

واکاوی نیازهای آغاز خدمت نومعلممان آموزش ابتدایی: چالش های ناهمساز

Induction Needs of Beginning Teachers of Primary Schools: Unmatched Challenges

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۴/۱۵، تاریخ ارزیابی: ۱۳۹۸/۷/۲۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۹/۳

Mansoure Irannezhad, Dr. Majid
Aliasgari, Dr. Nematollah Mosapour,
Dr. Zahra Niknam

منصوره ایران نژاد^۱، دکتر مجید علی عسگری^۲، دکتر

نعمت اله موسی پور^۳، دکتر زهرا نیکنام^۴

Abstract: The present study seeks to explore the induction challenges of beginning teachers in the school environment. As a qualitative study, this phenomenological research used semi-structured interviews for data collection. The key data for the study were collected from 22 beginning teachers graduated from Teacher Training University with one and two years of service. From the perspective of this group, the induction challenges of beginning teachers in the first primary schools were classified in three categories including: Individual challenges, professional challenges, and organizational challenges. The sources that could cause individual challenges are early-service tensions and anxieties, lack of support and isolation, and adaption with colleagues. Professional challenges could be caused by classroom management, content management and effective teaching, students' assessment, addressing the students' needs, trust and communicating with parents. And organizational challenges could arise from familiarity with the school, familiarity with the school practices, resources and population of students.

Keywords: induction needs, beginning teachers, challenges, primary schools

چکیده: در این مقاله، «چالش های آغاز خدمت نومعلممان» در محیط مدرسه، مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحقیق نظریه مبنایی صورت گرفته و ابزار جمع آوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده است. اطلاع رسانی کلیدی، ۲۲ نومعلم دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان با یک و دو سال سابقه خدمت بودند. از منظر نومعلممان، چالش های آغاز خدمت نومعلممان دوره اول ابتدایی در سه طبقه «چالش های فردی»، «چالش های حرفه ای» و «چالش های سازمانی» طبقه بندی می شوند. چالش های فردی نومعلممان شامل تنش و اضطراب در اوایل خدمت، عدم حمایت و احساس انزوا، چگونگی سازگاری با همکاران؛ چالش های حرفه ای شامل مدیریت کلاس درس، تسلط بر محتوا و تدریس موثر، ارزیابی دانش آموزان، رفع نیازهای دانش آموزان، جلب اعتماد و سازگاری با والدین؛ و چالش های سازمانی شامل آشنایی با مدرسه، آشنایی با رویه های مدرسه، منابع و جمعیت دانش آموزان است. کلیدواژه ها: نیازهای آغاز خدمت، نومعلممان، چالش ها، آموزش ابتدایی.

^۱ دانشجوی دکتری مطالعات برنامه درسی دانشگاه خوارزمی. Man.irannejad@gmail.com

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه خوارزمی. Aliasgari2002@yahoo.com

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فرهنگیان. N_mosapour@yahoo.com

^۴ استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه خوارزمی. Z_niknam@yahoo.com

معلم شدن تجربه گذار از آموزش پیش از خدمت به حرفه تدریس است. این گذار موجب تغییر جهت نقش و حرکت معرفت شناسانه از آگاهی در باب تدریس به واسطه مطالعه رسمی به آگاهی از چگونه تدریس کردن در مواجهه با چالش های روزانه مدرسه و کلاس درس می شود (فیمن-نمسر، ۲۰۰۰؛ به نقل از تانسرد و باتیز، ۲۰۰۷). در این باره وینمن^۲ (۱۹۸۴) به مسائل حادی اشاره کرده است که معلمان بعد از اینکه دوره آموزش پیش از خدمت را تمام کردند، تجربه می کنند، پدیده ای که او "شوک گذار"^۳ می نامد. به همین دلیل در دهه های اخیر، موضوع "آغاز خدمت نومعلمان"^۴ برای غلبه بر چالش هایی که نومعلمان در سال های نخست تدریس با آن روبرویند، به موضوع مورد علاقه در جهان تبدیل شده است (بریدن^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). از نظر هالینگ-آستین^۶ و همکاران (۱۹۸۹) آغاز خدمت نومعلمان، دوره گذار بین آموزش پیش از خدمت و توسعه حرفه ای مداوم است و چند سال اول معلمی را شامل می شود. در این مطالعه نومعلمان به معلمانی گفته می شود که از دانشگاه فرهنگیان فارغ التحصیل شدند و سال اول و دوم خدمتشان می باشد.

سوابق پژوهشی پیرامون موضوع "آغاز خدمت نومعلمان" نشان می دهد که اگرچه آغاز خدمت معلم از ابتدای ۱۹۵۰ مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (برای مثال، آمار^۷، ۱۹۵۲، به نقل از کسلز^۸، ۲۰۱۰). اما تنها از ابتدای دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در متون تخصصی مورد توجه جدی قرار گرفته است (به نقل از کسلز^۹، ۲۰۱۰). در این دوره، محققان فراوانی به توصیف تجربیات ناگهانی و گاه داستانی مهیج گذار از دانشجو بودن به معلم شدن پرداختند (برای مثال، ککرن، ۱۹۸۱؛ روزن هولتز، ۱۹۸۹، ون من، ۱۹۸۴؛ به نقل از کسلز^{۱۰}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، چندین محقق بر اهمیت برنامه های آغاز خدمت برای حمایت از نومعلمان تاکید نمودند (برای مثال، فیمن-نمسر و پارکر، ۱۹۹۲؛ هالینگ-آستین، ۱۹۹۲؛ به نقل از کسلز^{۱۱}، ۲۰۱۰).

1. Townsend & Bates
2. Veenman
3. Transition shock
4. Bigingning Teacher Induction
5. Britton
6. Huling-Austin
7. Amar
8. Kessels
9. Kessels
10. Kessels
11. Kessels

در سال های اخیر نیز، محققان در زمینه نیاز های آغاز خدمت نومعلمان، پژوهش های متعددی انجام داده اند. برای مثال؛ یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۴الف) در پژوهشی به شناسایی و طبقه بندی نیازهای تازه معلمان در مدیریت کلاس و تدریس با استفاده از «مدل عمومی آموزش» شامل پنج مرحله تحلیل، طراحی، تهیه، اجرا و ارزشیابی پرداختند. نتایج نشان داده است که؛ ۱. در تحلیل، شناخت ویژگی های دانش آموزان، کسب اطلاع در مورد دانش آموزان مشکل دار یا گروه های دانش آموزی ضعیف و چگونگی برخورد با تعداد زیاد دانش آموزان؛ ۲. در طراحی، تسلط بر محتوای دروس، چگونگی استفاده درست و مفید از وقت کلاس، در نظر گرفتن تفاوت های دانش آموزان با یکدیگر در طراحی اهداف تدریس و چگونگی سازماندهی تجهیزات و رسانه های آموزشی؛ ۳. در مرحله تهیه، کمبود تجهیزات، تدارک تجارب تدریس مناسب، ناتوانایی در استفاده از ابزارهای آموزشی و کمک آموزشی، هماهنگی با مسئولین مدرسه در مسایل انضباطی دانش آموزان و فراهم کردن کمک هایی برای دانش آموزان با نیازهای ویژه؛ ۴. در مرحله اجرا کاربرد روشها و فنون تدریس متنوع، کم بودن وقت، داشتن وظایف متنوع و متکثر و واگذاری وظایف چالش برانگیز به معلم و ۵. در مرحله ارزشیابی، شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی، گسترش یادگیری به پس از کلاس درس و دادن تمرین مناسب به دانش آموزان از مهم ترین نیازهای معلمان تازه کار برای مدیریت کلاس است.

