

بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی

دکتر علی تقی پور ظهیر*

دکتر مرتضی امین فر**

سیفعلی باقری***

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی میزان اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی در مقایسه با معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی و تربیت معلم به جهت شناخت نکات ضعف در تدریس و یادگیری و ارائه برنامه های لازم در جهت کار آموزی و بهبود شیوه های جذب معلمان در دوره ابتدایی می باشد. این پژوهش بر روی ۱۹۷ نفر از معلمان دبستان های شهرستان ملکان به روش توصیفی انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که: میزان آشنایی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی در ملاک های اثربخشی: روش ها و مهارت های تدریس، اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان (مدیریت کلاس) نسبت به معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی و تربیت معلم در سطح خیلی پایین قرار دارند. اما بین هر دو گروه معلمان در ملاک های اثر بخشی، ایجاد جو عاطفی مثبت و نحوه ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان تفاوت معنی دار مشاهده نگردید. با این که عملکرد هر دو گروه در ایجاد یادگیری و ایجاد جو عاطفی مثبت و نحوه ارزشیابی از آموخته های یادگیرندگان یکسان می باشد؛ ولی در کل هر دو گروه در این سه مهارت واجد عملکرد بالایی نیستند.

واژه های کلیدی: اثر بخشی معلم، ایجاد یادگیری، جو عاطفی مثبت، مدیریت کلاس، مهارت های تدریس، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی

مقدمه

در عصر حاضر که جهان در آستانه قرن بیست و یکم قرار دارد، بخش مهمی از فعالیت های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد؛ به طوری که یونسکو در گزارش جهانی اعلام

* دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

** استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

*** کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می کند، یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می کند» (صالح پور به نقل از پات، ۱۳۸۳، ص ۱۹۱).

امروزه بر همگان روشن است که سرچشمه تمام تحولات و نوآوری های آموزشی در جامعه، تجارب و نتایج تحقیقات علمی و عملی دانشمندان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم تربیتی است. لذا در نگرش های جدید آموزشی، مدرسه برای شاگرد است، نه شاگرد برای مدرسه، و توجه به رغبت ها و پرورش عواطف و استعداد های کودک بسیار مهم تر از دانشی است که کودک باید یاد بگیرد. در این میان، مدرسه مهم ترین مکان و شایسته ترین جایی است که تجارب و یافته های علمی اندیشمندان و معلمان جامعه بشری می تواند در آن جا مورد ارزشیابی و آزمایش قرار گیرد. بدون تردید در تمام نظام های آموزشی، معلم نقش کلیدی داشته، چشم امید جامعه از هر سو به جانب اوست و جوامع بشری هر گونه تحول و پیشرفت علمی و معنوی خود را ناشی از نگرش، همت و تلاش معلمان می دانند. انتظار جامعه از مدرسه و معلم این است که نوجوانان را برای زندگی واقعی در جامعه فردا تربیت کنند. لذا دانش، مهارت و شایستگی و قابلیت مردان و زنان فردا به دانایی، توانایی، صلاحیت، تلاش و احساس مسئولیت معلمان امروز بستگی دارد (قهرمانی، ۱۳۸۳، ص ۵۹).

برای تأمین نیروی انسانی مدرسه به عنوان مهم ترین عامل در مقوله تغییر رفتار یادگیرندگان از روش های مختلفی استفاده می شود و افراد داوطلب برای تصدی شغل بسیار مهم و حساس معلمی طی فرایندهای متفاوتی جذب آموزش و پرورش می شوند و این افراد برای تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان که به نوعی بالقوه مدیران و مسئولان آینده جامعه هستند، به کار گرفته می شوند. در سال های گذشته و در حال حاضر برای استخدام و تأمین نیروی انسانی در قسمت آموزشی ابتدایی از دو روش استفاده می شود:

الف: جذب از طریق آموزشیاران واجد شرایط نهضت سواد آموزی

ب: جذب از طریق فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم و آموزش عالی

از سال ۱۳۵۸ که نهضت سواد آموزی به فرمان امام خمینی (ره) تشکیل شد، تاکنون آموزشیاران نهضت سواد آموزی همه ساله جمع کنثیری از آنها که شرایط جذب و استخدام در آموزش و پرورش را داشته اند، وارد آموزش و پرورش شده اند. در مقابل گروه دیگری از معلمان در آزمون

سراسری دانشگاه ها با انتخاب رشته های دبیری، تربیت معلم، جزء متعهدان خدمت در آموزش و پرورش شده اند. همچنان که می دانیم تربیت انسان همیشه یک جریان متقابل و دو سویه و بالاخره حاصل عمل مربی و متربی است و معلمان باید دارای شایستگی های لازم برای احراز و تصدی این شغل باشند. شایستگی و اهمیت معلم را برای اشتغال در کار آموزش و پرورش در سه بعد اساسی زیر مورد توجه قرار داده اند:

۱- بهره مند شدن از آن ویژگی های روانی، عقیدتی، اخلاقی که با رسالت معلم و مربی تناسب داشته باشند و نفوذ آنها را در جامعه به عنوان الگوی مطلوب و سرمشق آرمانی زندگی انسان ها بتوان تأیید کرد.

۲- کسب دانش و اطلاعات کافی و در حد لازم برای اشتغال به تدریس در هر رشته و مقطع تحصیلی مضافاً آن که معلم باید به صورتی ساخته شود که در همه دوران خدمت برای کار آموزی و باز آموزی مخصوصاً از طریق خود آموزی و یاد گیری شخصی و اعتلای معلومات آمادگی داشته باشد.

