

Identifying and Evaluating Mooc-Based Model Components for Training Municipal Employees

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Sahar Oghbaee¹

Maryam Golbabaee^{2*}

Mohammadreza Shahabadi³

How to cite this article

Sahar Oghbaee, Maryam Golbabaee, Mohammadreza Shahabadi, Identifying and Evaluating Mooc-Based Model Components for Training Municipal Employees, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(1): 378-391.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Azad University, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: m_golbabaee@azad.ac.ir

Article History

Received: 2020/12/25

Accepted: 2021/05/10

ABSTRACT

Purpose: The present research was conducted with the aim of identifying and evaluating the components of the mooc-based model for the training of municipal employees.

Materials and Methods: the aforementioned research is fundamental-applied in terms of its purpose; In terms of data, it is a mixed method (first qualitative and then quantitative) with an exploratory approach, and in terms of the implementation of the research in the qualitative phase, it is of the content analysis type, and in terms of the nature and type of study in the qualitative dimension, it is conventional content analysis, and in terms of the implementation of the research in the quantitative phase, it is a cross-sectional survey. The statistical population of the research in the qualitative part included 15 experts, experts and specialists. To determine the sample size in this section, a non-random, purposeful sampling method was used. In the quantitative part, the statistical population included employees in the queue units and headquarters of Tehran Municipality, who were selected in total 60 people. The tools of the qualitative part were semi-structured interviews, and in the quantitative part, researcher-made questionnaires were used. The validity and reliability of the measurement tool was discussed and confirmed. (In order to analyze the data in the qualitative part, the coding method derived from conventional content analysis method was used, and in the quantitative part, factor analysis and structural equation modeling were used.

Findings: The results of the research showed that the components of the Mooc model include, including, goals, audience determination, needs assessment, feasibility, title selection, title type, platform selection, content, support, interactive platform, audience engagement, were the evaluation strategy and the components affecting it included information technology, management, scientific/professional qualification.

Conclusion: The implementation of MOK educational model in the municipality can have a significant impact on the performance of employees. The implementation of these courses by improving the literacy level of municipal employees in each job unit they are working in will make them better define their job and show better efficiency and effectiveness.

Keywords: Mooc-Based education, information technology, management, Tehran Municipality

واژه های کلیدی: آموزش مبتنی بر موک، فناوری اطلاعات، مدیریت، شهرداری تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰

* نویسنده مسئول: m_golbabaee@azad.ac.ir

سحر عقباتی^۱

دانشجو دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مریم گل بابایی^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

محمدرضا شاه آبادی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، هیات علمی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارزیابی مولفه های الگوی مبتنی بر موک برای آموزش کارکنان شهرداری انجام پذیرفته است. **مواد و روش ها:** پژوهش مذکور از نظر هدف، بنیادی-کاربردی؛ از نظر داده ها روش آمیخته (ابتدای کیفی و سپس کمی) با رویکرد اکتشافی است و از نظر اجرای پژوهش در مرحله کیفی، از نوع تحلیل محتوا است و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی تحلیل محتوای عرفی است و از نظر اجرای پژوهش در مرحله کمی، پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل صاحب نظران، خبرگان و متخصصان به تعداد ۱۵ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه در این بخش از روش نمونه گیری غیر تصادفی، هدفمند استفاده شد. در بخش کمی، نیز جامعه آماری شامل کارکنان در واحدهای صف و ستاد شهرداری تهران بودند که در مجموع تعداد ۶۰ نفر انتخاب شدند. ابزار بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی و پایایی ابزار مورد سنجش قرا رگفت و تایید شد. (به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش کدگذاری برگرفته از روش تحلیل محتوای عرفی استفاده شد و در بخش کمی، از تحلیل عاملی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه های تشکیل دهنده الگوی موک شامل، شامل، اهداف، تعیین مخاطب، نیازسنجی، امکان سنجی، انتخاب عنوان، نوع عنوان، انتخاب پلت فرم، محتوا، پشتیبانی، بستر تعاملی، درگیرسازی مخاطب، راهبرد ارزشیابی بودند و مولفه های اثرگذار بر آن شامل فناوری اطلاعات، مدیریت، صلاحیت علمی / حرفه ای بودند.

نتیجه گیری: اجرای الگوی آموزشی موک در شهرداری می تواند بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری داشته باشد. اجرای این دوره ها با ارتقای سطح سواد کارکنان شهرداری در هر واحد شغلی که مشغول به کار می باشند باعث می شود، آنها ضمن تعریف بهتری از شغل خود، کارآیی و اثربخشی بهتری نیز از خود نشان دهند.

مقدمه

منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمانها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می بندد تا از توانمندی های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات موثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان ها و اهداف والای پیش بینی شده به نحو مطلوب بهره گیرد. صاحب نظران اخیراً عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرده اند. عملکرد وظیفه ای مربوط به مسئولیت هایی است که در برگیرنده مسئولیت ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است. اما عملکرد زمینه ای مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است را شامل می شود (۱).

ارزیابی عملکرد کارکنان فرصتی را به وجود می آورد تا مدیر سازمان بتواند رفتار شغلی کارمند را بازسازی کند. مدیران نیز دارای مافوق هایی هستند که توسط آنها عملکردشان مورد بررسی قرار می گیرد تا ضمن مشخص شدن نقاط قوت و ضعف مدیر، در جهت بهبود و ارتقای سطح عملکرد او تمهیدات لازم صورت پذیرد سازمانها میتوانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت پذیری بیشتر افراد را فراهم کنند. حضور فضایی توأم با احترام و قدردانی نسبت به زیردستان، به کارگیری اصول عدالت سازمانی، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی و درست و ترویج ارزشها و اصول اخلاقی در سازمانها عاملی در جهت ایجاد مسئولیت پذیری بیشتر و در نهایت عملکرد شغلی محسوب می شوند (۲). حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است و یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ی ترکیبی است که برپایه ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاکهای مشخص قابل شناسایی هستند. آموزش کارکنان معنای وسیع و گسترده ای دارد و تنها معنی کارآموزی، کارورزی و یا مترین عملی در یک زمینه بخصوص را در بر نمی گیرد، بلکه دامنه آن به قدری وسیع می شود که از فراگیری یک حرفه و فن ساده شروع می شود و به احاطه ی کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور

کارهایی که از افراد انتظار می رود. با وجود این، به هر نحوی که بخواهیم آموزش ضمن خدمت را تعریف کنیم جوهره اصلی آن در همه سازمانها و نهادها عبارت است از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه، افزایش مهارت. اما کارکنان یک سازمان با توجه به میزان گستردگی مؤسسه، عمدتاً از لحاظ گروه های مختلف اجتماعی و اقتصادی هستند (۸).

آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش های قبلی فرد قرار می دهد. دردنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر بقاء و دوام سازمانها در گرو تعامل بین روشهای اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری ها فراسازمانی است. کلید اصلی این تعامل در استفاده از مکانیزم مؤثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است. اصولاً آموزشهای ضمن خدمت را جز آموزشی های مداومی میتوان تصور کرد که انسانها برای ایفای نقش مؤثر در روابط شغلی و به طور کلی روابط اجتماعی به آن هانیازندند (۹).