در پژوهش دیگری، یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۴ب) به بررسی مهم ترین نیازها و انتظارات معلمان تازه کار در ارتباط با والدین پرداختند. نتایج پژوهش نشان داده است که پیگیری والدین از وضعیت دانش آموزان، قدردانی نسبت به زحمات معلم و دادن اطلاعات موردنیاز درباره ی ویژگی های دانش آموزان به معلم تازه کار مهم ترین انتظارات و نیازهای معلمان می باشند. استفاده از نظرات والدین در اداره ی کلاس و نیز هماهنگی روش های آموزشی والدین با روش معلم، نیازهایی با کم ترین رتبه شناخته شدند.

آیتکن و هارفورد^۱ (۲۰۱۱) به بررسی نیازهای آغاز خدمت یک گروه معلمان در مراحل مختلف حرفه ای (دانشجو معلمان، معلمان جدید، معلمان با تجربه تازه وارد به مدرسه جدید) در یک مدرسه متوسطه در جمهوری ایرلند پرداختند. ۴۴ معلم مورد بررسی با سطوح مختلف تجربه، به مشکلات قابل توجهی اشاره کردند که شامل مشکلات انضباطی؛ کار با همکاران؛ مذاکره با فرهنگ جدید مدرسه؛ و سازگاری با مدیریت بود.

نتایج پژوهش کمپن^۲ (۲۰۱۰) با عنوان "دستورالعمل هایی برای برنامه آغاز خدمت کارکنان موثر در مدرسه خاص در گوتین" نشان می دهد که؛ نومعلمان آموزش خاص، مشکلات و نیازهای مختلفی شامل نیازهای فردی: عدم قطعیت، پشتیبانی ناکافی، احساس انزوا؛ نیازهای

1 . Aitken & Harford

2 . Kempen

حرفه ای: ایجاد هویت حرفه ای و صلاحیت تدریس شامل مدیریت کلاس درس، برنامه درسی و ارزیابی مسائل، نیازهای یادگیرنده، انتظارات غیرواقعی، کار با والدین، مسائل دیسپلینی، مسائل زبانی و نیازهای سازمانی اداری شامل درک سیاست ها و روندهای مدرسه، دانش و درک سیاست های مدرسه و منطقه، سیاست تعیین سطح کلاس و پیشرفت یادگیرنده ها و جدول زمانی و ساختارهای کلاس را تجربه می کنند.

فیدلر و هاسلکورن^۱ (۱۹۹۹) نیز، برنامه های آموزش آغاز خدمت معلمین روستایی را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که مسایل معلمان در مناطق روستایی مشابه معلمان دیگر مدارس است؛ با این حال، هنوز با چالش هایی مانند امکانات ناکافی، تنوع در جمعیت دانش آموزان، منابع کم، کلاس های پرجمعیت و نیروی آموزشی ناپایدار روبه رویند که باید مورد آموزش و توجه قرار گیرد.

علی رغم اینکه تحقیقات بین المللی و داخلی، چالش های سال های نخست فعالیت حرفه ای نومعلمان را گزارش کرده اند، اما پژوهش های انجام شده ایرانی که به طور خاص چالش های نسل جدید نومعلمان دانش آموخته دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان را تشریح کنند و اطلاعاتی در اختیار مدیران و محققان قرار دهند، موجود نیست. لذا در این پژوهش سعی شده است که؛ چالش های آغاز خدمت نومعلمان آموزش ابتدایی شناسایی و تشریح شود.

بیان مسئله

سال های نخست معلمی غالباً برای بسیاری از نومعلمان دلپره آور است. این دوره منحصر به فردی است که دانشجو معلم به معلم دانش آموزان تبدیل می شود و نقش های جدیدی را هم به عنوان معلم و هم یکی از اعضای سازمان مدرسه به عهده می گیرد (فیمن-نمسر^۲، ۲۰۰۱). در ادبیات مربوط به موضوع نومعلمان، از سال های نخست معلمی معمولاً تعبیر به "غرق شدن یا شنا کردن"^۳ می شود (جانسون و بیرکلند^۴، ۲۰۰۳). این تعبیر، به خوبی ویژگی سال های نخستین تدریس را نشان می دهد؛ زیرا بیشترین فشار و سختی که معلمان در طول زندگی حرفه ای خود تحمل می کنند، در سال های آغازین شروع به کارشان است. از یک سو شدت فشار ناشی از مواجه شدن با پدیده های رایج در دنیای معلمی و مسائل و مشکلاتی که نومعلمان به طور ویژه آن ها را تجربه می کنند، ممکن است تدریس را برای معلم مبتدی به امری هولناک و تجربه بی کسی و تنهایی تبدیل نموده و به غرق شدن معلم در مشکلات ختم شود. در نتیجه وی پس از تلاش و کشمکش بسیار، اغلب اعتماد به نفس و توان خود را در برابر

1 . Fideler & Haselkorn

2 . Feiman-Nemser

3 . Sink or Swim

4 . Jahnsn & Birkland

موقعیت های تنش زا از دست داده و دچار ناکامی و سرخوردگی می شود (اینگرسل و اسمیت، ۲۰۰۳؛ آنجل و گارفینکل، ۲۰۰۲؛ به نقل از رضایی، ۱۳۸۷). از دیگر سو، هر نومعلمی، برای نجات از موقعیت های سخت و به اصطلاح "شناکردن" از میان امواج مشکلات در تلاش است. او در سال های اول شغلش دائماً از خود می پرسد شغلش را چگونه آغاز کند تا بتواند در انجام وظیفه اش موفق شود؛ او دغدغه های متعددی دارد که معمولاً با بی صبری آمیخته به نگرانی به دنبال رفع آن هاست (کریاکویا و کانس، ۲۰۰۷؛ به نقل از یعقوب نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). از این رو، کاتلرات ال، (۱۹۹۸؛ به نقل از تانسرد و باتیز، ۲۰۰۷) عنوان نموده است که این دوره، چالش انگیزترین، هیجان انگیزترین و آسیب زنده ترین دوره برای نومعلمان است.

اگرچه بخشی از چالش ها ممکن است به خاطر کاستی های آموزش پیش از خدمت باشد، اما بسیاری از محققان و نویسندگان بر این نظرند که آموزش پیش از خدمت، نومعلمان را با واقعیت پیچیده ای که در سال های اولیه تدریس با آن مواجه اند، آماده نمی کند. حتی با یک برنامه عالی پیش از خدمت، چیزهایی وجود دارد که تنها باید در حین کار یاد گرفته شود (اسمیت و سلا، ۲۰۰۵)، و مسائلی وجود دارد که قبل از پذیرش مسئولیت کامل کلاس درس نمی توان بر آن تسلط یافت (بریدن و همکاران، ۲۰۰۳). این ادعای ضمنی، نیاز به توجه و حمایت از آغاز خدمت نومعلمان و چالش های پیشروی آن را نشان می دهد.

لذا به جهت چالش های منحصر به فردی که نومعلمان در سال های اولیه تدریسشان تجربه می کنند، بهبود عملشان و کاهش حس تنش و اضطراب و ناامیدی، واکاوی نیازها و چالش های آغاز خدمت نومعلمان ضروری به نظر می رسد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، واکاوی نیازهای آغاز خدمت نومعلمان دوره اول ابتدایی می باشد. در این پژوهش نیاز و چالش به جای همدیگر استفاده می شود و منظور نیازبست که فرد در برآوردنش به تنهایی امکان اقدام ندارد.

