

مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران

منیژه گراوند^۱

عباس عباس پور^۲

تاریخ پذیرش: ۹۰/۸/۲۱

تاریخ وصول: ۹۱/۴/۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران بود. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی بود. ابزار مورد استفاده پژوهش، پرسشنامه بود. که به صورت طیف لیکرت طراحی گردید. نمونه تحقیق مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۸، ۱۳ شهر تهران بود، که براساس نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در نهایت، براساس جدول مورگان از میان ۱۲۰ مدیر، ۹۲ مدیر به عنوان نمونه اصلی انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون t مستقل) دو گروه استفاده شد. پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که با ۹۵ درصد اطمینان بین اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم در

whiteswan4040@yahoo.com

۱ کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)

abbaspour1386@gmail.com

۲ استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

مقایسه با معلمان حق التدریس از نظر مدیران مدارس راهنمایی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، در خصوص شاخص‌های پنجگانه تشکیل دهنده اثربخشی، اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم در چهار شاخص دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب تفاوت وجود دارد و در شاخص مسئولیت پذیری تفاوت معناداری ملاحظه نگردیده و از این نظر، هر دو گروه حد مسئولیت پذیری نزدیک به یکدیگر را نشان دادند.

واژگان کلیدی: اثربخشی معلم، تربیت معلم، معلمان تربیت معلم، معلمان حق التدریس، مدیران آموزشی.

مقدمه

تعلیم و تربیت امری پرثمر و در عین حال دشوار است، در این میان معلمان، برترین نقش را بر عهده دارند و آنها به مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با داشتن معلمان دلسوز و متبحر در امر آموزش و پرورش است که جامعه می‌تواند موجبات ایجاد تحول بنیادی را فراهم سازد. ارزش معلم به قدری پرفضیلت و والاست که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «بالتعلیم ارسلت: من برای تعلیم فرستاده شده‌ام» بنابراین معلمی کاری است دشوار و مهم و رسالتی بسیار بزرگ است. هرکس را توان پذیرش این مسئولیت خطیر نیست، سوز و درد می‌خواهد، عشق و احساس می‌طلبد، صبر و تحمل می‌باید. زیرا هر چیزی که قدر و منزلتش بالاست، مسئولیتش هم سنگین‌تر و مهم‌تر است. از این رو، سرمایه‌گذاری در جهت تربیت و تأمین این رکن اساسی آموزش و پرورش بهترین و ارزشمندترین سرمایه‌گذاری است.

رابر^۱ (۲۰۰۶) معتقد است در این عصر که عصر انفجار دانش و اطلاعات است، برای استفاده از فناوری‌های جدید، آموزش و پرورش نیازمند معلمان اثربخش می‌باشد. آموزش و پرورش با جذب و بکارگیری و تربیت معلمان اثربخش، در اهداف خود موفق خواهد شد. جذب و استخدام معلمان اثربخش مسئله‌ای است که از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. برای

1. Rabore

انتخاب و جذب و استخدام معلمان ضروری است از ملاک‌هایی که از اثربخشی بالایی برخوردارند و براساس روش‌های علمی قابل دسترسی است، استفاده نمود. اثربخشی معلمان، یک ساختار چند بعدی است که ابعادی همچون: دانش، محتوا، آموزش معلم، ویژگی‌های شخصیتی، کلاس‌های فعال و پویا، مشارکت فعال در کلاس درس را در برمی‌گیرد. در جهان امروز معلم شایسته و اثربخش، معلمی است که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و همچنین تجربیات زیادی را بدست آورد تا بتواند در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر واقع شود (ریکینبرج^۱، ۲۰۱۰).