آموزش مجازی شکل تکامل یافته آموزش الکترونیکی است که تماماً در محیط اینترنت و شبکه جهانی وب انجام می گیرد. صرفاً به گذراندن یک دوره ی خاص از طریق کامپیوتر اطلاق نمی شود. این نوع آموزش به شیوه های جدید ادغام منابع، تأثیرات متقابل، افزایش عملکرد و فعالیتهای ساخت یافته آموزش گفته میشود و وسیله ای برای یادگیری از راه دور است. در واقع آموزش مجازی یک روش آموزشی است که برای آموزش دهنده و آموزش گیرنده این فرصت را فراهم می کند که در عین حال که از نظر زمان و مکان از هم دور هستند، فاصله ی آموزشی موجود را با وسایل مناسب تکنولوژیک پر کنند. دوره های آموزشی که برای استفاده در آموزش آنلاین ۴ طراحی میشوند، اصطلاحاً دوره های مجازی نام می گیرند (۹). آموزش و یادگیری از دور تلاشی در جهت پایان بخشیدن به جدائی حوزه تحصیلات با کار و زندگی و مادام العمر کردن یادگیری می باشد. آموزش و یادگیری از دور جدایی منبع آموزش با منبع یادگیری است. وزارت آموزش و پرورش آمریکا یادگیری از راه دور را چنین تعریف کرده است: یادگیری از راه دور شامل همه فناوریها و حمایتهایی است که در جستجوی یادگیری مادام العمر برای همه است و اشاره دارد به روشی که از طریق تلویزیون، ماهواره، اینترنت، به طریق مکاتبه ای ارائه می شود (۱۰).

آموزش از راه دور دارای محاسن زیادی است از جمله (۱۱):

۱. وسعت و گستردگی آموزش: تعداد زیادی از افراد آموزش می بینند.
۲. مکان آموزش: گستردگی مکان و انعطاف پذیری مکان مطرح است. مکان آموزش به میل فراگیر انتخاب می شود و از سوی دیگر مکانهای زیادی تحت پوشش قرار می گیرد.

سرپرستی و مدیریتی در سازمان های دولتی و صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محیط پایان میدهد. بنابراین ضروری است که آموزش هایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله نیز مفید واقع شود. امروزه با پیشرفت تکنولوژی آموزشها به صورت مجازی هم امکان پذیر شده است، نتیجه آموزش باید کسب مهارتهای مورد نیاز شغل باشد و رسیدن به این هدف مستلزم تلاش و کوشش در قبل، در حین و بعد از آموزش است (۳).

توجه به آموزش کارکنان در راستای رسیدن به عملکرد بهتر، دغدغه بسیاری از سازمانها است. فرزتان و همکاران (۵)، در مطالعه خود به این نکته اشاره می کنند و عنوان می کنند که این عملکرد با استفاده از سامانه های مبتنی بر موبایل بهینه می شوند. موبایل ۱ مخفف دوره باز آنلاین ۲ است و نمایانگر یک رویکرد آموزشی است که صدها هزار دانش پژوه را قادر می سازد به دوره های آنلاین در هر جای دنیا و به طور رایگان ببینند. شواهد زیادی وجود دارد که نشان می دهد موبایل در آموزش تحول بزرگی ایجاد می کند. البته شواهد مربوط به اثربخشی آموزشی موبایل در درجه اول قابل توجه است چراکه آمارهای کلی نشان می دهد که اکثریت قریب به اتفاق دانش پذیران قبل از اتمام این دوره ها از ادامه کار کنار می روند (۵). پژوهشها نشان می دهند عدم استفاده از دوره های موبایل بر یاددهی و یادگیری کارکنان، عملکرد آنها، رضایت شغلی و عدالت آموزشی تأثیر می گذارد. این در حالی است که استفاده از دوره های موبایل می تواند ضمن ارتقای سطح سواد فناورانه در بین کارکنان از هر نظر ایشان را قوی سازد تا بتوانند عملکرد بهینه ای از خود نشان دهند. همچنین می تواند باعث ایجاد تحول در سیستم کاری و در نهایت رضایت شغلی کارکنان گردد (۶).

تجربه ای که از بررسی برخی سازمانها در ارتباط با استفاده از موبایل بدست آمد، نشان داد که چالشهایی در حیطه های مسائل آموزشی و سازمانی، مسائل مدیریتی، مسائل فناورانه، مسائل روش تدریس و آموزش، مسائل طراحی واسط کاربری، مسائل پشتیبانی منابع و مسائل ارائه منابع و ارزیابی وجود دارند. همچنین برای تحقق آموزش مبتنی بر موبایل، راهکارها در حیطه های علمی - حرفه ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریتی و پشتیبانی منابع و طراحی اجرا و ارزشیابی شناسایی شده اند. در نهایت بررسی وضعیت آموزش مبتنی بر موبایل در سازمانهای ایرانی نشان دهنده ضعف و مشکلات مشهودی است (۷).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش آموزش

آموزش ضمن خدمت ۳ عبارت است از کوشش نظام مند به منظور هماهنگ کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی سازمان، در قالب

۳- In-service training

۴ - on line education

۱ MOOC: Massive Open Online Courses

۲ Course Open Online Course

موک ۱ در فارسی با ترجمه تحت اللفظی درس باز آنلاین بزرگ یا دروس آنلاین فراگیر شناخته می شود. اما فارغ از نام بلند و گیج کننده آن، می توان موک را دروس آنلاین دانست که به صورت آزاد برای تعداد زیادی از متقاضیان ارائه می شوند. تقریباً از اواخر سال ۲۰۰۸، این مدل تحصیل وارد نظام آموزشی برخی از دانشگاه های بزرگ و معتبر امریکا شد و رفته رفته دانشگاه هایی نظیر برکلی، استنفورد، ام آی تی، هاروارد و غیره هم به آن پیوستند. در این طرح، دروس به صورت آنلاین و از طریق اینترنت، به داوطلبانی از سراسر جهان ارائه می شوند از آنجایی که ثبت نام در این دروس، آزاد و خارج از مراسم معمول در دانشگاه ها و مراکز آموزشی معمول است، داوطلبان می توانند از سراسر جهان در دروس مورد علاقه خود شرکت کنند و بدون اینکه شهریه ای بپردازند به صورت رایگان و یا با حداقل هزینه ثبت نام، شرکت کنند. از آنجایی که این دروس به صورت آزاد و باز ارائه می شوند می توانند همزمان تعداد بسیار زیادی از داوطلبان را بپذیرند برخی از این دروس ممکن است صدها و یا هزاران دانشجو داشته باشند.

موک ها یا همان دوره های آنلاین آزاد گسترده به صورت رایگان آموزش های آنلاین را ارائه می دهند. به طوری که بسیاری از دانشگاه های معتبر در نهایت تن به آموزش آنلاین دادند. این پیشرفت ها موجب ایجاد بحث هایی حول ارزیابی و اعتبار آن شده است (۱۳).

در تعریف موک ها باید ابتدا منظور و معنای هر یک از مفاهیم تشکیل دهنده آن را تعریف کنیم که شامل: گسترده، آنلاین، باز و دوره است.

گسترده: در دوره های موک، گسترده نشان دهنده تعداد شرکت کنندگان در دوره است. به طوری که تعداد شرکت کنندگان در دوره های موک به طور معمول صد نفر است و در برخی موارد به ثبت نام ۱۵۰ هزار نفر نیز رسیده است. گسترده به ظرفیت بالای تعداد یادگیران در دوره های موک اشاره دارد. در واقع چالش اصلی بین یافتن تعادل مناسب میان تعداد بالای شرکت کنندگان، محتوای با کیفیت بالا و نیازهای فردی شرکت کنندگان است (۱۴).

آنلاین: اصطلاح آنلاین اشاره به دسترسی به این دوره ها از هر نقطه از جهان از طریق اتصال به اینترنت برای ارائه همزمان و همچنین ناهمزمان و ایجاد کنش متقابل و ارتباط میان شرکت کنندگان دارد. در برخی از دوره ها شرکت کنندگان امکان ارتباط مستقیم را دارند (۱۵).