روش پژوهش

رویکرد پژوهش کیفی است و از روش نظریه مبنایی^۲ استفاده شده است. نظریه مبنایی در معنای کلان عبارت است از: نظریه برخاسته از داده ها یا ساخت و پرداخت نظریه ای است که به طور استقرایی از مطالعه پدیده ای به دست می آید و نمایانگر آن پدیده است. مقصود از به کارگیری نظریه مبنایی، تولید نظریه ای که پیوند عمیق با داده های ما داشته باشد (سفیری، ۱۳۸۷: ۲۹۳-۲۹۲). نظریه مبنایی در معنای خاص، نوعی پژوهش است که به هیچ نوع داده خاص، راهبرد پژوهشی یا علائق نظری مشخص تعهدی ندارد و تنها در پی توسعه مفاهیم است (ذکائی، ۱۳۸۱: ۵۴). به عبارت دیگر؛ آن را باید کشف کرد، کامل نمود و به طور

1 . Smith & Sela

2 . Grounded Theory

آزمایشی از طریق گردآوری منظم اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده هایی که از آن پدیده نشأت گرفته است اثبات نمود(استراس و کوربین، ترجمه محمدی، ۱۳۸۵). این پژوهش با الهام از رویکرد کیفی صورت گرفته و داده های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ جمع آوری شدند. و فرایند تحلیل با استفاده از روش کدگذاری^۲ صورت گرفته است. اشتراوس و کوربین(ترجمه محمدی، ۱۳۸۵) فرآیند کدگذاری را به ۳ مرحله کدگذاری باز^۳، کدگذاری محوری^۴ و کدگذاری انتخابی^۵ تقسیم کرده اند. این سه مرحله لزوماً از یکدیگر مجزا نبوده و در فرآیند تحقیق به تکمیل یکدیگر یاری می رسانند. با این وجود، در یک نگاه کلی می توان این گونه بیان کرد که فرآیند تحلیل از کدگذاری باز آغاز شده و درحالت ایده آل به کدگذاری انتخابی ختم خواهد شد. در پژوهش حاضر، محقق پس از انجام مصاحبه با اطلاع رسان ها و پیاده نمودن مصاحبه روی کاغذ در سه مرحله کدگذاری باز و محوری و انتخابی داده ها را کدگذاری می کند.

اطلاع رسان کلیدی، نومعلمان دوره اول آموزش ابتدایی و دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان با یک و دو سال سابقه خدمت می باشند و در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ در مدارس دولتی مناطق ۱۴ و ۱۶ و ۱۸ خدمت می کنند. اولین فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ مشغول به کار در آموزش و پرورش شدند و سال تحصیلی جاری دومین سالی است که خروجی های دانشگاه فرهنگیان جذب آموزش و پرورش شده اند. با توجه به اینکه نومعلمان دوره اول ابتدایی در این مناطق زن بودند نومعلمان زن مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش از نمونه گیری تصادفی و هدفمند^۶ استفاده شده است (گال و همکاران؛ ترجمه احمدرضا نصر، ۱۳۸۶) و داده های به دست آمده در اطلاع رسان ۲۲ به اشباع رسیدند.

اعتبار داده ها

برای حصول اطمینان از اعتبار داده ها و نتایج، اقدامات ذیل صورت گرفتند: جهت کسب اطمینان از اعتبار کدگذاری ها مقولات تشکیل شده و نامگذاری شده توسط پژوهشگر اول به وسیله پژوهشگر ان دوم و سوم مورد بازبینی قرار گرفتند. در نهایت با اعمال برخی از نظرات این دو و کسب اجماع، مقولات نهایی شکل گرفتند. همچنین با توجه به اینکه مقولات می بایست دارای دو ویژگی جامعیت و مانعیت باشند، نظرات پژوهشگر ان دوم، سوم نیز اخذ شدند و در نهایت مقولات به نحوی که در مقاله حاضر آمده اند، شکل گرفتند.

1 . Semi-Structured

2 . Coding

3 . Open coding

4 . Axial coding

5 . Selective coding

6 . Purposive Sampling

گزارش یافته‌ها

نتایج مصاحبه با نومعلمان با توجه به جدول ۱ و ۲، نشان می‌دهد که؛ چالش‌های اوایل خدمت نومعلمان را می‌توان در ۳ مفهوم کلی و ۱۲ مقوله به شرح زیر طبقه‌بندی کرد:

۱. چالش‌های فردی: براساس داده‌های حاصل از مصاحبه، چالش‌های فردی نومعلمان را می‌توان در چهار مقوله زیر مطرح نمود:

الف- تنش و اضطراب در اوایل خدمت: سال نخست معلمی غالباً برای بسیاری از نومعلمان با تنش و اضطراب همراه است. برخی از موارد تنش‌زایی که نومعلمان نام بردند شامل موارد ذیل بود: اولین مواجهه و تعامل با دانش‌آموزان، مسئولیت کلاس، آموزش و یادگیری بچه‌ها، مواجهه شدن با مسائل پیش‌بینی‌نشده، شوک غیرقابل کنترل به نظر رسیدن بچه‌ها، تناقض دیدگاه‌های تحصیلی با واقعیت حین کار.

نومعلم الف پایه اول مدرسه پسرانه می‌گوید: «من خودم به شخصه از دانشجو معلمی خلاق تو تدریس بودم اما همه چیز به خاطر استرس و شوکه بودن یادم رفته و الان که چند روز از شروع مدارس می‌گذره همچنان ادامه داره اوضاع».

نومعلم ب پایه اول مدرسه پسرانه می‌گوید: «اولین روزی که وارد مدرسه شدم خیلی استرس داشتم از شب قبل خوابم نمی‌برد حالا اینکه چه ظاهری داشته باشم چی بگم به بچه‌ها».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه می‌گوید: «جشن شکوفه‌ها تموم شد و ما به کلاس اومدیم و من با ۳۳ دانش‌آموز که منتظر من بودن مواجهه شدم همچنان نگران بودم که تو یک سال تحصیلی آن‌چنان که باید و شایسته است آموزش بدم درسته ما تو دانشگاه کارورزی رفته بودیم ولی این فرق می‌کنه با وقتی که هر روز باید مدرسه بریم و با بچه‌ها تعامل داشته باشیم و اینکه خودمون عهده دار کلاس هستیم».

نومعلم ت پایه اول مدرسه دخترانه می‌گوید: «اینکه ما خودمون باید از یادگیری دانش‌آموزان مطلع باشیم در من ایجاد اضطراب می‌کرد».

نومعلم ث پایه اول مدرسه پسرانه می‌گوید: «روزای اول خیلی سخت بود بچه‌ها ساکت نمی‌شدن منم جیغ می‌زدم گلودرد گرفته بودم یعنی روز اول انقدر خسته شدم به مامانم می‌گفتم استعفا میدم حالا جدی نه... خیلی اذیت شدم».

نومعلم ج پایه اول مدرسه دخترانه می‌گوید: «مطالبی که ما دانشگاه یاد گرفتیم وقتی وارد مدرسه شدیم تمام تصورات ما را به هم ریخت من استرس گرفتم حال روحیم بهم ریخت ما هر چی یاد گرفتیم نهایت برای تعداد ۱۵ دانش‌آموز بود نه ۳۴ تا یا کماکان ۴۰ تا. روش‌های نوین تدریس را در این کلاس‌ها نمی‌شد اجرا کرد».