بنابراین، در دنیای معاصر کنونی که دانش مبتنی بر فناوری می‌باشد و معلم در انتقال آن از اهمیت والایی برخوردار است، انتظار می‌رود معلمینی که جذب آموزش و پرورش می‌شوند و در مراکز تربیت معلم آموزش می‌بینند بتوانند در عرصه یادگیری دانش‌آموزان مؤثرتر واقع شوند. اثربخشی معلمان در تمام سطوح آموزشی تأثیر دارد. و باعث پیشرفت و یادگیری دانش‌آموزان می‌شود و حتی این اثربخشی زندگی آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، کیفیت تعلیم معلمان اثربخش نیز به همین میزان مهم است و معلمانی که خوب تربیت می‌شوند، باعث ارتقاء دانش‌آموزان شده و تأثیرگذار می‌باشند (یونسکو، ۲۰۱۰).

با توجه به اهمیتی که جامعه برای معلم متصور است، سرمایه‌گذاری در جهت تعلیم و تربیت و تأمین این رکن اساسی، سودمندترین سرمایه‌هاست. در ایران نیاز به معلمان از نظر تعداد، پایه مورد تدریس، صلاحیت‌های حرفه‌ای و اهمیت و نقش مراکز تربیت معلم و گسترش سازمان‌های تربیتی و تعلیمی کاملاً محسوس بوده است. با توجه به اصلاحاتی که در نظام آموزش و پرورش و فناوری اطلاعات و ارتباطات به سرعت در حال صورت گرفتن است، پرداختن به نحوه تأثیر مراکز آموزشی بر اثربخشی معلمان بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (شنیده، ۱۳۷۹؛ اندرسون^۲، ۲۰۰۷).

1. Rekinberg
2. Anderson

کارول (۲۰۰۹) در مقاله‌ای تحت عنوان تأثیر برنامه‌های آموزشی جدید برای جذب و نگهداری معلمان بیان می‌دارد: که رابطه مستقیمی بین کیفیت برنامه جذب و نگهداری، توسعه حرفه‌ای و عملکرد کلاسی معلمان وجود دارد. علیرغم رشد سریع الگوهای انتخاب معلمان اثربخش، در مدارس باز هم میزان مدرک تحصیلی، آموزش و تربیت معلمان و تجربیات دارای اهمیت است. انتخاب معلمان آموزش دیده و با تجربه در کیفیت خلاق و آشنا با تکنولوژی نوظهور نیازمند است، تا فعالیت‌های یادگیری را با بهره‌گیری از تکنولوژی جدید، آموزشی و اثربخشی معلمان مؤثر است. در فرآیند یادگیری به معلمان متخصص، مؤثر، با تجربه، مسئولیت‌پذیر، سازماندهی، تعهد حرفه‌ای، داشتن دانش، دستیابی به یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را در نظر می‌گیرند، منوط به معلمان اثربخش است که بتوانند با استفاده از بینش و سرعت عمل، دانش موجود را به عمل تبدیل نمایند (فوی^۱، ۲۰۰۷).

با ظهور تکنولوژی جدید و فناوری اطلاعات که تأثیر عمیقی بر سیستم آموزشی گذاشته است. باید مهارت‌هایی همچون: آشنایی با اینترنت و آشنایی با پروژه‌های همکاری از راه دور، ادغام فناوری و برنامه‌ی آموزشی، نوآوری‌ها، فن آموزش، فناوری و توسعه تخصصی را برای متحول شدن معلم در نظر بگیریم. آنچه اهمیت دارد ساختارمند کردن آموزش‌های قبل از خدمت در مراکز تربیت معلم و حین خدمت می‌باشد (حسینی پناه ۱۳۸۲). لذا، با عنایت به موارد یاد شده این پژوهش برای مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق‌التدریس از نظر مدیران در صدد است که نشان دهد آیا از نظر مدیران مدارس راهنمایی، معلمان تربیت معلم در مقایسه با معلمان حق‌التدریس اثر بخش‌ترند؟ و نیز می‌توان از نظر میزان دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری، مسئولیت‌پذیری و تدریس مطلوب تفاوت معناداری را بین آنان مشاهده نمود.

معلمانی که در مراکز تربیت معلم آموزش می‌بینند و جذب آموزش و پرورش می‌شوند، باید اثر بخش‌تر باشند تا بتوانند بر کیفیت آموزشی در کلاس درس تأثیر مثبتی داشته باشند.