۳- کسب مهارت و آمادگی فنی برای به کارگرفتن روش مطلوب عرضه اطلاعات و انتقال معلومات و مهارت ها به صورتی که در کلاس درس آموختن و یاد گیری را برای آموزنده تسریع و تسهیل کند و محیط مدرسه را به ارزش های تربیتی زمان سوق دهد. (معیری، ۱۳۸۰، ص ۴۷)

چنان که معلمان دارای شایستگی های فوق نباشند، به طور خواسته یا ناخواسته عملاً به عوامل آسیب زا در کلاس های درس تبدیل می شوند. جای شگفتی است که مبارزه جهانی در راه همگانی ساختن آموزش پایه و بهتر کردن کیفیت آن و افزایش تعهدات ملی و بین المللی جهت تسریع در تحقق این هدف ها تا پایان دهه حاضر، با بدتر شدن وضعیت تدریس و شرایط کاری معلمان در سطح جهانی همراه بوده است. در آغاز دهه ۱۹۹۱ در دومین گرد هم آیی (سازمان بین المللی کار) (ILO) در زمینه شرایط کار معلمان این نتیجه حاصل شد که، موفقیت معلمان به «مرحله فوق العاده پایینی» تنزل کرده است. در عین حال خواسته شده که به شرایط دلخراش و ناخوش آیند معلمان در سراسر جهان و خروج دسته جمعی معلمان واجد صلاحیت و مجرب توجه جدی شود. اما در حال حاضر هیچ نشانه ای از بهبود یافتن این وضعیت مشاهده نشده است و

برعکس قراین نشان می دهد که گرایش های منفی طی سال های اخیر تشدید شده است. (روزا ماریا توروس، ۱۳۸۰، ص ۱۰)

معیارهای مربوط به استخدام معلمان آموزش پایه، در سراسر جهان مسیر قهقراایی پیموده و در عین حال، مدت زمانی که به تربیت معلم هم قبل از خدمت و هم در ضمن خدمت اختصاص یافته، همواره رو به کاهش داشته است. به عبارت دیگر خود معلمانی که معلومات عمومی کمتر (یا ضعیف تری) دارند، نه در زمان بیشتر، بلکه در زمانی کمتر تربیت می شوند. این امر با هدف اعلام شده (بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش پایه) به وضوح تناقض دارد. (صافی، ۱۳۸۱، ص ۱۵) اهمیت موضوع بدان جهت است که پس از ابلاغ دستورالعمل استخدام آموزشیاران واجد شرایط تعداد زیادی از آموزشیاران در طی سال های گذشته وارد آموزش و پرورش شده اند، و بلافاصله پس از گذراندن یک دوره آموزشی ضمن خدمت (بدو استخدام) در کلاس های دوره ابتدایی مشغول تدریس می شوند و پس از پایان یک سال تحصیلی، نمی توانند رضایت مسئولان آموزش و پرورش را؛ اعم از کارشناسی آموزش ابتدایی، راهنمایان تعلیماتی، مدیران و اولیای مدرسه را جلب کنند. بنابراین فرایند یاددهی و آموزش این گونه معلمان همیشه زیر ذره بین قرار می گیرد. لذا به دلیل اهمیت مقوله تعلیم و تربیت و حساسیت آموزش در دوره ابتدایی که زیر بنای همه دوره های تحصیلی محسوب می شود؛ و همچنین حساسیت و اهمیت نقش معلم در رشد و ارتقای دانش آموزان، ضرورت دارد که میزان اثر بخشی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی در مقایسه با معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی مورد مطالعه و تحقیق قرار گیرد. جای این سوال باقی است که اثر بخشی این افراد در مقایسه با معلمان دیگر که از طریق مراکز تربیت معلم و آموزش عالی جذب شده اند، در چه حدی قرار دارد؟

اهمیت و ضرورت تربیت و استخدام معلم

امروزه نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشور محسوب می شود. این سازمان که با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد، به تدریج حالت ساده و ابتدایی خود را از دست داده و به حالتی پیچیده درآمده است.

عصر کنونی را عصری می دانند که در آن هدف از آموزش و پرورش تنها انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید نیست؛ بلکه رسالت آموزش و پرورش، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش ها، شناخت ها و در نهایت رفتار انسان ها است. در این عصر معلمان بیشترین نقش را در انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی و دستاوردهای علمی فنی و تجارب بشری به نسل نوحاسته بر عهده دارند. علاوه بر این، نقش های هدایتی، حمایتی و تقویتی، سازمان دادن به فعالیت های یادگیری دانش آموزان و رشد هماهنگی ابعاد وجودی آنان نیز به عهده معلمان است. چرا که در تعریف تعلیم و تربیت آمده است که: مجموعه تلاش ها، فرصت ها، اقدامات، امکانات و برنامه های از بدو انعقاد نطفه تا واپسین دم حیات برای رشد و شکوفا سازی توانایی های بالقوه فرد به طور همه جانبه تا رسیدن به حداکثر ظرفیت. (به پژوه، ۱۳۷۷، ص ۴) پس نقش معلم در تربیت فرد، نقش حیاتی می باشد. اهمیت معلمان در تعلیمات ابتدایی و بهتر کردن شرایط معلمان از جمله وظایفی است که همه دولت ها باید خود را ملزم به اجرای آنها سازند. لازمه اقدام های مورد نیاز برای استخدام معلمان آینده از میان علاقه مندترین شاگردان، بهبود بخشیدن به وضع کارآموزی آنان، تشویق بهترین آنان برای بر عهده گرفتن دشوارترین مشاغل با توجه به شرایط و اوضاع خاص کشور صورت پذیرد. در هر حال چنین اقدام هایی باید به عمل آید؛ زیرا بدون آنها بعید است اصلاحات مهم درجایی که بیشترین ضرورت را دارند، ایجاد شود. از این رو اصلاح کیفیت و برانگیختن معلمان باید در همه کشورها به صورت یک اولویت در آید (گزارش کمیسیون بین المللی برای قرن بیست و یکم به یونسکو ۱۹۹۶ ص ۱۴۶ به نقل از روزا ماریا تورس، ص ۱۲).