باز: باز بودن شامل چهار بعد استفاده مجدد ۴، اصلاح ۳، ترکیب ۴ و توزیع مجدد ۵ است. در زمینه دوره های موک، این مفاهیم به ارائه یک تجربه یادگیری برای تعداد زیادی از شرکت کنندگان در تمام جهان صرفنظر از موقعیت مکانی، سن، درآمد، ایدئولوژی و سطح تحصیلات آنها اشاره دارد. بدون هیچ گونه شرایط ورود و یا هزینه هایی برای دسترسی به آموزشی با کیفیت بالا. همچنین «باز» به

۳. زمان آموزش: منعطف بودن زمان آموزش حسن بزرگی برای این شیوه محسوب می شود. از طرف دیگر سرعت و زمان یادگیری در اختیار فراگیر است و محدودیت زمانی وجود ندارد.

۴. فقدان محدودیت در سن: در این شیوه کلیه سنین را می توان آموزش داد.

۵. انعطاف در پذیرش: همگی افراد را بدون قید و بند در پذیرش، می تواند در برگیرد.

۶. صرفه جویی اقتصادی: هزینه مستقیم هر فراگیر بسیار کمتر از آموزش سنتی است. یک برنامه آموزشی تعداد زیادی از افراد را زیر پوشش قرار می دهد. با اینکه تهیه برنامه گاه پرهزینه تر از آموزش سنتی است، اما به دلیل گستردگی کارگاههای زیر پوشش، هزینه سرانه هر فراگیر کمتر از آموزش سنتی است. از سوی دیگر یک برنامه تهیه شده بارها می تواند، استفاده شود.

۷. فراوانی برنامه: حق انتخاب برای فراگیر بسیار است. فراگیر می تواند براساس شرایط خود برنامه خاص و دلخواه را انتخاب کند.

۸. تطبیق برنامه آموزشی با نیازها: به دلیل گستردگی و فراوانی برنامه های آموزشی، فراگیر می تواند بر مبنای نیازهای خویش برنامه دلخواه خود را انتخاب کند.

۹. آزادی عمل فراگیر: فراگیر کنترل فرایند آموزش را در دست دارد. در زمینه محتوای برنامه، نحوه فراگیری، سازمان آموزشی، مواد، وسیله ارتباطی و روشهای تدریس حق انتخاب فراگیر بسیار است. می تواند نیمه وقت مطالعه کند یا درحین انجام شغل آموزش ببیند. در این شیوه اقتدار و خودرهری فراگیر فراوان است.

۱۰. تعهد نسبت به بزرگسالان: آموزش از راه دور متعهد است که به فراگیران بزرگسال کمک کند تا بر موانع آموزشی به خصوص آموزش سنتی، غلبه کنند. با این شیوه درهای آموزش به روی بزرگسالان باز می شود.

۱۱. آموزش محرومان: با استفاده از این شیوه افراد بی سواد، نوسواد، کسانی که اعتماد به نفس خود را از دست داده اند، گروهها و اقشاری که از لحاظ اقتصادی- اجتماعی ضعیف اند، زندانیان و کسانی که حضور آنها در آموزش رسمی و سنتی محدود است، می توانند به توسعه آموزش خود بپردازند. از این رو، این شیوه آموزش مسئولیتهای اجتماعی دارد.

۱۲. انعطاف در برنامه آموزشی: برخلاف برنامه های آموزشی متداول و سنتی که برای سهولت کار مؤسسه آموزشی، معمولاً برنامه سالیانه است، در آموزش از راه دور برنامه در اختیار فراگیر است و مطابق با نیاز و امکانات او تنظیم می شود.

با آموزش از دور فرهنگ یادگیری از سنت گوش دادن منفعل دانشجویان در کلاس درس به فرهنگ خواندن فعال و کدگذاری و کدبرداری در هر زمان و هر مکان انتقال پیدا کرده است و حاکی از اثربخشی آموزش از دور است (۱۲)

۴ Remix

۵ Redistribute

۱ Massive Open Online Courses

۲ Reuse

۳ Revise

همکاری موسسات آموزشی و سیستم‌ها و سایر شرکای کشورهای در حال توسعه کار می‌کنند که اطمینان حاصل کنند که حمایت لازم که هزینه‌ای واقعی داشته باشد مطابق با محتوا و تحویل و الزامات فرهنگی و اقتصادی است. می‌توان از دوره‌های ماک به عنوان ابزاری در یک برنامه یادگیری آمیخته استفاده کرد که در آن دانش آموزان می‌توانند به اطلاعات بیشتری نسبت به آنچه در کلاس ارائه می‌شود دسترسی پیدا کنند. بسیاری از دوره‌های ماک فقط یک یا دو سال وجود دارند و سپس از بین می‌روند که استفاده از آنها به عنوان منابع آموزشی باز برای استفاده مجدد در سایر دوره‌ها یا برنامه‌ها محدود می‌شود (۱). زینگ (۲۰۰۴)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیرات ویژگی‌های طراحی ماک بر عملکرد و پایداری دانش آموزان پرداخت. در این مطالعه به بررسی ویژگی‌های کلی دوره‌های ماک در مقیاس وسیع و برای تعیین کمیت تأثیر این ویژگی‌های دوره در عملکرد دانش آموزان پرداخته شده است. با استفاده از تئوری آموزش آنلاین مبتنی بر وب، این مطالعه با استفاده از خوشه‌بندی دو مرحله‌ای k به معنی تجزیه و تحلیل بیش از ۲۰۰ ماک که حدود ۳۰۰۰۰۰ دانش آموز ثبت نام کرده بودند، انجام گرفت و سه الگوی ویژگی‌های دوره را در بین ماک‌ها مشخص گردید. آزمون MANOVA و آزمون‌های آماری پیگیری نشان داد که این الگوها بر میزان ترک تحصیل و نمرات پیشرفت دانشجویی تا درجات آماری متفاوت است (۲۰).

مواد و روش‌ها

روش‌شناسی مطالعه حاضر مبتنی بر رویکرد ترکیبی ۵ است. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی-کاربردی است از نظر داده‌ها روش آمیخته (ابتدایکی و سپس کمی) با رویکرد اکتشافی است و از نظر اجرای پژوهش در مرحله کیفی، از نوع تحلیل محتوا است و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی تحلیل محتوای عرفی است و از نظر اجرای پژوهش در مرحله کمی، پیمایشی مقطعی است. بخش اول جامعه آماری کیفی، اسناد مرتبط شامل کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و... بودند که در بخش ادبیات پژوهش از آنها استفاده شد. در بخش دوم کیفی، جامعه آماری شامل مصاحبه‌سازان نظران، خبرگان و متخصصان (مدیریت آموزشی) که تعداد ۱۵ نفر برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های آموزش مبتنی بر ماک انتخاب و مصاحبه نیمه ساختار با آنها صورت پذیرفت. جامعه آماری بخش کمی شامل کارکنان در واحدهای صف و ستاد شهرداری تهران بودند. ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته با متخصصین و دست‌اندرکاران سیستم‌های آموزشی و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی ابزار سنجش در بخش کیفی به مدد اجماع دو سویه (اجماع داده‌ها، اجماع پژوهشگران) به دست آمده است. در بخش کمی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که دارای ۶۷ گویه بود که بر گرفته از ادبیات نظری و مصاحبه نیمه

معنای فراهم آوردن منابع آموزشی آزاد نیز می‌باشد. به عنوان مثال، یادداشت‌های دوره، ارائه پاورپوینت، ویدئو سخنرانی‌ها و ارزیابی‌ها (۱۶).