1. Foey

مسئله‌ای که اهمیت دارد این است که روشن شود معلمان موجود در زمینه اثربخشی در چه سطحی قرار دارند؟ آیا شیوه‌های استخدام و بکارگیری معلم در مدارس در بازدهی آن تأثیر دارد؟ بهتر است چه روش‌هایی برای معلمان جذب شده در نظر بگیریم تا نتایج سودمندی داشته باشد (باقری، ۱۳۸۵).

یکی از مسائلی که در جذب معلم اثربخش در نظر گرفته می‌شود، مشارکت فعال وی در ارائه تدریس و آموزش است. معلم مؤثر، بیشتر زمان و وقت خود را در کلاس درس می‌گذراند و در امر آموزش به دانش‌آموزان یاری می‌رساند. از روش‌های پیشرفته و جدید مطابق با دانش روز، استفاده نماید (شرمن^۱، ۲۰۰۸).

لذا، با توجه به اثربخشی معلم و تأثیراتی که در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد، باید شرایطی را فراهم آوریم که معلمان آموزش‌های لازم را ببینند. از نظر مدیران استفاده از معلمان اثربخش دارای فواید زیادی است و در واقع یکی از بهترین و مؤثرترین راه‌های دستیابی به تعلیم و تربیت مناسب می‌باشد. زیرا تحقیقات نشان داده که معلم اثربخش می‌تواند در پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر بسزایی داشته باشد. بنابراین ضرورت دارد که در هر کشوری طرح جامع در زمینه تربیت و استخدام معلمان اثربخش تهیه و اجرا گردد. چرا که تجربه نشان داده است معلمان حق التدریس بلافاصله بعد از فراغت از تحصیل بدون گذراندن دوره‌های آموزشی مشغول به تدریس می‌شوند و همین عامل باعث می‌شود که بعد از پایان یک سال تحصیلی ما شاهد عدم رضایت کارشناس آموزش راهنمایی، مدیران و اولیاء مدرسه از عملکرد این معلمان باشیم. از آنجایی که نحوه فعالیت‌های یاددهی یادگیری معلمان همیشه زیر نظر مسئولین آموزشی مدرسه و اولیاء دانش‌آموزان قرار دارد و به دلیل اهمیت تعلیم و تربیت و تأثیر نقش معلم در رشد و ارتقاء دانش‌آموزان دوره راهنمایی، ضرورت دارد که میزان اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم در مقایسه با معلمان حق التدریس از دیدگاه مدیران مورد مطالعه و تحقیق قرار گیرد. معلم اثربخش کسی است که برای رسیدن به اهداف، مجموعه‌ای از

1. sherman

فرآیندهای تدریس را که شامل سبک‌های تدریس، افزایش جو کلاس، ارتباط معلم با دانش‌آموز و ... را بکار می‌برد. اثر بخشی معلم ممکن است شایستگی او در (دانش تخصصی، مهارت‌ها، نگرش‌ها) و اجرای دانش در کلاس درس برای رسیدن به مجموعه‌ای از اهداف را نشان دهد (اندرسون، ۲۰۰۷، ص ۱۳).