با توجه به توصیفات نومعلمان، به نظر می رسد که ورود به محیط جدید و کم تجربه‌گی، موجب می شود که نومعلمان احساس تنش و اضطراب داشته باشند.

ب- عدم حمایت و احساس انزوا: فقدان حمایت عاطفی و حرفه ای مدیر و همکاران با تجربه و ... از جمله چالش هایی بود که نومعلمان به آن اشاره کردند. نومعلم الف پایه اول مدرسه دخترانه می گوید: «به نظر من تو یک مدرسه چون مهره ی اصلی مدیر است اگر مدیر حامی دانشجو معلم هایی که تازه آمدند باشه خیلی مسائل برا معلم تازه وارد حل می شه و من به شخصه چنین چیزی رو احساس نکردم».

نومعلم ب پایه سوم مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می گوید: «پارسال اول سال من استرس داشتم مدیر و معاون مدام از من ایراد می گرفتند اخطار می دادند تذکر می دادند خیلی بد بود پارسال من واقعا از مدرسه، معلمی، آموزش و پرورش زده شدم».

نومعلم پ پایه دوم مدرسه پسرانه می گوید: «مشکل بعدی عدم درک و حمایت چه زبانی و چه دلی همکاران اعم از مدیر و معاون و همکارا بود».

نومعلم ت پایه سوم مدرسه پسرانه می گوید: «مشکلاتی هم از جانب آموزش و پرورش داریم بالاخره ما تجربه لازم را نداریم ولی خیلی وقت ها بازرسا میان میگن حتما باید تو این چارچوب باشه اگر به قصد آموزش باشه خیلی خوبه اما به قصد مچ گیری باشه برا فردی که اولین سالشه خیلی مشکل سازه حداقل باید سالهای اول با طمانینه با ما برخورد بشه».

نومعلم ث پایه اول مدرسه پسرانه می گوید: «دانشگاه هم میتونه پیگیری کنه که دانشجوهای الان در چه وضعی هستن کدوم مدرسه اند حتی میتونه باز هم برای ماهایی که فارغ التحصیل شدیم جلسه بذاره ولی اصلا حمایت و پیگیری وجود نداره».

نومعلم ج پایه دوم مدرسه پسرانه می گوید: «اول سال اگر گله ای داشتم نمی آمدند نمی دیدند مشکلم چیه چجوری می توانم حلش کنم می گفتند مشکلتو تو کلاس خودت حل کن یعنی من را با ۳۸ تا دانش آموز و والدین گذاشتن تو یک کلاس و گفتند همه چیز با خودته درسته همه چیز با خودمه اما توقع داشتم به عنوان پشتوانه از طرف مدیر و معاون و همکارا حمایت بشم من چند تا دانش آموز مشکل دار داشتم هنوز مشکلشون حل نشد چون حمایتی وجود نداشت و اگر مشکلمو می گفتم می گفتن خودت حل کن».

آنچه از توصیفات برمی آید این است که؛ عدم حمایت نومعلمان در سال های نخست تدریس، سبب احساس انزوا و تجربه بی کس و تنهایی بسیاری از نومعلمان می شود.

ج- چگونگی سازگاری با همکاران: در سال نخست تدریس نومعلمان نیاز دارند که مورد پذیرش همکاران قرار بگیرند و به عنوان یکی از اعضای مدرسه، جایگاهی در میان سایر معلمان بیابند. نومعلمان در این زمینه نقل نمودند:

نومعلم الف پایه اول مدرسه دخترانه در سال اول تدریس می‌گوید: «یک ماه اول مدرسه خیلی بهم سخت گذشت نمی‌دونستم با همکارا چه برخوردی داشته باشم چون بعضی از همکارا برخورد خوبی نداشتن».

نومعلم ب پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می‌گوید: «با همکارا یک کم احساس سختی داشتم چون همکارای با تجربه می‌گفتند چرا این شغلو انتخاب کردی، زود پیر میشی، خسته میشی... خیلی موج منفی بودن و اینکه خیلی از همکارای با سابقه از همکارای جدید مثل ما استقبال نکردن البته حس من اینجوری بود و تا آخر سال می‌گفتند خب شما جدید هستید، فلان چیز را نمیدانید یا به مدیر مدرسه اعتراض میکردند چرا به این‌ها بیشتر توجه دارید البته منظورم از همکارا فقط معلما بود».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می‌گوید: «طعنه و کنایه‌های معلمای یا سابقه خیلی اذیت کننده است. مثلاً می‌گفتند قبل اینکه ما تازه کارها بیایم بچه‌ها یادگیری بهتری داشتند یا اگر تذکری داده میشه می‌گفتند که ما که میدانیم به این تازه کارا بگید خیلی این چیزا ناراحت کننده بود برام».

با توجه به توصیف نومعلمان، در این دوران عدم پذیرش نومعلمان و گاه دلسرد نمودنشان سبب می‌شود که نومعلمان تجربه سختی داشته باشند و احساس یاس و ناامیدی کنند.

۲. چالش‌های حرفه‌ای: براساس داده‌های حاصل از مصاحبه، چالش‌های حرفه‌ای نومعلمان را می‌توان در پنج مقوله زیر مطرح نمود:

الف- مدیریت کلاس درس: یکی از عمده‌ترین مسائل اشاره شده توسط نومعلمان در سال‌های نخست تدریس مدیریت کلاس درس بوده است. عدم مدیریت درست کلاس درس سبب می‌شود که شالوده کلاس از دست معلم خارج شده و آموزش به خوبی صورت نگیرد. به عبارت دیگر مدیریت کلاس درس را باید بااهمیت‌ترین بخش آموزش محسوب نمود. توصیفات نومعلمان بیانگر این موضوع می‌باشد:

نومعلم الف پایه اول مدرسه دخترانه در سال اول تدریس می‌گوید: «اولین معضل من مدیریت کلاس بود تو دانشگاه به من یاد ندادند وقتی وارد کلاس می‌شوید ۳۸ تا بچه نشستند که راه می‌روند و نمی‌توانند بنشینند بعضی‌ها اصلاً نمی‌فهمند من چی می‌گم و ۳ تا شون با هم دارند گریه می‌کنند چه کار کرد من واقعا روز اول کم آوردم یه دانش آموز داشتم که هر کارش می‌کردم پاهاشو می‌کوبید به شدت زمین که من می‌خوام برم پیش مامانم و اصلاً آروم نمی‌شد نظم کلاس کامل بهم ریخته بود معاون با من همکاری کرد یک مقدار آروم‌ش کرد».

نومعلم ب پایه سوم مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می‌گوید: «پارسال من می‌رفتم سر کلاس، زیاد کلاس داری مسلط نبودم یک سری چیزها را نمی‌دونستم یک سری کارها را

نباید می کردم که کردم بچه ها را نباید زیاد آزاد می گذاشتم ولی من خواستم دوستانه رفتار کنم ولی دوستانه رفتار کردم کلاس از دستم خارج شد. خیلی بد بود».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «خود ما هم از طرفی نگران کمبود وقتیم از طرفی هم می گویند وقت اضافه هم می آرید فکر بقیه زمان ها را بکنید».

ب- تسلط بر محتوا و تدریس موثر: از جمله چالش های دیگر نومعلم در سال های نخست تدریس، عدم تسلط بر محتوای کتب درسی و ارائه تدریس موثر بوده است. نومعلم نقل نمودند:

نومعلم الف پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می گوید: «یکی دیگر از مشکلاتم نداشتن درک درست درباره روش های تدریس کتاب های ابتدایی بود».