آموزشیاران نهضت سواد آموزی

آموزشیار فردی متعهد و مکتبی که با آگاهی از شیوه های مختلف تدریس و به کار بردن آنها و با استفاده از ابتکارات شخصی خود در زمینه آموزش به تدریس افراد بزرگسال مشغول بوده است، تا علاوه بر این که این افراد را از نعمت سواد بر خوردار می سازد، آنان را نیز به مسائل مذهبی و ایدئولوژی اسلامی آگاه می کند (آیین نامه آموزشی و امتحانات دوره های مقدماتی و تکمیلی

نهضت سواد آموزی سال ۱۳۶۲، ص ۱۲). این آموزشیاران پس از گذراندن ۶۲ ماه سابقه آموزشی که به طور متوسط ۸ سال طول می کشد، به استخدام آموزش و پرورش در می آیند.

اثربخشی معلم

رایینز (۱۹۹۸) اثربخشی را نیل و دستیابی به اهداف می داند. وی معتقد است معلمی اثر بخش است که درصد بالایی (معناداری) از دانش آموزان او نمره قابل قبول از آزمون های استاندارد (امتحانات) بیاورند (رایینز، ۱۹۹۸، ص ۴۵). اگر چه ممکن است بحث شود نمره ملاک خوبی برای تشخیص میزان یادگیری دانش آموزان نیست؛ ولی از جمله معیارهایی است؛ که مورد قبول همگان است. موفقیت معلم در تحقق اهداف تعیین شده برای وی یا برای مجموعه ای که او در آنجا کار می کند (اولیاء مدرسه)، میزان اثربخشی وی را تعیین می کند. بنابراین کسانی که دست اندرکار بهبود اثربخشی معلم می باشند، باید به اهداف تعیین شده برای معلم و اهدافی که خود معلم تعیین و تعریف می کند، آگاه باشند. در نتیجه، معلم اثربخش، برای تحقق اهداف مورد نظر باید دانش و مهارت های مورد نیاز را دارا باشد و قادر به انجام و کاربرد آنها نیز باشد. دارا بودن دانش و مهارت های مورد نیاز، از اصول بدیهی صلاحیت و شایستگی معلمان است و عملکرد^۱ آنان، توانایی به کارگیری این دانش و مهارت ها در کلاس درس است.

ویژگی های معلمان اثربخش

معلمان اثر بخش باید ویژگی های زیر را داشته باشد:

الف: ارتباط موثر با یادگیرندگان؛

اثربخشی بدون ارتباط بی معناست. وقتی ارتباط معلم - شاگرد تحت تأثیر عواطف، احترام و اطمینان دو طرف است، نه تنها باعث افزایش سطوح انگیزش می شود، بلکه به دانش آموز کمک می کند تا از وابستگی به معلم دوری کند.

ب- داشتن توان تدریس زیاد

ج- علاقه مندی به تدریس

د- اهمیت در گیر کردن یادگیرندگان در فرایند یادگیری

معلم اثر بخش هم باید توانایی حرفه ای داشته باشد و هم توانایی ایجاد انگیزه در یادگیرندگان. پس معلم همواره دو وظیفه مهم را بر عهده دارد: یکی آموختن و دیگری تربیت کردن. نتیجه آموختن عالم شدن است و فایده تربیت کردن، انسان شدن (خردمند، ۱۳۸۴، صص ۹ و ۱۰).

ملاک های اثر بخشی معلم

در گذشته ملاک های اثر بخشی معلم و شایستگی معلم کاملاً مشخص و محدود بود، اما اکنون اثربخشی معلم جنبه های بسیار زیادی دارد که در اینجا به تعدادی از این ملاک ها اشاره می شود:

الف- توانایی ایجاد یادگیری در شاگردان:

یکی از ملاک های خیلی مهم اثر بخشی هر معلم میزان یادگیری یا پیشرفت تحصیلی و درصد قبولی شاگردان است. مدافعان این ملاک آن را از هر ملاک دیگری مهم تر می دانند و می گویند: چون هدف اصلی آموزش معلم، کمک به ایجاد یادگیری در دانش آموزان است، پس معلم اثر بخش یا موفق کسی است که شاگردانش هدف های تعیین شده برای درس او را یاد بگیرند. این ملاک بر این فرض استوار است که معلم و شرایط یادگیری فراهم شده توسط او مسئول یادگیری شاگردان هستند، نه خود شاگردان.