اثر بخشی معلم: به مفهوم میزان توانایی معلمان برای دستیابی به اهداف آموزشی، ارتباط مثبت بین معلم و دانش‌آموز، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، حضور به موقع، هیجان و انگیزه‌های آموزش و انجام دادن کارهایی همچون برنامه ریزی، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، استفاده از روش‌های متفاوت و جدید در کلاس درس و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان می‌باشد (ریکنبرج ۲۰۱۰؛ چارلستون، ۲۰۱۰). در نتیجه؛ معلم اثربخش، برای تحقق اهداف مورد نظر باید دانش و مهارت‌های مورد نیاز را داشته و قادر به انجام و کاربرد آنها نیز باشد. معلمان اثربخش بیشتر هدف‌گرا و هدفمند هستند و برای یادگیری بهتر در محیط آموزشی رسانه‌های مناسب با تدریس خود را انتخاب کرده و در جهت تهیه آنها یا ساختن آن اقدامات لازم را با همکاری مسئولان به عمل می‌آورند، که می‌توانند تأثیر زیادی بر روی یادگیری دانش‌آموزان داشته باشند. معلم یکی از عناصر کلیدی و مهم نظام آموزش و پرورش و به خصوص مدرسه است، که باید دارای شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم باشد، تا بتواند این شغل مهم را بر عهده بگیرد. اما از آن مهم‌تر اثربخشی است که یک عامل مهم و رکن اساسی است. که بیشتر به کیفیت تدریس معلم مربوط می‌شود. افراد متفاوتی در خصوص ویژگی‌های اثربخشی معلم نظریاتی را ارائه داده‌اند، اگرچه از دیدگاه محققان معیارهای ثابتی برای توصیف ویژگی‌های معلمان اثربخش وجود ندارد. اما تعریف و تبیین عواملی که وابسته به اثربخشی معلم هستند و یا آن را می‌سازند بسیار مشکل است؛ در این زمینه دو عامل عمده را می‌توان در نظر گرفت: یکی در زمینه تدریس و روش تدریس است. که معلمان برای دانش‌آموزان خود در نظر می‌گیرند، این تنها عاملی از مجموعه عوامل پیچیده‌ای است که بر یادگیری دانش‌آموزان مؤثرتر می‌باشد. و دیگری تفاوت‌های ویژگی معلم است که می‌تواند در موفقیت و یادگیری دانش‌آموزان

تأثیر گذار باشد. متخصصان تعلیم و تربیت بعد مهم و مؤثر اثر بخشی معلمان را در ارتباط مستقیم با شخصیت آنها می دانند و آنها معتقدند آنچه یادگیری دانش آموزان را تسهیل می کند (باقری، ۱۳۸۵؛ چنگک^۱، ۲۰۰۶؛ امیگ، ۲۰۰۹؛ والکر، ۲۰۰۹).

پژوهش های انجام شده، مؤید آن است که بین آموزش معلمان مراکز تربیت معلم و اثربخشی آنان رابطه وجود دارد و معلمان مراکز تربیت معلم از دیگر معلمان اثربخش ترند (باقری، ۱۳۸۵؛ دردمندی، ۱۳۸۵). همچنین مشخص شده است که عوامل ناشی از آموزش قبل از خدمت، آموزش در مراکز تربیت معلم، تمرین و ممارست تدریس و اداره کردن فعالیت های فوق برنامه دانش آموزان زیر نظر و هدایت و راهنمایی معلمین با تجربه، آموزش استفاده از اینترنت و اینترنت، استفاده از تکنولوژی جدید در تدریس، گستردگی استفاده از IT، شبکه ملی مدارس و آموزش مجازی می تواند در معلمان اثربخشی را افزایش بدهد (یونسکو، ۱۳۸۸؛ بوکانی، ۱۳۷۹؛ دیکرسون^۲، ۲۰۰۵). یافته پژوهشی نشان می دهد که دوره های آموزشی معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر بسزایی دارد. و در مراکز آموزشی مهارت هایی برای آنها در نظر می گیرند که این مهارت ها عبارتند از: مهارت علمی، مهارت آموزشی، مهارت در فرآیند تبادل اطلاعات، مهارت در تصمیم گیری، ابتکار خلاقیت، و... در این مراکز باید آموزش هایی در نظر گرفته شود تا معلم از شایستگی بالایی برخوردار باشد تا به جامعه و دانش آموزان خدمت کند (استیفن^۳، ۲۰۰۶؛ کالدر، ۲۰۰۹؛ کینگک، ۲۰۱۰). انتخاب معلمان اثربخش استفاده از شیوه های مدیریت با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی در هر منطقه است. مدیران درباره انتخاب معلم، اعمال و ادراکات آن از اثربخشی معلم را مورد بررسی قرار می دهند و ملاک های انتخاب عبارتند از: برنامه ریزی برای تدریس (طرح درس)، مدیریت کلاس، وجدان شغلی یا مسئولیت پذیری، محتوای دانش، برنامه هایی برای تدریس اثربخش، مشارکت