با بررسی پیشینه پژوهشی، می‌توان به چندین پژوهش اشاره کرد. تقوایی (۱۹) در تحقیقی پذیرش سیستم‌های آموزش الکترونیکی مبتنی بر وب در آموزش ضمن خدمت کارکنان شهرداری استان زنجان بررسی کردند. نتایج به دست آمده نشان داد که خودکارآمدی اینترنت به طور قابل توجهی با پذیرش رفتاری استفاده از یادگیری الکترونیکی مبتنی بر وب در آموزش ضمن خدمت از طریق عوامل درک سودمندی و درک سهولت استفاده ارتباط مثبت دارند. عامل انگیزه‌ی استفاده، تأثیر منفی قابل توجهی بر پذیرش رفتاری از طریق عامل درک سهولت استفاده دارد. ادراک سودمندی و درک سهولت استفاده از دلایل اصلی برای پذیرش اینگونه سیستم‌ها در آموزش ضمن خدمت هستند. همچنین، جعفری و همکاران (۱۸)، مقاله‌ای با هدف، تدوین الگوی مفهومی برنامه آموزشی مبتنی بر ماک‌ها در آموزش ارائه نمودند. جامعه آماری شامل متخصصان حوزه فناوری آموزشی و فناوری‌های آموزش بودند که با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و با مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۴ نفر، اشباع نظری در داده‌ها حاصل گردید. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از روش مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده گردید. نتایج نشان داد مقوله محوری مطالعه حاضر الگوی برنامه آموزشی آموزش است که در چهار بعد هدف، محتوا، روش‌های یاددهی-یادگیری و ارزشیابی تحلیل شد. این عناصر برنامه آموزشی بر مبنای شرایط علی قرار دارد و به راهبردهایی منجر می‌گردد. این شرایط و فرایندهای منجر به پیامدهایی در برنامه آموزشی آموزش می‌شود. مجموعه این کنش و واکنش‌ها در بستر و زمینه‌ای صورت می‌پذیرد که قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات، زمینه‌های لازم را برای این امر فراهم می‌آورند. منیزیز و همکاران (۱۹)، در مقاله‌ای دوره‌های ماک در آموزش از دیدگاه دانشجویان را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. این مقاله مبتنی بر یک متدولوژی مبتنی بر مردم‌نگاری مجازی است و تجزیه و تحلیل کیفی از تجربیات نوآوری دانشگاه در مورد درک ۵۶ دانشجویانی که در دانشگاه پابلودو اولوید در سویل (اسپانیا) مشغول به تحصیل "فناوری اطلاعات و ارتباطات" هستند، دنبال می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که مهمترین مزیت این نوع دوره‌ها ارائه گسترده آن، دسترسی آزاد آن و امکان دسترسی رایگان به م بصری و تصویری و ایجاد شبکه در بین دانشجویان شرکت‌کننده است. نقاط ضعف اصلی مربوط به درس و ارزیابی روش‌های سنتی تدریس و ارتباط اندک با معلمان و آموزگاران است (۱۹). واسودا (۱)، مقاله‌ای با عنوان تأثیر دوره‌های ماک در آموزش را ارائه نمود. نتایج نشان می‌دهد که دوره‌های ماک ابزاری برای آموزش مداوم و غیر رسمی است که به خودی خود از ارزش بالایی برخوردار است. ماک‌ها در حقیقت با

۴ Xing, W

۵ . Mixed approach

۱ OER: open educational resources

۲ Meneses, E. L., Cano, E. V., & Mac Fadden, I

۳ Vasudev, A

در جدولی در فصل سوم قابل مشاهده می باشد. همچنین در بخش کمی، از بین ۶۰ آزمودنی، ۳۲٪ زیر ۴۰ سال، ۳۷٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۱٪ بالای ۵۰ سال داشتند. همچنین، ۵۹٪ از آزمودنی ها مرد و ۴۱٪ زن بودند. سابقه کار ۱۷٪ از آزمودنی ها بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۲٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴۱٪ بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۰٪ بالای ۲۰ سال بود. واحد کاری ۳۵٪ از آزمودنی ها معماری و ساختمان، ۳۸٪ سازمان نوسازی شهر تهران و ۲۷٪ اداره کل شهرسازی و طرح های شهری بود.

یافته های استنباطی

یافته های مربوط به سؤال پژوهش: مولفه های الگوی مبتنی بر موک برای آموزش کارکنان شهرداری کدامند؟
 برای پاسخ به این سوال از کدگذاری نظری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA، که نرم افزاری حرفه ای برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده توسط روش های کیفی و ترکیبی است، استفاده شد. بدین ترتیب که در گام اول لازم بود تا واحدهای معنایی شناسایی شود.

ساختار یافته با خبرگان بود و در اختیار کارکنان صف و ستاد شهرداری تهران قرار گرفت. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ امتیازی مورد سنجش قرار گرفت. در این پرسشنامه، مولفه های تشکیل دهنده الگوی موک شامل، اهداف (۳ گویه)، تعیین مخاطب (۳ گویه)، نیازسنجی (۳ گویه)، امکان سنجی (۳ گویه)، انتخاب عنوان (۳ گویه)، نوع عنوان (۳ گویه)، انتخاب پلت فرم (۴ گویه)، محتوی (۳ گویه)، پشتیبانی (۳ گویه)، بستر تعاملی (۳ گویه)، (۳ گویه)، درگیری سازی مخاطب (۳ گویه)، راهبرد ارزشیابی (۳ گویه) بودند و مولفه های اثرگذار بر آن شامل فناوری اطلاعات (۱۰ گویه)، مدیریت (۱۰ گویه)، صلاحیت علمی / حرفه ای (۱۰ گویه) بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها روش کدگذاری برگرفته از روش تحلیل محتوای عرفی بود در تحلیل داده های کیفی مراحل مختلف آن طی شده است.

یافته ها

یافته های توصیفی نشان داده است که برای جمع آوری داده های بخش کیفی با ۱۵ نفر از صاحب نظران، خبرگان و متخصصان (مدیریت آموزشی)، مصاحبه شد که مشخصات مصاحبه شوندگان



شکل ۱ ابر کلمات حاصل از مصاحبه ها

جدول ۱: واحدهای معنایی اولیه حاصل از پاسخ های مصاحبه شوندگان

واحد معنایی
تهیه محتوا در موکها بر عهده مدیران آموزشی مربوطه
امکان ارتباط مستقیم با مخاطب.
آموزش ضمن خدمت کارکنان برای استفاده از فناوری اطلاعات

حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در زمینه ارائه دوره‌های مو توسط مدیران
تنظیم اهداف بر اساس نیاز کارکنان
نظرسنجی از ذینفعان در مورد چگونگی استقرار موكها
امكان حمايت از موكها در زمانها متفاوت.
مشورت با مخاطبان در مورد چگونگی ارائه دوره ها
بررسی نیاز نرم افزاری شهرداری برای اجرای موك
بررسی دائمی شكل ظاهری صفحات وب.
پرداخت به موقع هزینه های اجرای سیستم فناوری اطلاعات در شهرداری
استفاده از سبکهای رهبری نوین و متناسب با عصر فناوری اطلاعات
توانایی استفاده بهینه از زمان
مشخص بودن اهداف موك
قابلیت دسترسی در انتخاب نوع موك
انتخاب نوع موك با توجه به نیاز کاربران توسط مدیران واحدهای شهرداری
شناسایی مخاطبان اصلی موك
مدیریت سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات بر عهده مدیریت شهرداری
توزیع مناسب منابع بر اساس اعتماد
برخورداری مدرسین از اخلاق حرفه ای در اجرای دوره ها
تعهد و حساسیت مدیریت نسبت به ارائه محتوی مناسب موكها
بررسی نحوه ارتباط نرم افزاری و سخت افزاری با مخاطب
درگیر کردن مخاطبان (کارکنان) در اجرای موكها
نگهداری از نرم افزارهای کاربردی در شهرداری
ارائه بازخوردهای منظم مدرسین دوره ها و تسلط بر برنامه ریزی دوره های بعد
ارائه دوره روی برنامه نویسیهای مطرح و دارای امنیت بالا
ارائه محتوی بر پایه منابع، نیازها و شرایط محیطی
برقراری عدالت آموزشی بر اساس جبران خدمت با توجه به صلاحیت کارکنان
بررسی امکان برگزاری دوره ها، از نظر زمان و مکان
تدوین شیوه های ارزشیابی با نظر ذینفعان و کارکنان
مدیریت مشکلات فناورانه شهرداری
مشورت مخاطبان، در مورد راهکارهای بهبود دوره
تطابق فناوری با نیازهای داخلی و خارجی کارکنان
بررسی نسبت به مقبولیت عنوان موكها از نظر کاربران (کارکنان)
ارائه موك در پلت فرمهای شناخته شده در سایر سازمانها
وجود سند راهبردی فناوری اطلاعات در شهرداری
تسلط مدرسین دوره ها به تولید و سازماندهی دانش موضوعی.
طراحی محتوای دوره ها بر اساس نیاز مخاطبان اصلی (کارکنان شهرداری تهران)
ایجاد فضای مناسب پرسش و پاسخ در ارائه موكها.
فراخوان راجع به نوع موك و عنوان و حتی محتوی موك
محافظت از زیرساخت فناوری لازم در شهرداری
ایجاد روابط و فرایندهای فناوری به درستی و وضوح در شهرداری
انتخاب عنوان مناسب با استفاده از خرد جمعی و کارگروه تخصصی
تلاش مدیریت برای فراهم کردن امکانات فناورانه جهت استفاده از دوره ها
ایجاد امکان تعامل کارکنان در موكها
واقف بودن مدرسین دوره ها، به توانایی، مهارت خود و کارکنان
کارآمدی مدرسین دوره ها در روزآمدسازی دانش فنی خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید
استفاده از شگردهای تبلیغاتی در ارائه عنوان
آشکارسازی فرایند ارزشیابی موك قبل از اجرا

ارزیابی متمر محتوی موکها
 حفظ و توسعه رفتارهای نوآورانه ذینفعان در ارتباط با نوع آموزشهای موک
 تسلط مدرسین دوره ها به اداره موکها با استفاده از پژوهشهای علمی
 ارائه آسان منابع فناوری اطلاعات
 اجرای موکها در حوزه های خاص برای مخاطب خاص ، به شکل کوتاه مدت و فشرده
 تلاش مدیریت نسبت به قانونمندی و رعایت و مقررات در اجرای دوره ها
 تعهد مدیریت نسبت به عملکرد موکها
 مهارت مدرسین دوره ها در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای کارکنان و مدیران، برقراری ارتباط با آنها
 ارائه یک پلت فرم به همراه توضیحاتی برای امکاناتی ارائه شده
 پشتیبانی از موکهای ارائه شده توسط مدیران واحدهای شهرداری
 شجاعت مدرسین دوره ها در تصمیم گیریهای مربوطه
 بررسی نیاز مخاطبان دوره های موک
 استفاده از شعار یادگیری مادام العمر در دوره ها توسط مدرسین
 پشتیبانی نرم افزاری از شبکه
 ارزشیابی مستمر از عملکرد دوره ها
 تنظیم اهداف ارائه موکها بر اساس قوانین شهرداری
 تخصیص منابع لازم برای امکان برگزاری دوره ها در شهرداری
 ارزشیابی دوره بر اساس اسناد بالادستی

تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) مشخص شد. تحلیل داده‌ها با استخراج مفاهیم و مقوله‌ها آغاز گردید (کدگذاری باز) و مفاهیم و مقوله‌های بی‌ربط و تکراری حذف گردیدند که نتایج کدگذاری باز و همچنین کد مصاحبه کننده‌ها، فراوانی و منبع مربوط به هریک از مقوله‌ها در جدول ۲ آمده است.

بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند و در نهایت ۱۵ مقوله از داده‌های کیفی پدیدار شدند. بر اساس مفاهیم و مقوله‌های جدول قبل، زمینه کدگذاری محوری فراهم شد. در مرحله آخر از فرایند تحلیل کیفی حاضر، یافته‌های حاصل از

جدول ۲: لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته

سازه	محوری	کدگذاری باز (شاخص)	منبع	کد مصاحبه شونده
اهداف	مخاطب (مؤلفه)	مشخص بودن اهداف موک	در تاج و رجیپان (۱۳۹۷)	I10, I6, I5, I1, I7
		تنظیم اهداف ارائه موکها بر اساس قوانین شهرداری	مصاحبه	I13, I14, I15
نیازسنجی	مخاطب (مؤلفه)	تنظیم اهداف بر اساس نیاز کارکنان	مصاحبه	I12, I5, I14, I2, I11
		شناسایی مخاطبان اصلی موک	در تاج و رجیپان (۱۳۹۷)	I3, I4, I11, I5
		نظرسنجی از ذینفعان در مورد چگونگی استقرار موکها	در تاج و همکاران (۱۳۹۶)	I12, I8, I3
اهداف	مخاطب (مؤلفه)	مشورت با مخاطبان در مورد چگونگی ارائه دوره ها	در تاج و رجیپان (۱۳۹۷)	I10, I9, I1, I18, I11
		بررسی نیاز مخاطبان دوره های موک	مصاحبه	I6, I8, I10, I17, I4
اهداف	مخاطب (مؤلفه)	طراحی محتوای دوره ها بر اساس نیاز مخاطبان اصلی (کارکنان شهرداری تهران)	مصاحبه	I10, I8, I1, I3, I4

عملیات شهرداری (مراحل تشکیل هدهد)

I3, I1, I5, I14, I16	مصاحبه	بررسی نیاز نرم افزاری شهرداری برای اجرای موک	
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	بررسی امکان برگزاری دوره ها، از نظر زمان و مکان	
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	تخصیص منابع لازم برای امکان برگزاری دوره ها در شهرداری	امکان سنجی
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	بررسی نحوه ارتباط نرم افزاری و سخت افزاری با مخاطب	
I10, I8, I1, I3, I4	لیم و همکاران (۲۰۱۴)	انتخاب عنوان مناسب با استفاده از خرد جمعی و کارگروه تخصصی	
I3, I1, I5, I14, I16	دنن و چوهان (۲۰۱۳)	بررسی نسبت به مقبولیت عنوان موکها از نظر کاربران (کارکنان)	انتخاب عنوان
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	استفاده از شگردهای تبلیغاتی در ارائه عنوان	
I6, I1, I13	امتی و توسلی (۱۳۹۴)	انتخاب نوع موک با توجه به نیاز کاربران توسط مدیران واحدهای شهرداری	
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	قابلیت دسترسی در انتخاب نوع موک	نوع عنوان
I8, I3, I15, I12, I2	کوانویچ و همکاران (۲۰۱۹)	اجرای موکها در حوزه های خاص برای مخاطب خاص، به شکل کوتاه مدت و فشرده	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	ارائه یک پلت فرم به همراه توضیحاتی برای امکاناتی ارائه شده	
I8, I2, I19, I1	کوانویچ و همکاران (۲۰۱۹)	ارائه دوره روی برنامه نویسیهای مطرح و دارای امنیت بالا	انتخاب پلت فرم
I11, I1, I15, I8, I6	مصاحبه	ارائه موک در پلت فرمهای شناخته شده در سایر سازمانها	
I6, I8, I10, I17, I4	مصاحبه	بررسی دائمی شکل ظاهری صفحات وب.	
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	تهیه محتوا در موکها بر عهده مدیران آموزشی مربوطه	محتوی
I6, I9, I3, I5	مصاحبه	ارائه محتوی بر پایه منابع، نیازها و شرایط محیطی	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	ارزیابی متمرکز محتوی موکها	
I5, I11, I4, I13	کوانویچ و همکاران (۲۰۱۹)	پشتیبانی از موکهای ارائه شده توسط مدیران واحدهای شهرداری	پشتیبانی
I1, I2, I11, I7, I15	امتی و توسلی (۱۳۹۴)	امکان حمایت از موکها در زمانها متفاوت.	
I8, I7, I11, I18	امتی و توسلی (۱۳۹۴)	پشتیبانی نرم افزاری از شبکه	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	ایجاد امکان تعامل کارکنان در موکها	
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	ایجاد فضای مناسب پرسش و پاسخ در ارائه موکها.	بستر تعاملی
I11, I1, I15, I8, I6	مصاحبه	امکان ارتباط مستقیم با مخاطب.	
I6, I8, I10, I17, I4	مصاحبه	مشورت مخاطبان، در مورد راهکارهای بهبود دوره	درگیری مخاطب
I10, I8, I1, I3, I4	امتی و توسلی (۱۳۹۴)	درگیری کردن مخاطبان (کارکنان) در اجرای موکها	