ب- ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس درس:

بر اساس یافته های تجربی فراوان، محیط روانی کلاس تأثیر مستقیمی روی یادگیری دانش آموزان دارد. اگر کلاس درس به نیازهای روانی، ارزشی، اخلاقی، یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پاسخ ندهد؛ جو حمایت کننده ای نخواهد داشت. در کلاس های درس که نیازهای دانش آموزان بر آورده می شوند، حسی از اطمینان و ارزشمندی پرورش می یابد. افزون بر این، رفتار معلم هم در پدید آمدن جو اطمینان بخش در کلاس درس تأثیر دارد. رفتار معلم باید حاکی از محبت و احترام باشد. دوک^۱ (۱۹۸۸) می گوید: احترام به نفس تا حد زیادی به شیوه رفتار معلم با دانش آموزان بستگی دارد، پذیرش هر دانش آموز با توجه به ویژگی های منحصر به فردی که

دارد و تحسین صادقانه او بر میزان اعتماد به نفس و اعتبار شخص دانش آموز می افزاید (سنه، ۱۳۸۲، ص ۸).

ج- اداره کلاس و هدایت یادگیرندگان

یکی دیگر از ملاک های اثر بخشی معلم، توانایی او در اداره کلاس، حفظ نظم و انضباط در میان شاگردان و هدایت یادگیری آنان می باشد. یک معلم نه تنها به دانش آموزان آموزش های لازم را می دهد، بلکه آنها را اداره کرده و حتی محیط آموزش کلاس را به شیوه ای اداره می کند تا روند آموزشی قابل تداوم باشد. مهارت هایی را که معلم برای نیل به اهداف فوق الذکر به کار می گیرد، «مدیریت کلاس» می نامند (الیوا پیتر، ۱۳۷۸، ص ۲۶۱).

د-مهارت ها و روش های آموزشی

امروزه صاحب نظران بر این اعتقاد نو که تنها داشتن معلومات برای تدریس کافی نیست، بلکه شرط دیگر نیز باید وجود داشته باشد. گرچه مهارت و تسلط به رشته تخصصی معلمی، یکی از ارکان مهم این شغل به حساب می آید، لیکن تحقق این امر با کسب مهارت هایی در ارائه مطلب مورد تدریس امکان پذیر است (نوروزی و همکاران، ۱۳۷۶، ص ۸۷). ملاک تسلط داشتن معلم بر روش ها و فنون تدریس، پیش از همه مورد تأکید و استفاده مریان مراکز تربیت معلم است. در واقع هدف عمده از تأسیس دوره های تربیت معلم ایجاد مهارت های آموزشی در قالب روش ها و فنون تدریس در معلمان آینده است. با استفاده از این ملاک شایستگی، تشخیص معلمان اثربخش و غیر اثربخش نسبتاً آسان است، کافی است از آموزش معلمان مشاهده به عمل آید تا معلوم شود کدام معلمان فنون و روش های آموزش را به کار می گیرند و به چه نسبت. بنابراین آن چه مسلم است این است که دانش معلمان از روش های مختلف آموزش امری ضروری است. پس یکی از ملاک های مهم شایستگی معلم «دانش و تسلط او بر روش های مختلف آموزشی است». (سیف، ۱۳۷۳، ص ۲۱)

ه- ارزشیابی از دانش آموزان

ارزشیابی از پیشرفت شاگردان از مسائل مهم تربیتی است که به منظور تکمیل یادگیری صورت می گیرد. ارزشیابی آخرین حلقه از فعالیت های آموزشی معلم و تکمیل کننده سایر فعالیت های او است. در این فعالیت، معلم با استفاده از روش ها و فنون گوناگون اندازه گیری، بازده یادگیری

دانش آموزان را می‌سنجد و میزان توفیق آنان را در دستیابی به هدف های آموزشی تعیین می‌کند. برای این که معلم بتواند میزان موفقیت دانش آموزان در رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده را مشخص کند، لازم است آنها را تحت آزمایش قرار دهد. برای انجام دادن این کار او باید آزمون ها یا ابزارهایی تهیه کند که بتواند با استفاده از آنها پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را اندازه بگیرد. طبق نظریه های جدید آموزش، معلم نه تنها در پایان دوره آموزشی بلکه باید در سراسر جریان آموزش میزان یادگیری دانش آموزان خود را ارزشیابی کند.

اهداف پژوهش

- ۱- تعیین میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، در گروه معلمان جذب شده از طریق نهضت سواد آموزی و مقایسه آن با معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی
- ۲- تعیین میزان توانایی در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس درس و یادگیرندگان، در گروه معلمان جذب شده از طریق نهضت سواد آموزی و مقایسه آن با معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی
- ۳- تعیین میزان توانایی اداره کلاس و هدایت دانش آموزان در گروه معلمان جذب شده از طریق نهضت سواد آموزی و مقایسه آن با معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی
- ۴- تعیین میزان آشنایی با مهارت ها و روش های آموزشی در گروه معلمان جذب شده از طریق نهضت سواد آموزی و مقایسه آن با معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی
- ۵- تعیین میزان توانایی ارزشیابی از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در گروه معلمان جذب شده از طریق نهضت سواد آموزی و مقایسه آن با معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی

مواد و روش ها :

در پژوهش حاضر برای مقایسه اثر بخشی دو گروه از معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی پنج شاخص به ترتیب زیر:

الف- ایجاد یادگیری

ب- جو عاطفی کلاس درس

ج- مهارت های آموزشی

د- توانایی اداره کلاس درس

ه- ارزشیابی از دانش آموزان

به عنوان ملاک های اثر بخشی معلمان تعیین و در قالب یک سوال کلی و پنج سوال فرعی بیان شده است و سپس اطلاعات لازم به وسیله ابزارهای تحقیق (پرسشنامه و آزمون محقق ساخته) جمع آوری، محاسبه و نتایج تحقیق اخذ گردید و بر همین مبنا کار مقایسه اثر بخشی دو گروه از معلمان صورت گرفته است. بنابراین بر اساس شواهد عنوان شده این تحقیق در زمره تحقیقات پیمایشی، توصیفی است.