نومعلم ب پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «چگونگی آموزش به این بچه ها با ویژگی های متفاوت را نمی دانستم».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «مشکل بعدی تسلط نداشتن به موضوعات درسی بود».

ج- ارزیابی دانش آموزان: از جمله چالش های نومعلم در زمینه ارزیابی، این بود که؛ نه تنها خودشان تسلط کافی بر ارزشیابی توصیفی نداشتند، بلکه عدم فهم ارزشیابی توصیفی توسط سایر همکاران سبب مشکلاتی شده بود. علاوه بر این، ارزشیابی توصیفی تعداد زیادی از دانش آموزان در کلاس درس مشقت آور بود. نمونه نقل قول نومعلم در زیر آمده است:

نومعلم الف پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می گوید: «پارسال واقعا سال بحرانی بود اطلاع کافی درباره ارزشیابی توصیفی نداشتیم».

نومعلم ب پایه دوم مدرسه دخترانه در سال اول تدریس می گوید: «در رابطه با ارزشیابی توصیفی دو واحد گذرانیدیم که احساس می کنم با اینکه آموزش های مفیدی بود اما در کلاس برای ۲۸ دانش آموز امکان پذیر نیست. ارزشیابی توصیفی مختص کلاس های با جمعیت کم در حدود ۲۰ نفر و کمتر است».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می گوید: «مشکل دیگرم در سال اول باز خورد بود که واقعا عذاب بود نمی دانستم چی باید بنویسم و این مشکل در زمان بازدید بازرس از کلاس خودش را نشان داد».

د- رفع نیازهای دانش آموزان: از جمله چالش های نومعلم در سال های نخست کار، مواجهه شدن با دانش آموزانی بود که مشکل جسمی و رفتاری و یادگیری داشتند و لذا رفع نیازهای متعدد دانش آموزان در یک کلاس پرجمعیت از چالش های دیگر نومعلم بوده است.

نومعلم الف پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس می‌گوید: « یکی دیگه از مشکلاتم مواجهه شدن با دانش آموزانی است که شدیداً مشکل دارند (جسمی، روحی و خانوادگی) بود چرا که در دانشگاه فقط صحبت درباره ی یک دانش آموز عادی و نرمال بوده ». نومعلم ب پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می‌گوید: «یکی از مشکلاتی که توی مدارس پسرانه خیلی زیاد هست دعوا کردن بچه ها با همدیگه است بعضی از بچه ها به شدت بازیگوش هستند فقط کافیه نوک انگشت یکی از بچه ها بخوره بهشون یک دعوی می کنند که بیا و ببین هر کاری هم که می کنیم فایده ای نداره نه تشویق نه تنبیه، این مسئله خیلی ذهن من را به خودش مشغول کرده یک طوری همدیگر را می زنند انگار دشمن خونی همدیگر هستند».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس: «ما اختلالات یادگیری رو خوندم، رو کیس ها کار کردیم اما هیچ وقت نگفتند زمانی که تو کلاس ۳۱ نفره هستی چطوری عمل کنید به ما یاد دادند که یک دانش آموز رو پیدا کن حالا تمام وقت رو برای درمان همون یک نفر بگذار».

نومعلم ت پایه اول مدرسه دخترانه در سال اول تدریس: «یکی خاص هست که هنوز به سن عقلی نرسیده ولی به راحتی سنجش فرستادند سر کلاس خوب صحبت نمیکنه و کاملاً باهاش صحبت کنید می فهمید که تمرکز نداره ADHL داره کلاً متوجه نیست یعنی واقعا اون اصلاً سر کلاس بودنش بیهوده هست چون خودش متوجه نیست درمانشم نمیبرند کنند چون هزینه اش بالاست تا حالا چیزی هم یاد نگرفته در حد همین آب بابا با اینکه مادرش خیلی کار می کنه کلاً سن عقلیش مشکل داره و درمانم نمی کنند بخاطر همین معضل همچنان باقیست من از اول سال گفتم ببرید دکتر تازه ماه پیش بردند».

ه- جلب اعتماد و سازگاری با والدین: عمده ترین چالش نومعلمان در سال های نخست تدریس، جلب اعتماد و سازگاری با والدین بوده است.

نومعلم الف پایه اول مدرسه دخترانه در سال اول تدریس: « در جلسه اول اولیا بیشتر مادرا به خاطر سن کم و پایه اول که سخته و مهم به شدت نگران بودند و حتی مخالفت هایی به گوشم خورد با اینکه من هنوز کارمو شروع نکرده بودم که ارزیابی بشه ».

نومعلم ب پایه سوم مدرسه دخترانه در سال اول تدریس: « مشکلاتی با اولیا هست توقعاتی که اولیا دارن باید خودتو براشون اثبات کنی به عنوان فردی که سابقه کاری نداره».

نومعلم پ پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس: « وقتی میری تو مدرسه با یک سری اولیایی مواجهه می شوی که از فرهنگ های خیلی متفاوتی می آیند و توقعات خیلی وحشتناکی دارند. برخورد با اولیا معضلی بود که تا مدرسه نروی باهاش مواجهه نمی شی مسئله ی مهم چگونه مواجهه شدن با اولیا و اینکه چه برخوردهایی باید داشته باشیم با اولیا است».

نومعلم ت پایه اول مدرسه پسرانه در سال دوم تدریس: «من اعتماد به نفسم پارسال خیلی پایین بود مخصوصاً اولین جلسه با اولیا وحشت زیادی داشتم حتی یک بار یکی از اولیا که کمی مشکل رفتاری داشت با صدای بلند و پرخاش که صحبت کرد من از ترس تمام بدنم می لرزید هیچ وقت اطلاعاتی در خصوص رفتار با اولیا نداشتم».

به نظر می رسد که تازه کار بودن و کم تجربگی این معلمان و عدم مطالعات دانشگاهی در زمینه چگونگی رفتار با والدین موجب عدم روابط مناسب با والدین دانش آموزان می شود. ۳. چالش های سازمانی: علاوه بر چالش های مذکور، نومعلمان چالش های سازمانی زیر را مطرح نمودند:

الف- آشنایی با مدرسه: نومعلم الف پایه اول مدرسه دخترانه می گوید: «یک ماه اول مدرسه خیلی بهم سخت گذشت چون محیط مدرسه برام آشناییت نداشت».

ب- آشنایی با رویه های مدرسه: نومعلم الف پایه دوم مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «یک سری قوانینی هست که به درد معلم می خوره شرح وظایف و آشنایی با دوره های ضمن خدمت و ارزیابی سالانه و ... که به عنوان معلم از حقوق و وظیفه مون آگاه باشیم ولی ما اطلاع خاصی نداشتم».

نومعلم ب پایه دوم مدرسه دخترانه در سال اول تدریس می گوید: «در مورد طرح هایی که در مدارس اجرا می شوند مثل طرح کرامت، طرح جابربن حیان اطلاعات خاصی نداشتم».

ج- منابع: نومعلم الف پایه دوم مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «مشکل بعدی که خیلی برایمان چالش برانگیز بود ورود به محیط مدرسه و مواجهه شدن با کلاس ها و مدرسه ای که به شدت سطح پایینی داشتند هوشمند نبودند امکانات خیلی کمی داشتند وقتی وارد کلاس شدیم یک تخته سیاه و ۴ تا گچ گذاشتن جلویمان و گفتند این کلاس تحویل شما در صورتی که ما با تخته هوشمند و کتابهای تصویری آموزش دیده».