-
1. Chang & Imig & Walker
 2. Dekerson
 3. Estifen & calder & King

معلم و دانش‌آموز (شرمن، ۲۰۰۸). فلسفی^۱ (۲۰۰۹) معتقد است که تجربه، دانش و مهارت اثربخشی معلم را افزایش می‌دهد و معلمان با تجربه بیشتر از رویکرد معلم محور استفاده می‌نمایند و مؤثرترند. معلمانی که در مدارس ابتدایی دارای یک یا دو سال تجربه هستند، مؤثرترند. معلمان بدون تجربه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را کاهش می‌دهند و در عملکرد دانش‌آموزان در سطوح مختلف تدریس تأثیر گذارند. تحقیق دیگری مؤید آن است که اثربخشی معلمان بیشتر به تدریس معلم و کیفیت آن مربوط می‌شود. یک معلم اثربخش، نگرش باز و انعطاف‌پذیری دارد، که محیط یادگیری پویایی را ایجاد می‌نماید و بیشتر به رفتارهایی همچون آشنایی با رویکردها، مهارت‌های ارتباطی و انعطاف‌پذیری را اهمیت می‌دهد.

(ریکنبرج، ۲۰۱۰) معتقد است که: آموزش بر اثربخشی معلمان می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. بهترین زمان برای آموزش معلمان قبل از شروع خدمت است. بیش از دو دهه گذشته، از برنامه‌ها و مدل‌هایی برای توسعه و موفقیت آمیز معلم در نظر گرفته شده است. زیرا ارتباط مستقیمی با تدریس اثربخش دارد. آموزش معلمان باعث توانمندی آنها در انتقال تدریس و یادگیری می‌شود. و بیشتر چالش‌های آن در آمریکا مورد بحث قرار گرفته است. آموزش معلمان باعث بدست آوردن دانش، مهارت و خلاقیت می‌شود. یک معلم علاوه بر اینکه در یادگیری دانش‌آموزان مؤثر است، ارتباط صمیمانه با دانش‌آموزان، حفظ نظم در کلاس درس و ساختاردهی شخصیت و طرز تفکر مؤثر می‌باشد. این عوامل باعث افزایش اثربخشی معلم شده و در کیفیت آموزشی مؤثر است (هاموند، ۲۰۱۰؛ بارنت، ۲۰۱۰، صادقی، ۱۳۸۷).

بررسی پژوهش‌های انجام شده، مشخص کرد که بیشتر تحقیقات در خصوص اثربخشی معلمان به آموزش قبل از خدمت مربوط می‌شود.

1. Phylasephy

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل: کلیه مدیرانی که معلمان حق التدریس و معلمان فارغ التحصیل از مراکز تربیت معلم در مدارس آنها در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به خدمت هستند و تجربه کسب می نمایند. در این پژوهش نمونه گیری، تصادفی ساده است. قبل از شروع پژوهش به اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران مراجعه نموده و با توجه به اطلاعات به دست آمده، در این مناطق نسبت به مناطق دیگر نمونه های در نظر گرفته شده بیشتر یافت می شد. تعداد کل مدارس را راهنمایی در مناطقی ۱۲۰ مدرسه بود. که از این تعداد، براساس جدول مورگان ۹۲ مدرسه انتخاب گردید. در نهایت، نمونه این پژوهش ۹۲ مدیر می باشد. برای تعیین روائی محتوایی به نظرات اساتید اکتفا گردید. از ابزارهای اندازه گیری پایایی، روش برآورد آلفای کرونباخ می باشد، که هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری را مورد سنجش قرار می دهد. برای حصول از پایایی پرسشنامه اثربخشی معلمان، از دیدگاه مدیران ۲۰ پرسشنامه در اختیار مدیران قرار گرفت و پس از جمع آوری پرسشنامه و استخراج نتایج، ضریب آلفای محاسبه شده از پرسشنامه اثربخشی معلمان (۰/۸۰) بود. که ضریب قابل قبولی است. در پژوهش حاضر برای مقایسه اثربخشی دو گروه معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس از دیدگاه مدیران پنج شاخص به ترتیب عبارتند از: دانش علمی، مسئولیت پذیری، تعامل و همکاری تجربه، تدریس مطلوب به عنوان ملاک های اثربخشی معلمان تعیین و در قالب یک سؤال کلی و پنج سؤال فرعی بیان گردیده است در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. 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 شد. از آزمون t مستقل به دلیل اینکه، وقتی ما یک متغیر مستقل داریم (اثربخشی معلمان) و قصد داریم آن را در دو موقعیت مورد آزمون قرار دهیم (تربیت معلم و حق التدریس) و در این دو موقعیت آزمودنی های ما متفاوت هستند (معلمان جذب شده