جامعه و نمونه آماری:

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه آموزگاران مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ در دوره ابتدایی شهرستان ملکان می باشد. با در نظر گرفتن ۹۷ نفر نمونه آماری در گروه معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی که با توجه به تعداد کم جامعه آماری، همان تعداد به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. از کل ۳۹۴ نفر جامعه آماری گروه معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی تربیت معلم ۱۰۰ نفر را به عنوان گروه نمونه به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای از این گروه برگزیده اند. در مجموع نمونه آماری این پژوهش ۱۹۷ نفر تعیین شده است.

ابزار گردآوری داده ها:

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، علاوه بر مطالعات کتابخانه ای برای تدوین ادبیات و پیشینه تحقیق، از پرسشنامه و آزمون محقق ساخته نیز استفاده شده است. پرسشنامه حاوی ۴۰ سوال بوده که به صورت طیف لیکرت درجه بندی شده است. آزمون هم شامل ۴۰ سوال چهار جوابی بوده که در صدد اندازه گیری میزان آشنایی معلمان با ملاک های مطرح شده می باشد. برای تعیین میزان پایایی و روایی پرسشنامه و آزمون از نظریات معلمان مجرب، راهنمایان تعلیماتی و کارشناسان تعلیم و تربیت استفاده شده و از سوی ایشان مورد تأیید قرار گرفته است. در نهایت

پس از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر دو ابزار به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۷ بوده که ضریب اطمینان قابل قبولی به حساب می آید.

روش تجزیه و تحلیل داده ها:

برای استخراج نمرات حاصل از پرسشنامه و آزمون؛ ابتدا نمرات هر معلم در هر یک از ملاک های اثربخشی در پرسشنامه و آزمون به عنوان داده های پژوهش جمع آوری گردید. سپس جهت سهولت در تجزیه و تحلیل نمرات پرسشنامه و آزمون کد گذاری شد و در هم ادغام گردید و در نهایت نمره هر معلم استخراج شد. در بخش آمار توصیفی ابتدا داده های خام بر اساس فراوانی های مربوط طبقه بندی و شاخص های مرکزی و پراکندگی، مشخص گردید. و از طریق جداول مربوط نمودارهای آنها تلخیص شده و سپس توجه به این که آزمون سوالات تحقیق باید معنی دار بودن تفاوت در دو گروه مستقل مد نظر باشد. مناسب ترین روش استفاده از آزمون T-Test برای دو گروه مستقل می باشد که از این طریق اثر بخشی معلمان دو گروه مورد مقایسه قرار گرفته اند.

نتایج:

اثر بخشی آزمودنی ها:

جدول شماره ۱. وضعیت میانگین نمرات نمونه های آماری تحقیق

ملاک های اثربخشی معلمان جذب شده از...	توانایی معلم در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس	توانایی معلم در اداره کلاس (مدیریت کلاس)	مهارت ها و روش های آموزشی معلمان	توانایی معلمان در ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان	میانگین
نهضت سواد آموزی	۱/۳۴	۱/۳۷	۱/۳۴	۱/۲۲	۱/۳۲
مراکز آموزش عالی و.....	۱/۳۴	۱/۴۰	۱/۳۶	۱/۲۴	۱/۳۳

جدول شماره ۱ میانگین نمرات نمونه های آماری تحقیق را بر اساس ملاک های اثربخشی ذکر شده در فرایند تحقیق که از تجزیه و تحلیل نتایج آماری پرسشنامه و آزمون حاصل شده است، نشان می دهد که هر یک از دو گروه نمونه آماری در هر یک از ملاک های اثربخشی چه نمره ای را کسب کرده اند.

سوال اول: آیا بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز

تربیت معلم و آموزش عالی در ایجاد یادگیری تفاوت معنی دار وجود دارد؟

برای پاسخ به سوال فوق درصد قبولی و میانگین نمرات کلاسی معلمان نمونه آماری در جریان خرداد ماه سال تحصیلی جاری از مدارس مربوط اخذ و پس از جمع بندی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ضمن باید به این نکته توجه کنیم که درصد قبولی و میانگین نمرات کلاسی معلمان ملاکی به عنوان توانایی ایجاد یادگیری معلمان در نظر گرفته شده است. چون مقدار t (درصد قبولی) و (میانگین کلاسی) به ترتیب $(0/80)$ و $(0/22)$ در سطح اطمینان $(0/95)$ کوچکتر از t جدول $(1/96)$ مشاهده شد. پس فرض یک رد و فرض صفر تأیید می گردد. لذا میانگین درصد قبولی و میانگین نمرات کلاسی در هر دو گروه با هم مساوی است؛ یعنی بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز نهضت در ایجاد یادگیری در دانش آموزان تفاوت معنی دار وجود ندارد.

سوال دوم: آیا بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز

تربیت معلم و آموزش عالی در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس درس تفاوت معنی دار وجود دارد؟

برای پاسخ به سوال فوق نمرات پرسشنامه و نمرات آزمون جمع بندی گردید و به شرح ذیل نتیجه گیری شد:

چون مقدار آماری $(t=0)$ از مقدار آماری جدول $(1/96)$ در سطح اطمینان $(0/95)$ کوچکتر می باشد؛ پس فرض یک رد و فرض صفر تأیید می گردد. یعنی بین معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس درس تفاوت معنی دار وجود ندارد.