د- جمعیت دانش آموزان: نومعلم الف پایه اول مدرسه پسرانه در سال اول تدریس می گوید: «الان تو این کلاس من ۴۰ تا دانش آموز دارم که ۴ یا ۵ نفرشان اختلال یادگیری، اختلال نوشتن و اختلال ریاضی و اختلال خواندن دارند ۳ نفر بیش فعال و کم توجه دارم واقعا همه این ها مشکله زمانی که آدم تو کلاسه واقعا به آدم فشار میاد».

نومعلم ب پایه اول مدرسه دخترانه می گوید: «همه مدل اقلیت در کلاس بود افغانی، ایرانی، شیعه، سنی».

جدول ۱: جدول کدگذاری باز چالش های آغاز خدمت نومعلمان در مصاحبه با نومعلمان

مقوله ها	خرده مقوله ها
تنش و اضطراب در اوایل خدمت	اضطراب اولین مواجهه و تعامل با دانش آموزان، اضطراب مسئولیت کامل کلاس درس را داشتن، نگرانی آموزش دادن به بچه ها، اضطراب آگاهی از یادگیری دانش آموزان، اضطراب مواجهه شدن با مسائل پیش بینی نشده و عدم تدبیر، شوک غیرقابل کنترل به نظر رسیدن بچه ها، شوک مواجهه شدن با چالش های تدریس، شوک تناقض دیدگاه های تحصیلی با واقعیت حین کار.
عدم حمایت و احساس انزوا	تنش عدم حمایت مدیر و معاون و همکاران، مچ گیری به جای راهنمایی توسط بازرسان آموزش و پرورش، عدم پیگیری و حمایت دانشگاه از نومعلمان، عدم حمایت و احساس انزوا.
چگونگی سازگاری با همکاران	دغدغه چگونگی برخورد با همکاران، پذیرش سخت نومعلمان توسط همکاران باسابقه، برخورد دلسرد کننده برخی همکاران با نومعلم به دلیل سن و تجربه کم، واکنش بد برخی همکاران به فعالیتهای نومعلمان.
مدیریت کلاس درس	مشکل کنترل عمومی کلاس درس، نداشتن جذبه مدیریت کلاس درس، ناتوانی در مدیریت دانش آموزان با جمعیت زیاد و ویژگی های متفاوت، سردرگمی در رابطه با دانش آموزان (ارتباط سخت گیرانه یا رفیقانه)، چگونگی ساکت کردن و جلب توجه و تمرکز بچه ها، چگونگی برنامه ریزی و مدیریت زمان.
تسلط بر محتوا و تدریس موثر	فقدان تسلط کافی بر دروس، فقدان آشنایی کافی با روش های تدریس کتاب های ابتدایی، فقدان تجربه کافی و سردرگمی در آموزش دروس، چگونگی آموزش به بچه ها با توانمندی های مختلف.
ارزیابی دانش آموزان	عدم آگاهی کافی از ارزشیابی توصیفی، کمبود زمان برای ارزشیابی توصیفی جمعیت زیاد دانش آموزان، ارزشیابی توصیفی نادرست برخی همکاران و بالا رفتن دانش آموز بدون رسیدن به سطح موردنظر، مشکلات بازخورد دادن به دانش آموزان.
رفع نیازهای دانش	مشکلات جسمی دانش آموزان،

مقوله ها	خرده مقوله ها
آموزان	مشکلات رفتاری دانش آموزان شامل حرف زشت زدن، دعوا کردن، کتک زدن و فحش دادن، عدم کنار آمدن بچه ها با همدیگر، حواس پرتی و بی خیالی، تنش دانش آموزان با مشکلات خانوادگی، چالش برخورد با بچه های طلاق، مشکل عدم علاقه دانش آموز به درس خواندن، مشکل دانش آموزان با نیازهای یادگیری خاص (بیش فعال، ADHL) و زمان محدود برای رسیدگی به آن ها، چگونگی پیشرفت دانش آموزان ضعیف، ضعف نگارش بچه ها.
جلب اعتماد و سازگاری با والدین	اضطراب در برخورد اول با والدین، اعتماد به نفس پایین در برخورد با اولیا، نگرانی و مخالفت اولیا از سن و تجربه کم نومعلممان، عدم پذیرش و برخورد نامناسب برخی اولیا، مقایسه نمودن نومعلممان با معلمان با تجربه، تنش اثبات نمودن نومعلم و جلب اعتماد اولیا، کمبود انگیزه به دلیل تخریب توسط بعضی والدین، سطح فرهنگی و اقتصادی پایین خانواده ها، مشکلات خانوادگی بچه ها، انتظارات بالا و برخورد اذیت کننده برخی اولیا، دخالت های برخی والدین، عدم همکاری اولیا در حل مشکلات بچه ها، اضطراب اعتراض و ایرادات خانواده ها، اعتراض خانواده ها از روش های فعال و طرح های نو و توجیه نمودن آن ها، برخورد دوستانه با والدین و مشکلات ناشی از آن.
آشنایی با مدرسه	آشنایی با محیط مدرسه،
آشنایی با رویه های مدرسه	اطلاع از شرح وظایف و قوانین و مقررات مدرسه، اطلاع از پوشه کار، اطلاع از دوره های ضمن خدمت، اطلاع از ارزیابی سالانه، آشنایی با طرح های مدرسه و ...

مقوله ها	مقوله ها
محدود بودن امکانات به گنج و تخته، عدم کلاس هوشمند در بسیاری از مدارس، عدم آزمایشگاه استاندارد، مشکلات دو شیفته بودن مدرسه و محدودیت استفاده از دیوار کلاس.	منابع
مشکل جمعیت زیاد دانش آموزان در یک کلاس، مشکل تعداد زیاد دانش آموزان با اختلال در کلاس، دانش آموزان از اقلیت های مختلف در کلاس.	جمعیت دانش آموزان

جدول ۲: جدول کدگذاری محوری و انتخابی چالش های اوایل خدمت نومعلمان در مصاحبه با نومعلمان

مقوله ها	مفاهیم
الف) تنش و اضطراب در اوایل خدمت، ب) عدم حمایت و احساس انزوا، ج) چگونگی سازگاری با همکاران.	۱- چالش های فردی
الف) مدیریت کلاس درس، ب) تسلط بر محتوا و تدریس موثر، ج) ارزیابی دانش آموزان، د) رفع نیازهای دانش آموزان، ه) جلب اعتماد و سازگاری با والدین.	۲- چالش های حرفه ای
الف) آشنایی با مدرسه، ب) آشنایی با رویه های مدرسه، ج) منابع، د) جمعیت دانش آموزان.	۳- چالش های سازمانی

بحث و نتیجه گیری:

این مطالعه به منظور شناسایی «چالش های آغاز خدمت نومعلمان» در محیط مدرسه صورت گرفته است. براساس داده های حاصل از مصاحبه، چالش های آغاز خدمت نومعلمان را می توان در سه طبقه «چالش های فردی»، «چالش های حرفه ای» و «چالش های سازمانی» طبقه بندی کرد.