از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان جذب شده از طریق حق التدریس) بنابراین از آزمون t مستقل استفاده گردید. و همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یکی از عوامل مهم در اثربخشی، آموزش معلمان قبل از خدمت می‌باشد و برای سنجش اثربخشی شاخص‌هایی در نظر گرفته شد. بنابراین، از آزمودنی‌ها خواسته شد. تا درباره هر یک از این شاخص‌ها نظر خود را بیان نمایند. که بیش از ۸۰ درصد مدیران معتقد بودند که معلمان تربیت معلم اثربخش‌ترند و بیشترین میانگین مربوط به تدریس مطلوب معلمان تربیت معلم، ۲۳.۶۵ بود. ولی کمترین میانگین مربوط به دانش علمی معلمان حق التدریس بود. این یافته‌ها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین دو گروه معلمان براساس ملاکهای اثربخشی

شاخص‌های آماری		ملاکهای اثربخشی
میانگین کل	میانگین	
تربیت معلم		
	۲۲.۲۸	دانش علمی
	۲۳.۲۴	تجربه
	۲۲.۶۷	تعامل
	۲۱.۷۰	مسئولیت پذیری
	۲۳.۶۵	تدریس مطلوب
۱۱۳.۶۹		
حق التدریس		
	۲۰.۴۱	دانش علمی
	۲۱.۵۹	تجربه
	۲۱.۷۸	تعامل
	۲۱.۷۰	مسئولیت پذیری
	۲۱.۸۵	تدریس مطلوب
۱۰۷.۶۳		

سؤال اول

آیا بین میزان دانش علمی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس تفاوت وجود دارد؟

جدول ۲. آزمون t مستقل درباره دانش علمی معلمان تربیت معلم و معلمان حق التدریس

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص‌های آماری گروه‌ها
	۰.۱۴	۱.۳۵	۲۲.۲۸	۹۲	تربیت معلم
۱۱.۲۶	۰.۰۷	۰.۶۸	۲۰.۴۱	۹۲	حق التدریس

با توجه به یافته‌های جدول ۲ می‌توان گفت میانگین دانش علمی معلمان تربیت معلم، ۲۲.۲۸ بوده است، درحالی‌که میانگین معلمان حق التدریس ۲۰.۴۱ می‌باشد. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های دانش علمی دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. لذا این سؤال تحقیق که بین دو گروه معلمان به لحاظ اثربخشی تفاوت معناداری دارد، تأیید گردید.

سؤال دوم

آیا بین میزان تجربه معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس تفاوت وجود دارد؟

جدول ۳. آزمون t مستقل درباره تجربه دو گروه معلمان تربیت معلم و حق التدریس

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص‌های آماری گروه‌ها
	۰.۱۱	۱.۱۰	۲۳.۲۴	۹۲	تربیت معلم
۱۵.۸۵	۰.۰۷	۰.۶۸	۲۱.۵۹	۹۲	حق التدریس

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، میانگین تجربه میانگین معلمان تربیت معلم، ۲۳.۲۴ بوده است، درحالی‌که میانگین معلمان حق التدریس ۲۱.۵۹ می‌باشد. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تجربه دو گروه فوق الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس مدیران معتقدند معلمان تربیت معلم نسبت به معلمان حق التدریس به لحاظ تجربه کاری کار آزموده‌ترند.