سوال سوم: آیا بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در اداره کلاس و هدایت یادگیرندگان تفاوت معنی دار وجود دارد؟ برای پاسخ به سوال فوق نمرات پرسشنامه و آزمون جمع بندی گردید و به شرح ذیل نتیجه گیری شد.

چون مقدار آماری ($t=2/5$) از مقدار آماری جدول ($1/96$) در سطح اطمینان (95%) بزرگ تر است، پس فرض صفر رد و فرض یک تأیید می گردد. یعنی بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان تفاوت معنی دار وجود دارد. با توجه به این یافته توانایی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان بیشتر از معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی است.

سوال چهارم: آیا بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در میزان آشنایی با مهارت ها و روش های آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

برای پاسخ به سوال فوق نمرات پرسشنامه و آزمون جمع بندی و به شرح ذیل نتیجه گیری شد: چون مقدار آماری ($t=14/47$) از مقدار آماری جدول ($1/96$) در سطح اطمینان (95%) بیشتر است، پس فرض صفر رد و فرض یک تأیید می گردد. یعنی بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در میزان آشنایی با روش ها و مهارت های آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد. معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی نسبت به معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی آشنایی بیشتری با روش ها و مهارت های آموزشی دارند.

سوال پنجم: آیا بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در آشنایی با نحوه ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ به سوال فوق نمرات پرسشنامه و آزمون جمع بندی گردید و به شرح ذیل نتیجه گیری شد.

چون مقدار آماری ($t=1/5$) از مقدار آماری جدول ($1/96$) در سطح اطمینان (95%) کوچک تر است، پس فرض یک رد و فرض صفر تأیید می گردد. یعنی بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در آشنایی با نحوه ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان تفاوت معنی دار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در ایجاد یادگیری در دانش آموزان تفاوت معنی داری وجود ندارد. توانایی در ایجاد یادگیری یکی از ملاک های اثربخشی معلمان محسوب می گردد و آن عبارت از میزان تدریس ارائه شده معلم به دانش آموزان مشتمل بر دانش و مهارت هایی که:

۱- مرتبط با اهداف برنامه درسی باشند.

۲- دانش آموزان آن ها را فرا گرفته باشند.

۳- در رفتار دانش آموزان تغییرات نسبتاً پایدار ایجاد شده باشد.

بخشی از توانایی ایجاد یادگیری دادن فرصت برای یادگیری دانش آموزان است. و آن عبارت است از: ارتباط بین اهداف آموزشی و درس آموخته شده به دانش آموزان با میزان اهداف تحقق یافته است. وقتی که بین عوامل مذکور ارتباط مناسبی وجود داشته باشد، میزان اهداف تحقق یافته با میزان تدریس ارائه شده معلم در یک ردیف مساوی قرار می گیرند. مساوی نبودن آنها بیانگر کاستی ها و نواقص در توانایی یادگیری معلم محسوب می شود. در یک کلاس که معلم فعالیت آموزشی مثلاً تدریس انجام می دهد، انتظار می رود که دانش آموزان دانش و مهارت های لازم علمی را کسب کنند.

تحقیقات بوکانی در استان آذربایجان شرقی نیز نشان داده که بین معلمان جذب شده متعهد خدمت به آموزش و پرورش و معلمان جذب شده آزاد در ایجاد یادگیری تفاوت معنی دار وجود ندارد. همچنین نتایج تحقیق ابوحمزه نشان داده که در میانگین نمرات کلاسی دو گروه از معلمان؛

جذب شده از مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریسی؛ تفاوت معنی دار مشاهده نشده است. تحقیق تقوایی در استان قم نشان می دهد که: بین پیشرفت تحصیلی دانش آموزانی که معلم آزاد داشتند و دانش آموزانی که معلم متعهد خدمت داشتند، تفاوت آماری معنی دار وجود ندارد. با توجه به این می توان گفت که معلمان هر دو گروه در ایجاد یادگیری در دانش آموزان از توانایی یکسانی برخوردارند.

همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که بین معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده آموزش عالی در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس درس تفاوت معنی دار وجود ندارد. گروهی از پرورشکاران معتقدند که: محیط آموزشگاه و فعالیت آموزشگاهی باید برای شاگردان به صورت محیطی لذت بخش و شادی آفرین درآید، نه به صورت شاق و کسل کننده. بزرگ ترین مدافع این طرز فکر جان دیویی فیلسوف معروف آموزش و پرورش است. وی معتقد است که: آموزش و پرورش را نباید تنها به عنوان وسیله آماده سازی شاگردان برای زندگی تلقی کرد، بلکه به باور او آموزش و پرورش خود زندگی است و چنان که زندگی باید لذت بخش باشد، فرایند آموزش و پرورش و محیط مدرسه نیز باید لذت بخش و شادی آفرین باشد. همچنین بر اساس یافته های «والبرگ» محیط روانی کلاس تأثیر مستقیمی بر روی یادگیری دانش آموزان دارد. وی معتقد است که تقریباً ۳۰٪ از میزان شناخت دانش آموزان و عملکرد رفتاری آنها مربوط به محیط روانی کلاس درس است.