به نظر می رسد نخستین چالش فردی نومعلممان؛ تنش و اضطراب در اوایل خدمت بیش از هر چیز ناشی از اضطراب ورود به محیط جدید و کم تجربه‌گی نومعلممان باشد. یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۴) عنوان نمودند که اضطراب ناشی از ورود به مدرسه و کلاس درس همراه با کم تجربه‌گی، معلمان تازه کار را در سال‌های اولیه کارشان تا سرحد ترک شغل تحت فشار قرار می دهد. این موضوع، در پژوهش‌های هولینگ آستین^۱ (۱۹۸۶)، و گرستن^۲ و همکاران (۲۰۰۱) نیز مورد توجه قرار گرفته است. در ارتباط با چالش عدم حمایت و احساس انزوا، دانیلسون (۱۹۹۹)؛ به نقل از تانسرد و باتیز، (۲۰۰۷) بر این باور است که فقدان حمایت نومعلمان ممکن است به دو دلیل اصلی باشد. نخست این باور اشتباه که نومعلمان همه آنچه را که نیاز به یادگیری برای موفقیت در کار حرفه ای شان دارند طی آموزش پیش از خدمت یاد گرفتند و هر اشتباهی در کلاس درس ناشی از خطای خودشان است. دومین دلیل، اشتباه عدم درخواست کمک برخی نومعلمان از مدیران و معلمان باتجربه است، به دلیل اینکه آن‌ها می ترسند چنین اقدامی ضعف و بدی و بی کفایتی شان تلقی شود. فیمن-نمسر (۱۹۹۹) بر این باور است که؛ انزوای معلمان در کلاس درس و هنجارهای خودمختاری و عدم تداخل موجب مشکلاتی در سوال کردن و درخواست کمک کردن نومعلمان شده است. در این زمینه، مدیران با سازوکارهای متعدد نظیر ایجاد رابطه حرفه ای و حمایتی با نومعلمان، ایجاد شرایط کار مثبت در بین همکاران، ایجاد فضای مشترک میان نومعلمان با معلمان باتجربه قادر خواهند بود از نومعلمان حمایت کنند و سبب کاهش تنش و اضطراب و عدم انزوای نومعلمان شوند. عدم حمایت نومعلمان در پژوهش‌های چارلستون-کورمیر (۲۰۰۶)، ویگل (۲۰۱۶)، آیتکن و هارفورد (۲۰۱۱)، کمپن (۲۰۱۰) نیز مورد توجه قرار گرفته است. از جمله چالش‌های دیگر نومعلمان در سال‌های نخست کار این بود که همکاران در هنگام ورود یک عضو جدید بیشتر چالش‌زا بودند و عضو جدید را در آغاز کار نپذیرفته و دلسرد می کردند. این چالش، در پژوهش‌های بوساماتا (۲۰۱۱)، ویگل (۲۰۱۶)، کمپن (۲۰۱۰) نیز اشاره شده است. در این زمینه به نظر می رسد با تدوین یک برنامه آغاز خدمت موثر می توان به نومعلمان کمک کرد که چگونه در حرفه معلمی و در محیط خاص کار می کنند، به طوری که به جای منحل شدن در فضای فرهنگی مدرسه و دلسرد شدن به عنوان عوامل تغییر نقش ایفا نمایند.

در رابطه با چالش‌های حرفه ای نومعلمان، مصاحبه‌ها نشان می دهد که عمده ترین چالش حرفه ای نومعلمان، مدیریت کلاس درس می باشد. این موضوع در پژوهش‌های بوساماتا (۲۰۱۱)، ویگل (۲۰۱۶)، کمپن (۲۰۱۰) نیز مورد توجه قرار گرفته است. چالش تسلط بر محتوای کتاب و تدریس موثر نیز در پژوهش‌های چارلستون-کورمیر (۲۰۰۶)، کمپن (۲۰۱۰) مورد توجه

1 . Huling-Austin

2 . Gersten

قرار گرفته است. علاوه بر این کمپن (۲۰۱۰) در پژوهش خود به ارزیابی کار و یادگیری شاگردان، نیازهای یادگیرندگان، و کار با والدین اشاره نموده است. یکی دیگر از چالش های نومعلمان، جلب اعتماد و سازگاری با والدین است. این چالش از چند منظر قابل بررسی است. اول. عدم پذیرش نومعلمان توسط اولیا. این موضوع با استناد به یافته های روماتوفسکی، دورمینی و وورس (۱۹۸۹)، به نقل از یعقوب نژاد و همکاران، (۱۳۹۴) به خوبی قابل توجیه است. وی مدعی است که ممکن است که نومعلمان به دلیل تازه کار بودن در کار خود دچار اشتباهات احتمالا فراوانی شوند که زمینه را برای عدم حمایت از آنان فراهم آورد اما آن چنان که فرایندی و فرایندی (۲۰۰۲)، به نقل از همان) گزارش داده اند نومعلمان به پشتیبانی روانی از سوی والدین نیاز دارند. آنان تصور می کنند (چون هم والدین و هم خودشان می خواهند که دانش آموزان خوب عمل کنند) اولیای دانش آموزان حامی تلاش هایشان خواهند بود، اما در عمل با واکنش دیگری مواجه می شوند که شوکه کننده است. دوم. اعتراض خانواده ها به استفاده معلم از روش های نوین آموزش و تدریس. بر طبق پژوهش مک اینتاش (۱۹۷۷)، به نقل از گوردون و مکسی، (۲۰۰۰)، به نقل از همان) نومعلمان سعی می کنند آموخته های خود را به کار گیرند، ایده های مبتکرانه ای در مدرسه به خرج می دهند، از روش های فعال تدریس استفاده می کنند و در تلاشند دانش آموزان را به تکاپو وادارند، اما والدین معمولاً از این موضوع استقبال نکرده و حتی برخی والدین استفاده معلم از روش های نوین آموزش و تدریس و رویکردهایی که متضمن فعالیت دانش آموزان است را دال بر فقدان صلاحیت و شایستگی معلم دانسته و از آنان به مدیر و سایرین شکایت کنند. سوم. عدم درک و جبهه گیری نسبت به اولیا. به نظر فانتهیلی و مک دوگال (۲۰۰۹)، به نقل از راندال، (۲۰۱۰)، به نقل از همان) می توان ریشه عدم برقراری و حفظ روابط مناسب با والدین دانش آموزان را در تازه کار بودن و کم تجربگی این معلمان برای مواجهه با فشار ناشی از موقعیت ها و شرایط جدید جست. کمپن (۲۰۱۰) و یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود به چالش ارتباط با والدین اشاره نموده اند.

چالش های سازمانی شامل آشنایی با مدرسه، آشنایی با رویه های مدرسه، منابع، جمعیت دانش آموزان است. آشنایی با مدرسه توسط آیتکن و هارفورد (۲۰۱۱)، چارلستون-کورمیر (۲۰۰۶)؛ آشنایی با رویه های مدرسه توسط کمپن (۲۰۱۰)؛ منابع توسط فیدلر و هاسلکورن (۱۹۹۹)، چارلستون-کورمیر (۲۰۰۶) و در نهایت جمعیت زیاد دانش آموزان، توسط فیدلر و هاسلکورن (۱۹۹۹) مورد توجه قرار گرفته است. به نظر می رسد در ارتباط با چالش های سازمانی مدیران نقش قابل توجهی داشته باشند. مدیران می توانند با فراهم کردن توجیه مقدماتی کامل برای نومعلمان، ترغیب فضای مدرسه ای که از همکاری پشتیبانی می کند، تأمین منابع آموزشی کافی، از نومعلمان خود پشتیبانی کنند (بیک مور و بیک مور، ۲۰۱۰ و بریواستر و ریل اسبک، ۲۰۱۰؛ به نقل از ریدر، ۲۰۱۳)