سؤال سوم

آیا بین میزان تعامل و همکاری معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس تفاوت وجود دارد؟

جدول ۴. آزمون t مستقل درباره تعامل دو گروه معلمان تربیت معلم و حق التدریس

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص‌های آماری
					گروه‌ها
	۰.۱۰	۰.۹۸	۲۲.۶۷	۹۲	تربیت معلم
۸.۱۱	۰.۰۸	۰.۷۸	۲۱.۷۸	۹۲	حق التدریس

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، میانگین تعامل و همکاری معلمان تربیت معلم، ۲۲.۶۷ بوده است، درحالی‌که میانگین معلمان حق التدریس ۲۱.۷۸ می‌باشد. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تعامل و همکاری دو گروه فوق الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس مدیران معتقدند که معلمان تربیت معلم نسبت به معلمان حق التدریس ارتباط دوستانه بیشتری با دانش‌آموزان دارند. زیرا میانگین تعامل و همکاری آنها بالاتر از معلمان حق التدریس می‌باشد و آنها بر اثر سوابق علمی و عملی و آموزش‌هایی که در مراکز تربیت معلم می‌بینند، می‌توانند بهتر و مؤثرتر باشند.

سؤال چهارم

آیا بین میزان مسئولیت پذیری معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس تفاوت وجود دارد؟

جدول ۵. آزمون t مستقل درباره مسولیت پذیری معلمان تربیت معلم و حق التدریس

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص‌های آماری گروه‌ها
	۰.۰۸	۰.۷۹	۲۱.۷۰	۹۲	تربیت معلم
۱.۸۳	۰.۰۷	۰.۷۰	۲۱.۷۰	۹۲	حق التدریس

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد، میانگین مسئولیت پذیری معلمان، ۲۱.۷۰ بوده است، بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های مسئولیت پذیری دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود ندارد. بر این اساس مدیران معتقدند که معلمان حق التدریس نسبت به معلمان تربیت معلم در انجام وظایف محوله تفاوتی وجود ندارند. زیرا میانگین‌های مورد مقایسه در حد مسئولیت پذیری نزدیک به هم می‌باشند.

سؤال پنجم

آیا بین میزان تدریس مطلوب معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس تفاوت وجود دارد؟

جدول ۶. آزمون t مستقل درباره تدریس معلمان تربیت معلم و معلمان حق التدریس

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص‌های آماری گروه‌ها
	۰.۱۸	۱.۷۲	۲۳.۶۵	۹۲	تربیت معلم
۱۹.۸۳	۰.۱۴	۱.۳۸	۲۱.۸۵	۹۲	حق التدریس

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد تدریس مطلوب معلمان تربیت معلم، ۲۳.۶۵ بوده است، در حالی که معلمان حق التدریس ۲۱.۸۵ بوده است. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تدریس مطلوب دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تدریس دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس مدیران معتقدند که معلمان تربیت معلم نسبت به معلمان حق التدریس از تدریس مطلوب‌تری برخوردارند. زیرا میانگین تدریس آنها بالاتر از معلمان حق التدریس است و آنها بر اثر آموزش‌هایی که در مراکز تربیت معلم می‌بینند و از روش‌های جدید تدریس آگاهی می‌یابند، می‌توانند بهتر و تأثیرگذار شوند.

سوال اصلی

آیا بین اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس را هنمایی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۷. t آزمون مستقل درباره اثربخشی معلمان تربیت معلم و معلمان حق التدریس

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	t
تربیت معلم	۹۲	۱۱۰.۹۵	۲.۹۳	۰.۳۰	
حق التدریس	۹۲	۱۰۹.۱۳	۲.۴۹	۰.۲۶	۱۰.۱۱

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد اثربخشی که میانگین معلمان تربیت معلم، ۱۱۰.۹۵ بوده است، در حالی که معلمان حق التدریس ۱۰۹.۱۳ بوده است. بنابراین ملاحظه می‌شود که با ۹۰ درصد اطمینان بین میانگین‌های اثربخشی دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس مدیران معتقدند که معلمان تربیت معلم نسبت به معلمان حق التدریس اثربخشی بیشتری دارند. زیرا میانگین اثربخشی آنها بالاتر از معلمان حق التدریس است. آنها بر اثر