بر اساس مطالعات مارک و دونالد^۱ که به بررسی دوازده صلاحیت در دبیران آموزش دیده و آموزش ندیده پرداخته است؛ چنین نتیجه گرفته اند که دبیران آموزش دیده در دو صلاحیت (جو عاطفی) و (تفاوت های فردی) نمرات بالاتری را کسب کرده اند. تحقیق ابوحمزه نشان می دهد که هر دو گروه معلمان فارغ التحصیل دوره های تربیت معلم و معلمان حق التدریسی به یک اندازه در ایجاد جو عاطفی در کلاس درس توانایی داشته اند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری نشان داد که بین معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در اداره کلاس درس و هدایت یادگیری دانش آموزان تفاوت معنی داری وجود دارد.

توانایی اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان به تعبیری دیگر مدیریت کلاس «ایجاد نظم و انضباط در کلاس و مهم تر از آن ایجاد یادگیری می باشد.» انضباط کلاسی به نظم کلاس برای یادگیری موثر گفته می شود. تحقیقات نسبتاً زیادی در مورد انضباط کلاسی انجام شده است که خط مشی های مفیدی ارائه می دهد. از جمله آثار جانستون و مان، رابرتسون، راجرز و کایراکو نشان می دهد که نظم و انضباط کلاسی امری اجتناب ناپذیر برای فعالیت های کلاسی که منجر به یادگیری می شوند، می باشد. تحقیق ابوحمزه نشان می دهد که معلمان دوره دیده تسلط بیشتری به محتوای دروس داشته و توانایی بیشتری در اداره کلاس دارند. همچنین تحقیق تحت کش ها نشان می دهد که بین معلمان زن و مرد در زمینه اداره کلاس تفاوت معنی دار وجود دارد.

تحقیق قربان زاده در استان آذربایجان غربی نشان می دهد که بین دو گروه از معلمان جذب شده متعهد خدمت و معلمان جذب آزاد در اداره کلاس درس تفاوت معنی دار وجود ندارد. تحقیق ایزدی در استان مازندران نشان داد که با برگزاری کلاس های بدو استخدام توانایی معلمان در اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان بالا می رود.

مروری بر تحقیقات دیگران نشان می دهد که در اکثر موارد فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم از توانایی بهتری در اداره کلاس درس برخوردارند. پس با توجه به این یافته، توانایی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی، در اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان بیشتر از معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که «بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در میزان آشنایی با مهارت ها و روش های آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد.» یعنی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی نسبت به معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی، آشنایی بیشتری با مهارت ها و روش های آموزشی دارند.

نتیجه تحقیق حاضر با تحقیق باریکانی مشابه است. او در تحقیق خود با عنوان بررسی سطح کارآیی معلمان فارغ التحصیل از مراکز تربیت معلم و دانشسراهای تربیت معلم در مقایسه با سایر معلمان به این نتیجه دست یافته بود که فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم و دانشسراهای تربیت معلم در مقایسه با سایر معلمان از توانایی بیشتری در آشنایی با روش ها و فنون تدریس برخوردار

بوده اند. این نتیجه خلاف نتایج حاصل از تحقیق بوکانی است که در تحقیق خود نشان داده است که «بین دبیران متعهد خدمت در کاربرد مهارت ها و روش های آموزش با دبیران جذب غیر متعهد خدمت تفاوتی وجود ندارد.»

تحقیق تحت کش ها هم نشان می دهد که بین اطلاعات دو گروه معلمان زن و مرد در زمینه روش ها و فنون تدریس تفاوت معنی دار وجود دارد.

سنجش و نحوه ارزشیابی از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یکی دیگر از ملاک های بود که مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که «بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در توانایی ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان تفاوت وجود ندارد. اگر آموزش مجموعه فعالیت هایی که با هدف آسان کردن یادگیری از جانب معلم یا آموزگار طرح ریزی می شود، و میان معلم و یادگیرنده به صورت کنش متقابل جریان دارد باشد؛ به این نکته مهم باید توجه کنیم که چه طور می توان پی برد که یادگیری صورت گرفته و معلم به هدف خود رسیده است. بسیاری اعتقاد دارند مهم ترین فرایندی که نظام های آموزشی دارند، یاددهی = یادگیری است. از چه طریق می توانیم بفهمیم که این فرایند در کلاس درس به منزله جزئی ترین زیر نظام آموزشی موفقیت آمیز بوده است؟ ارزشیابی پیشرفت تحصیلی راهکار مناسب این سوال است. لذا برای کسب چنین اطلاعاتی، ارزشیابی مستمر از فرایند تدریس و یادگیری امری ضروری به نظر می رسد.

با توجه به کوشش های مارک دونالد و بال که برای تعیین میزان وجود دوازده صلاحیت در عملکرد دبیران صورت گرفته است؛ چنین نتیجه گیری شده است که بین دو گروه دبیران آموزش دیده و آموزش ندیده در میزان آشنایی با مهارت های ارزشیابی تفاوت وجود ندارد. نتایج تحقیق تحت کش ها نشان می دهد که بین معلمان زن و مرد در زمینه اصول و شیوه های ارزشیابی تفاوت معناداری وجود دارد.