در مجموع می توان این گونه استنباط کرد که نومعلمان در سال های اولیه خدمتشان با چالش های متعددی روبرویند و نوع این چالش ها متفاوت از مسائل نومعلمان در دوره پیش از خدمت است. به عبارت دیگر، حتی با یک برنامه عالی پیش از خدمت، بسیاری از این چالش ها به قوت خود باقیست. به دلیل اینکه مسائلی وجود دارد که تنها در حین کار باید یاد گرفته شود. این ادعای ضمنی، نیاز به توجه و حمایت از آغاز خدمت نومعلمان و چالش های پیشروی آن را نشان می دهد. چرا که عدم توجه به این مرحله حساس حرفه ای، مانعی جدی در کیفیت موثر نومعلمان خواهد بود. فیمن نمسر (۲۰۰۱) اذعان دارد می توان آغاز خدمت را به عنوان یک مرحله تاثیرگذار در حرفه معلمی که فرصت ها و نیازهای منحصر به فرد معینی را به ارمغان می آورد در نظر گرفت. توجه به این دوره و حمایت و پشتیبانی از نومعلمان می تواند بسط دهنده آمادگی قبل از خدمت و پلی به سوی توسعه حرفه مداوم معلمان باشد و سبب شود که نومعلمان این دوره بحرانی را به سهولت طی کنند. در رابطه با نیازهای سازمانی نیز، اداره آموزش و پرورش و مدیران مدارس نیاز به بازنگری در برنامه ریزی، سازوکارهای اداری و تمهیدات کافی برای نومعلمان دارند، زیرا همان اندازه که چالش های فردی و حرفه ای موجب فرسودگی نومعلمان می شود، درگیری نومعلمان در کارهای اداری و برنامه ریزی نادرست مسئولان فرساینده تر است. علی رغم اینکه نگرانی در مورد این مرحله حرفه ای معلمان در سراسر جهان وجود دارد، محقق امیدوار است این تحقیق بتواند تلنگری جهت توجه به دوره آغاز خدمت به عنوان یک مرحله منحصر به فرد و درک چالش های این دوره و ارائه حمایت های ضروری و فراهم نمودن فرصت هایی برای همه معلمان سرزمینمان باشد که آنها را قادر سازد تا نقش موثرتری داشته باشند.

پیشنهادها

براساس نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- *آغاز خدمت نومعلمان به عنوان یک دوره و مرحله تاثیرگذار در حرفه معلمی با فرصت ها و نیازهای منحصر به فرد به رسمیت شناخته شود.
- *برنامه های آغاز خدمت موثر برای نومعلمان تدوین شود که پاسخگوی چالش ها و مسائل نومعلمان باشد و بیش از آشنایی اولیه و پشتیبانی فوری به توسعه حرفه ای نومعلمان نیز کمک کند.
- *آموزش قبل از خدمت، آغاز خدمت و حین خدمت به عنوان یک پیوستار یکپارچه یادگیری معلم در نظر گرفته شود و با همدیگر در ارتباط باشند.
- *یکی از مهمترین عوامل کاهش چالش های نومعلمان در سال های اولیه تدریس، پشتیبانی مدیریتی است. مدیران می توانند با ایجاد فضای سالم در مدرسه و ایجاد تجربه آغاز خدمت مثبت، به طور موثری نیازهای حرفه ای و شخصی نومعلمان را برآورده کنند. در این زمینه، کارگاه ها و همایش هایی جهت توجیه مدیران لازم است.

*یکی از چالش های نومعلمان چگونگی ارتباط با اولیا می باشد. گذاشتن واحدهایی در دروس دانشگاهی جهت چگونگی برقراری ارتباط مثبت با والدین ضروری به نظر می رسد.

منابع:

- استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۹۰). **اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی؛ رویه ها و شیوه ها)**، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ذکائی، محمدسعید (۱۳۸۱). نظریه و روش در تحقیقات کیفی، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۹، شماره ۱۷، صص ۶۹-۴۱.
- رضایی، منیژه (۱۳۸۷). **بررسی مشکلات حرفه ای معلمان تازه کار و مقایسه آن با سایر معلمان**. تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- سفیری، خدیجه (۱۳۸۷). روش تحقیق کیفی، نشر پیام پویا.
- گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس و همکاران (۱۳۸۶). **روش تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان شناسی**، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، تهران: سمت و شهید بهشتی.
- یعقوب نژاد، ناصر؛ بهرنگی، محمدرضا، زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۴). **معلمان تازه کار از والدین چه انتظاراتی دارند؟ یافته های یک پژوهش کیفی-کمی در مدارس ابتدایی تهران، مجله ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز**، دوره ی ششم، سال ۲۲، شماره ی ۲، صص ۲۰-۵.
- یعقوب نژاد، ناصر؛ محسن آیتی و سارا نعیمی (۱۳۹۴ الف). **شناسایی و طبقه بندی نیازهای معلمان تازه کار در مدیریت کلاس درس بر اساس مدل طراحی عمومی آموزش (ADDIE)، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، دانشگاه ملایر**
https://www.civilica.com/Paper-MANAGMA01-MANAGMA01_132.html
- Aitken, R., & Harford, J. (2011). Induction needs of a group of teachers at different career stages in a school in the Republic of Ireland: Challenges and expectations. *Teaching and Teacher Education*, 27, 350-356.
- Bosamata, J. (2011). Induction Experiences of Beginning Secondary Teachers in Solomon Islands. Master Theses, University of Waikato .
- Britton, E., Paine, L., Pimm, D., Raizen, S. (2003). *Comprehensive Teacher Induction*, Kluwer Academic Publishers, P.O. Box 17, 3300 AA Dordrecht, The Netherlands.
- CharleSton-Cormier, P. A. (2006). Novice Teachers' Perceptions of Their First Year Induction Program in Urban Schools. Ph.D dissertation, Texas A & M University .

- Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. *Teachers College Record*, 103. 10.1111/0161-4681.00141.
- Fideler, E. F., & Haselkorn, D. (1999). *Learning the Ropes: Urban Teacher Induction Programs and Practices in the United States*. Belmont, MA: Recruiting New Teachers, Inc.
- Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. (2001). Working in Special Education: Factors that Enhance Special Educators' Intent to Stay. *Exceptional Children*, 67, 549-567.
- Huling-Austin, L., Odell, S., Isher, P., Kay, R., & Edelfelt, R. (1989). *Assisting the beginning teacher*. Reston, VA: Association of Teacher Educators .
- Johnson, S. & Birkeland, S. (2003). Pursuing a sense of success: New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40 (3), 581-617.
- Kempen, M.E. (2010). *Guidelines for an Effective Staff Induction Programme at a Special School in Gauteng: A Case Study*. University of South Africa.
- Kessels, C. C. (2010). The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development. was funded by the Netherlands Organization for Scientific Research (NWO). Project no. 411-02-203, ICLON, Leiden University Graduate School of Teaching.
- Smith, K., & Sela, O. (2005). Action research as a bridge between pre-service teacher education and in-service professional development for students and teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 28(3), 293-310.
- Townsend, Tony and Bates, Richard (eds.). (2007). *Handbook of Teacher Education (Globalization, Standards and Professionalism in Times of Change)*, 343-364, © 2007 Springer. Printed in the Netherlands.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 19(3), 143-178.
- Wygal, M.T., (2016). *Supporting New Teachers through Induction Programs: New Teacher Perceptions of Mentoring and Instructional Coaching*. Ph.D dissertation, Falls Church, Virginia.