I6, I9, I3, I5	مصاحبه	فراخوان راجع به نوع موک و عنوان و حتی محتوی موک	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	تدوین شیوه های ارزشیابی با نظر ذینفعان و کارکنان	راهبرد ارزشیابی
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	ارزشیابی دوره بر اساس اسناد بالادستی	
I11, I1, I15, I8, I6	مصاحبه	آشکار سازی فرایند ارزشیابی موک قبل از اجرا	
I6, I7, I5, I7	فیس نیک و همکاران (۲۰۱۶)	وجود سند راهبردی فناوری اطلاعات در شهرداری	فناوری اطلاعات
I10, I3, I18, I2	دنن و چوهان (۲۰۱۳)	ایجاد روابط و فرایندهای فناوری به درستی و وضوح در شهرداری	
I7, I5, I1, I7	فیس نیک و همکاران (۲۰۱۶)	مدیریت سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات بر عهده مدیریت شهرداری	
I11, I8, I4, I9	پاتیسون و رایبیز (۲۰۱۵)	نگهداری از نرم افزارهای کاربردی در شهرداری	ایجاد و مولفه های مبتنی بر موک برای آموزش کارکنان شهرداری (عوامل اثر گذار)
I4, I2, I6	مصاحبه	محافظت از زیرساخت فناوری لازم در شهرداری	
I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	ارائه آسان منابع فناوری اطلاعات	
I8, I2, I19, I1	مصاحبه	پرداخت به موقع هزینه های اجرای سیستم فناوری اطلاعات در شهرداری	
I11, I1, I15, I8, I6	پاین و همکاران (۲۰۰۹)	آموزش ضمن خدمت کارکنان برای استفاده از فناوری اطلاعات	
I6, I8, I10, I17, I4	مصاحبه	مدیریت مشکلات فناورانه شهرداری	
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	تطابق فناوری با نیازهای داخلی و خارجی کارکنان	
I6, I9, I3, I5	معینی کیا و همکاران (۱۳۹۵)	حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در زمینه ارائه دوره های مو توسط مدیران	
I2, I1, I10, I7	مصاحبه	توزیع مناسب منابع بر اساس اعتماد	
I10, I6, I5, I1, I7	لیم و همکاران (۲۰۱۴)	برقراری عدالت آموزشی بر اساس جبران خدمت با توجه به صلاحیت کارکنان	
I13, I14, I15	مصاحبه	تلاش مدیریت نسبت به قانونمندی و رعایت و مقررات در اجرای دوره ها	مدیریت
I12, I5, I14, I2, I11	مصاحبه	حفظ و توسعه رفتارهای نوآورانه ذینفعان در ارتباط با نوع آموزشهای موک	
I3, I4, I11, I5	مصاحبه	استفاده از سبکهای رهبری نوین و متناسب با عصر فناوری اطلاعات	
I12, I8, I3	مصاحبه	تعهد مدیریت نسبت به عملکرد موکها	
I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	تعهد و حساسیت مدیریت نسبت به ارائه محتوی مناسب موکها	
I6, I8, I10, I17, I4	مصاحبه	تلاش مدیریت برای فراهم کردن امکانات فناورانه جهت استفاده از دوره ها	صلاحیت علمی / حرفه ای
I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	ارزشیابی مستمر از عملکرد دوره ها	
I6, I8, I10, I17, I4	مصاحبه	واقف بودن مدرسین دوره ها، به توانایی، مهارت خود و کارکنان	
I10, I8, I1, I3, I4	پاین و همکاران (۲۰۰۹)	تسلط مدرسین دوره ها به تولید و سازماندهی دانش موضوعی.	

I3, I1, I5, I14, I16	پاتیسون و رایبیز (۲۰۱۵)	تسلط مدرسین دوره ها به اداره موکها با استفاده از پژوهشهای علمی
I2, I6, I10, I14	مصاحبه	کارآمدی مدرسین دوره ها در روزآمدسازی دانش فنی خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید
I11, I9, I10, I14, I5	مصاحبه	توانایی استفاده بهینه از زمان
I6, I1, I13	مصاحبه	مهارت مدرسین دوره ها در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای کارکنان و مدیران، برقراری ارتباط با آنها
I11, I7, I10, I3, I10	مصاحبه	ارائه بازخوردهای منظم مدرسین دوره ها و تسلط بر برنامه ریزی دوره های بعد
I8, I3, I15, I12, I2	معینی کیا و همکاران (۱۳۹۵)	استفاده از شعار یادگیری مادام العمر در دوره ها توسط مدرسین
I12, I3, I2, I8, I2	مصاحبه	شجاعت مدرسین دوره ها در تصمیم گیریهای مربوطه
I7, I3, I9, I12, I17	مصاحبه	برخورداری مدرسین از اخلاق حرفه ای در اجرای دوره ها

نتایج حاصل از تحلیل نشان می‌دهد که از میان ۶۷ شاخص (گویه) موجود، ۱۵ مولفه‌ی اصلی قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود در جدول ۴ نام‌گذاری شده‌اند.

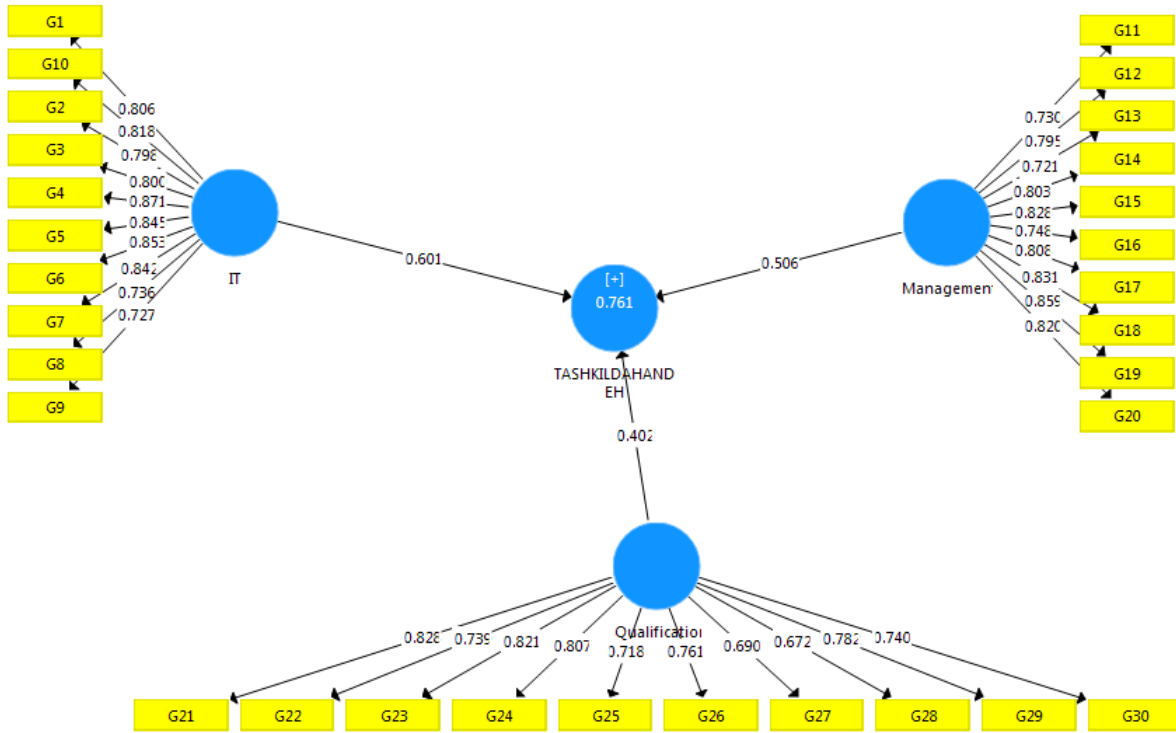
جدول ۳: مولفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود

تعداد گویه	مولفه	متغیر
۳	اهداف	عوامل تشکیل دهنده
۳	تعیین مخاطب	
۳	نیازسنجی	
۳	امکان‌سنجی	
۳	انتخاب عنوان	
۳	نوع موک	
۴	انتخاب پلت فرم	
۳	محتوی	
۳	پشتیبانی	
۳	بستر تعاملی	
۳	درگیرسازی مخاطب	عوامل موثر
۳	راهبرد ارزشیابی	
۱۰	فناوری اطلاعات	
۱۰	مدیریت	
۱۰	صلاحیت علمی / حرفه‌ای	

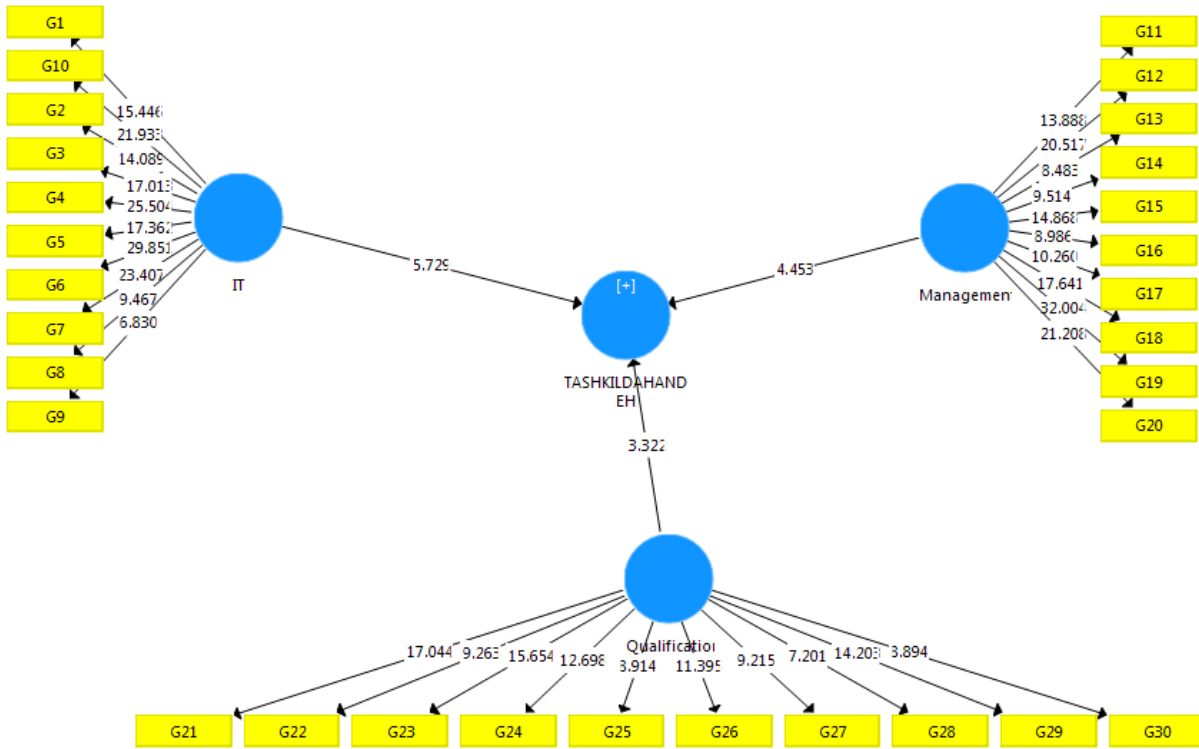
از ۲,۵۸ گرد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب در شکل زیر نشان داده شده است. اعداد نوشته شده بر روی خط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان دوتای آنها که همان ضریب مسیر است. با توجه به قدر مطلق ضرایب مسیر، تاثیرگذاری

برای ارزیابی و اولویت بندی مولفه های شناسایی شده، با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی مدل پرداخت. با مقایسه مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر، می‌توان به تأیید یا رد مدل پرداخت. بدین سان، اگر مقدار قدر مطلق آماره t بزرگتر از ۱,۹۶ گردد، در سطح اطمینان ۹۵٪ و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر

هر یک از متغیرها بر روی متغیر دیگر با فلش و عدد بالای آن نشان داده شده است. مدلهای ارائه شده تاثیرگذاری عوالم شناسایی شده بر الگوی آموزش مبتنی بر موک را نشان می دهد.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری (t value)

نتیجه گیری

افزایش تقاضا از طرف بازار برای آموزش مهارت های متناسب نیازهای دائماً متغییر صنایع، خدمات و تجارت، غلبه «ارزش های کاربردی» بر «ارزش های سنتی» در سازمانها را افزایش داده است

اعداد موجود بر روی مسیرها، نشان گر مقدار t برای هر مسیر می باشد. برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر، با توجه به اینکه قدرمطلق همه ضرایب بزرگتر از ۱٫۹۶ است، در نتیجه همه مسیرها در سطح ۹۵٪ معنادار هستند.

باید مخاطب مورد نظر موك توسط برنامه ریزان آموزشی شهرداری معین گردد تا برنامه درسی مربوط به آنها تدوین گردد. بدین منظور سرپرست واحدهای شغلی در شهرداری طی جلساتی، اطلاعات مورد نیاز را به برنامه ریزان آموزشی بدهند.

برای شناخت مخاطب، استفاده از مدرسینی که ارتباطات موثری با دیگران برقرار می کنند، ترجیحاً افراد نخبه شهرداری تهران، مفید است.

در ابتدا ارزیابانی از خود شهرداری تهران مامور گردند تا نیاز شهرداری را برای داشتن موك ارزیابی کنند. این ارزیابان از کارکنان بخش مدیریت آموزشی شهرداری باشند.

از کارکنان شهرداری طی برگه های نظر سنجی نسبت به تشکیل کلاس و برگزاری دوره ها پرسیده شود.

امکان پیاده سازی موك در شهرداری توسط ارزیابان داخلی و مدیران رصد شوند.

عنوان مناسب بر اساس نیاز کارکنان واحدهای شغلی در شهرداری باشد.

از عناوین جذابی به منظور علاقه مندی و ترغیب کارکنان استفاده شود.

یک پلت فرم به همراه توضیحاتی برای امکاناتی ارائه شده تهیه و در اختیار ذینفعان قرار گیرد.

ارائه دهندگان دوره ها تلاش کنند تا روی برنامه های مطرح و دارای امنیت بالا موك را ارائه کنند.