تحقیق باریکانی تحت عنوان (بررسی سطح کارآیی معلمان فارغ التحصیل از مراکز تربیت معلم و دانشسراهای تربیت معلم در مقایسه با سایر معلمان) نشان می دهد که بین آموزگاران فارغ التحصیل از مراکز تربیت معلم و دانشسراهای تربیت معلم با سایر معلمان در توانایی ارزشیابی از دانش آموزان تفاوت وجود ندارد. در تحقیق بوکانی این نتیجه مشاهده گردید که: بین دبیران

طرح استخدام متعهد خدمت و دبیران طرح استخدام آزاد در توانایی ارزشیابی از دانش آموزان تفاوت معنی دار وجود ندارد. با جمع بندی نتایج حاصل از این پژوهش می توان گفت که میزان آشنایی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی با نحوه ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان کمتر از معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی می باشد.

با توجه به یافته های تحقیق حاضر خط مشی ها و معیارهای جدیدی برای انتخاب و استخدام معلمان، فراهم شدن نظام وحدت یافته ای برای TE (آموزش معلمان)، اهمیت ویژه به مدرک تحصیلی در استخدام و گزینش معلمان ابتدایی، صدور گواهی نامه حرفه ای تدریس در پایان سال تحصیلی برای هر بار توجه به معیارهای اثربخشی جهت اجباری کردن شرکت در دوره ها، پرداختن حلقه نظارت و راهنمایی در دوره ابتدایی به رشد و ارتقای معلمان در مقابل ارزشیابی معلمان برای مسئولان آموزش و پرورش توصیه و پیشنهاد می گردد. برای محققان انجام پژوهش های مشابه بر روی معلمان سایر دوره ها (راهنمایی و متوسطه) ضروری است؛ چرا که معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی در برخی موارد مستقیماً وارد دوره ای مذکور می شوند بدون این که با مهارت ها و فنون آموزش چنین دوره های آشنایی داشته باشند. بررسی اثربخشی معلمان در دیگر ملاک های اثربخشی معلم مانند: استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، رعایت تفاوت های فردی بین دانش آموزان، مهارت سوال کردن، شیوه های ایجاد انگیزه و... و بررسی عملکرد معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی که در پست مدیریت یا مدیر آموزشی خدمت می کنند.

منابع

- ابو حمزه، فرهاد. (۱۳۶۷). مقایسه عملکرد فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم با معلمان حق التدریسی. دانشگاه تهران. ۱۳۶۷.
- الیوا، پیتر. (۱۳۷۸). نظارت و رهبری آموزشی. جواهری، منوچهر. (مترجم) دفتر همکاری های علمی بین المللی آموزش و پرورش.
- باریکانی، فرامرز. (۱۳۷۸). بررسی سطح کارآیی معلمان فارغ التحصیل از مراکز و دانشسراهای تربیت معلم در مقایسه با سایر معلمان. با همکاری دفتر تربیت معلم.

- بوکانی، اصغر. (۱۳۷۹). مقایسه میزان کارآیی معلمان طرح استخدام آزاد و متعهدان خدمت در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی. شورای تحقیقات استان.
- تحت کش ها، زهرا. (۱۳۷۹). ارزشیابی و مقایسه مهارت های حرفه ای و سطح کارآیی معلمان زن و مرد مقطع چهارم و پنجم ابتدایی تهران.
- خردمند، محمدعلی. (۱۳۸۴). «بایسته های معلمی»، فصلنامه داخلی علمی- آموزشی فرهنگیان بسیجی سال سوم.
- رایبیز، آنتونی. (۱۳۸۲). گام هایی به سوی موفقیت، افشار، سوسن. (مترجم)، تهران، انتشارات آگاه.
- روزا، ماریاتورس. (۱۳۸۰). تربیت معلم به سوی الگویی تازه برای آموزش معلمان. فریبرز مجیدی (مترجم) چاپ دوم، انتشارات پژوهشکده تعلیم تربیت.
- رئوف، علی. (۱۳۸۱). «بررسی جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم». ماهنامه آموزشی، تحلیل، اطلاع رسانی، رشد تکنولوژی آموزشی، شماره ۱۴۱.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۷۲). «ملاک های شایستگی معلم». فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۲۱.
- صافی، احمد. (۱۳۸۱). «تربیت و تأمین معلم در ایران». فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۴.
- صالح پور، معصومه. (۱۳۸۳). بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران دبیرستان ها با تعهد سازمانی آن ها در آموزش و پرورش نواحی ۴، ۶، ۷، مشهد در سال تحصیلی ۸۱-۸۲. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره دهم.
- قهرمانی، جعفر. (۱۳۸۳). «تأثیر وسایل کمک آموزشی در تدریس و یادگیری» نشریه ماهانه آموزشی. تربیتی پیوند، شماره های ۲۹۴-۲۹۵.
- مهر محمدی، محمود. (۱۳۷۴). مبانی علمی هنر تدریس. تهران، انتشارات مدرسه.
- نوروزی و همکاران. (۱۳۷۶). روش ها و فنون تدریس. دانشگاه پیام نور.

- Robbins Stephen (1998). P.Organizational Behavior 8 And Ed, New Jersey Prentice-Hall.

- Benjamin, Gail .(1998). Japan's School.Five Lessons.The Third Annual Bobby Hall Luxenbery Memorial Lecture.February. Rol.5.No.3.
- Dewalt, Mark & Ball .(1987). Donald W.(Some Effects Of Training On The Programs And Personnel (An Effective School Approach)Allyh And Bacon,Inc.
- Everston.C.M.& Smylie (1987). M.A. Research On The Classroom Proceises.Views From Two Perspectives .In.J.A.Glover &R.R Ronning (Eds)Historical Foundations Of Educational Psychology-New York:Plenum.