heliyon*, *7*(9), e08053.

Sandholtz, J. H. (2002). Inservice training or professional development: Contrasting opportunities in a school/university partnership. Teaching and teacher education, 18(7), 815-830.

Sancar, R., Atal, D., &Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, *101*, 103305.

Sulis, G., Mercer, S., Mairitsch, A., Babic, S., & Shin, S. (2021). Pre-service language teacher wellbeing as a complex dynamic system. *System*, *103*, 102642.

Tajeddin, Z., & Alemi, M. (2019). Effective Language Teachers as Persons: Exploring Pre-Service and In-Service Teachers' Beliefs. *TESL-EJ*, *22*(4), n4.

Teddlie, C., & Yu, F. (2007). Mixed methods sampling: A typology with examples. Journal of mixed methods research, 1(1), 77-100.

Ulla, M. B. (2018). In-Service Teachers' Training: The Case of University Teachers in Yangon, Myanmar. Australian Journal of Teacher Education, 43(1), 66-77.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Analyzing the effective requirements and prerequisites of English language teacher training and improvement courses: a qualitative study

ToktamParhizkarKhadiv[1*], FarhadFahandezhSaadi[2], Shahram Afraz[3]

Abstract

Present study reports on the critical features of a structured on the job training (OJT) course designed for teachers of English as a foreign language (EFL). A course on OJT was planned after observing twenty-six EFL teachers' performance and briefing sessions. The researchers monitored the classes four times through two terms. Moreover, the researchers studied four archive observation reports of the same teachers. Based on observation reports and teacher debriefing sessions, then, the designed course was administered through workshops with predetermined topics. The codes of observation reports were organized into different categories discussed in the workshops. In addition, an interview was conducted with teachers which were later arranged into seven themes. The results highlighted the specification of OJT course factors that can change the system of planning OJT courses. In addition, interview results demonstrated that teachers would like to participate in a structured, regular OJT course that focuses on practical and theoretical issues. The main reason for teachers to participate was to get familiar with new methods of teaching. Although the cost and getting a certificate of the course seemed necessary, they could be considered teachers' second priority if they are assured of having an experienced trainer. Results demonstrate the importance of taking these factors into account when designing OJT courses for language teachers.

Keywords: classroom observation, EFL teachers, on the job-training course.

1. Department of English, Islamic Azad University, Qeshm branch, Qeshm.
*Corresponding Author: Parhizkarkhadivtokttamm@gmail.com

2. Department of English, Islamic Azad University, Bandar Lenge branch, Bandar Lenge. Farhadfahandeh@gmail.com
3. Department of English, Islamic Azad University, Qeshm branch, Qeshm. shahram.afraz1352@gmail.com

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]