References

1. Vasudev, A. (2020). IMPACT OF MOOC IN THE HIGHER EDUCATION. *Studies in Indian Place Names*, 40(33), 87-89.
2. Sun, Y., Shahzad, M., & Razzaq, A. (2022). Sustainable organizational performance through blockchain technology adoption and knowledge management in China. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100247.
3. Costa, Á. M., Bouzón, R., Vergara, D., & Pita, M. (2020). Learning improvement of equipment operation by low-cost personalized simulators to particular industrial installations. *Computer Applications in Engineering Education*.
4. Farzan, N.; Rezaizadeh, M. and Ghahrani, M. (1397). The action of MOKs in the field of professional competence and organizational innovation of employees: a systematic review, the first conference on human growth, development and health,

و سازمان ها ناگزیر شده اند برای تامین بودجه، گسترش فعالیت ها و بقا خود در شرایط رقابتی و غلبه بازار، سازمان و ساختار خود را هر چه بیشتر بسوی فعالیت های اقتصادی و تجاری و شرایط متناسب روز تغییر دهند. با توجه به این نیاز، سازمان شهرداری نیز منطبق بر نیازهای جدید مبتنی بر تغییر جامعه، تغییر نیازهای اجتماعی شهروندان و روند جهانی شدن و مولفه های آن، محدودیت های منابع، نیاز به فراگیر بودن آموزش و البته آموزش مادام العمر، استفاده از فناوریهای جدید به خصوص در عرصه فناوری آموزشی و اطلاعات و ارتباطات، الگوهای مبتنی بر هوش مصنوعی و شبکه عصبی و حقیقت مجازی را در دستور کار خود قرار داده است که با تجمیع مزیت های قابل کسب از فناوریها و ابداعات بتواند بر محدودیتها غلبه کند. شناخت این پدیده ها در قالب تحلیل استراتژیک مبتنی بر نهید، فرصت، قوت و ضعف آن موك صورت خواهد گرفت. در موك، پدیده ای نسبتاً جدید است که در چند سال اخیر مورد توجه سازمانها قرار گرفته است. موك به دوره های آموزشی گفته می شود که به صورت برخط و از طریق اینترنت به داوطلبانی از سراسر جهان ارائه می شوند. چالشهای موجود بر سر راه ایجاد موك ها در سازمان شهرداری شامل، وجود چالش در برنامه ریزی آموزشی و سازمانی، مسائل مدیریتی، مسائل فناورانه، عدم نیازسنجی درست، مسائل طراحی واسط کاربری، مسائل پشتیبانی منابع و مسائل ارائه منابع و ارزیابی می باشند. بی شک ارائه دوره های موك یک روش جدید و موفق آموزشی است که برای دستیابی به اهداف عالی آن نیاز به تداوم، زمان و ارتقای دسترسی به رایانه و اینترنت در کل جامعه می باشد. توصیه می شود در ابتدای ورود به شهرداری، واحد آشنایی با رایانه و اینترنت برای کارکنان ارائه شود تا بتوان مشکلات ناشی از ارتباط با سایت آموزش از راه دور را برای کارکنان مرتفع نمود. همانطور که در نتایج پژوهش حاضر نیز بدان اشاره شد اجرای الگوی آموزشی موك در شهرداری می تواند بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری داشته باشد. اجرای این دوره ها با ارتقای سطح سواد کارکنان شهرداری در هر واحد شغلی که مشغول به کار می باشند باعث می شود، آنها ضمن تعریف بهتری از شغل خود، کارایی و اثربخشی بهتری نیز از خود نشان دهند. در کل در سازمانهایی که به امر آموزش از طرق جدید مانند ارائه دوره های موك اهمیت می دهند، کارکنان هر لحظه در صدد کسب اطلاعات و راهکارهای عملی جدید به منظور دستیابی به بهره وری بهتر هستند و اینگونه سازمانها از ویژگی پویایی، بالندگی، خلاقیت در جهت ایجاد تحولات اثربخش در درون و بیرون سازمان و تعامل با محیط اجتماعی برخوردارند. کیفیت در اجرای دوره های آموزشی موك، می تواند بر تعهد کارکنان شهرداری نسبت به سازمان خود و همچنین جلوگیری از تحلیل رفتن ذخیره دانشی و مهارتی موجود در شهرداری کمک کند.

بر اساس یافته های پژوهش می توان چندین پیشنهاد ارائه داد:

اهداف اجرای موك با توجه به نیاز ذینفعان تدوین گردد. بدین منظور کارگروهی متشکل از برنامه ریزان آموزشی، مدرسین دوره ها و مدیران شهرداری تهران تشکیل و در این مورد تصمیم بگیرند. هدف از اجرای موك برای تمام ذینفعان دیگر توضیح داده شود.

- Virtual Learning Environment (VLE) System for a State University. *International Journal of Computing Sciences Research*, 5(1), 663-678.
13. Singh, A. B. (2016). Learning through Massive Open Online Courses (MOOCs) A case of the first international MOOC delivered by UiO in 2015 (Master's thesis).
 14. Anderson, T., & McGreal, R. (2012). Disruptive pedagogies and technologies in universities.
 15. Stewart, B. (2013). Massiveness + openness = new literacies of participation. *Journal of Online Learning and Teaching*, 9(2), 228-238.
 16. García-Peñalvo, F. J., Fidalgo-Blanco, Á., & Sein-Echaluce, M. L. (2018). An adaptive hybrid MOOC model: Disrupting the MOOC concept in higher education. *Telematics and Informatics*, 35(4), 1018-1030.
 17. Taqvai, M., Rajabpour, A., Baba Ahmadi, S. (1400). Factors influencing the acceptance of the e-learning systems based on in-service training, *Journal of Information Technology Management Studies*, 1(3), 165-186
 18. Jafari, A; Fathi Vajargah, K; Arefi, M. and Rezaizadeh, M. (1397). Identifying and explaining the strengths, weaknesses, opportunities and threats of MOC-based curricula in Iran's education, *Education Technology Quarterly* 13 (2).
 19. Meneses, E. L., Cano, E. V., & McFadden, I. (2020). MOOC in Higher Education from the Students' Perspective. A Sustainable Model? In *Qualitative and Quantitative Models in Socio-Economic Systems and Social Work* (pp. 207-223). Springer, Cham.
 20. Xing, W. (2019). Exploring the influences of MOOC design features on student performance and persistence. *Distance Education*, 40(1), 98-113.
 - Shahid Beheshti University Faculty of Educational Sciences and Psychology, Tehran.
 5. Justin, M. Weinhardt, T., & Sitzmann, L. (2019). Revolutionizing training and education? Three questions regarding massive open online courses (MOOCs). *Human Resource Management Review*.
 6. Nong, Y., Buavaraporn, N., & Punnakitikashem, P. (2022). Exploring the factors influencing users' satisfaction and continuation intention of MOOCs in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 403-408.
 7. Zainabadi, H; Mousavi Amiri, S. (2019), a reflection on MOC courses in Iran's education system, challenges and solutions, *Faculty of Management, Khwarazmi University, Innovation and Value Creation Journal*, 6(12), 41-56
 8. Safai, S., Mira-Ahmadi, K., Salehi, M. (2013) Evaluation of the effectiveness of virtual in-service training courses and its role in improving teachers' professional performance, *Organizational Behavior Quarterly*, 1(2), 23-34
 9. Kazempour, A. (1390). Assessing the feasibility of establishing a virtual in-service education system at Islamic Azad University. *New Approach Quarterly in Educational Management*, 2(5), 167-193
 10. Dasani, M. (2019) Covid-19: A new dawn in the virtual education of Iran's medical sciences universities (Letter to the editor) *Publication: The Development Horizon of Medical Sciences Education*. Number: Spring and Summer 2019, period 11, number 1; Page 1 to page 4.
 11. Shafiei Sarostani, M. (2019) Examining the role of virtual training of teachers after the spread of the corona virus. *The first national conference on applied research in education processes*, Minab, Iran.
 12. Cofino, C. L., Atillo, G. N. A., & Velos, S. P. (2021). e-XTENSION: A