آموزش‌های قبل از شروع خدمت که مطابق با مسائل و موضوعات درسی و آموزشی معلمان است، اطلاعات لازم را بدست می‌آورند و می‌توانند بهتر و اثربخش‌تر باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

اثر بخشی معلم یکی از مباحثی است که توجه صاحب‌نظران علوم تربیتی را به خود جلب نموده است. لذا، با توجه به اثربخشی معلم و تأثیراتی که در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد، بهبود کیفیت و تربیت معلمان اثربخش یکی از مسائل مهمی است که مدیران مدارس و نظام آموزش و پرورش باید در نظر بگیرند. آموزش معلمان باعث توانمندی آنها در انتقال تدریس و یادگیری می‌شود و اثربخشی را افزایش می‌دهد. انتخاب معلمان آموزش دیده و با تجربه در کیفیت آموزشی و اثربخشی معلمان مؤثر است. و دستیابی به یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان منوط به معلمان اثربخش می‌باشد. معلم اثربخش میزان توانایی دستیابی به اهداف آموزشی و انجام کارهای درست برای رسیدن به اهداف می‌باشد. معلم غیراثربخش از منابع مختلف استفاده می‌کند اما به اهداف مورد نظر نمی‌رسد. دانشگاه سان فرانسیسکو امریکا (۱۳۸۶) شاخص‌هایی را برای اثربخشی در نظر گرفته که عبارتند از: شاخص دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب و مسئولیت‌پذیری. ابو حمزه (۱۳۶۷) معتقد بود که معلمان تربیت معلم فعالیت بیشتری نسبت به مسائل آموزشی و پرورشی از خود نشان می‌دهند. بنابر اظهارات شرمین (۲۰۰۸) یکی از ملاک‌های انتخاب برای معلمان اثربخش، تسلط بر محتوای دانش است که با توجه به آموزش‌هایی که می‌بیند می‌تواند در یادگیری دانش‌آموزان مؤثر باشند. بنابراین، آموزش‌های قبل از خدمت در مراکز تربیت معلم می‌تواند در فرد تغییراتی را ایجاد نماید، که وی را اثر بخش‌تر می‌نماید. از دیدگاه ریکینبرج (۲۰۱۰) تفاوت معناداری بین دانش علمی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس وجود دارد. زیرا در دوره‌های آموزشی معلمان مهارت‌هایی در نظر گرفته می‌شود که باعث ارتقاء اثربخشی آنان می‌شود. از نظر فلسفی (۲۰۰۹) تفاوت معناداری بین تجربه معلمان جذب شده از طریق

مراکز تربیت معلم و معلمان حق‌التدریس وجود دارد. باقری (۱۳۸۵) و فلسفی (۲۰۰۹) بیان می‌دارند که معلمان تربیت معلم با دانش‌آموزان و همکاران ارتباط دوستانه‌ای دارند. چرا که معلمان تربیت معلم با توجه به دوره‌های آموزشی قبل از خدمت مهارت‌های ایجاد ارتباط مؤثر را بهتر اجرا می‌کنند. از دیدگاه شنیده (۱۳۷۹)، ابوحمزه (۱۳۶۷)، باقری (۱۳۸۵) معلمان تربیت معلم دارای تدریس مطلوب می‌باشند و کلاس‌های بهتری دارند، از روش‌های فعال استفاده می‌نمایند، کلاس‌های فعالی دارند، مشارکت دانش‌آموزان در فعالیت‌های آموزش بیشتر است، از وسایل و تکنولوژی آموزشی استفاده می‌نمایند. باقری (۱۳۸۵)، شنیده (۱۳۷۹)، فلسفی (۲۰۰۹)، امیک (۲۰۰۹)، ریکیبرج (۲۰۱۰)، شرمین (۲۰۰۸)، هاموند (۲۰۱۰) اظهار نمودند که اثربخشی معلمان تربیت معلم نسبت به معلمان حق‌التدریس در مدارس راهنمایی بیشتر است. این سطح تفاوت به ویژه در میانگین شاخص‌های پنجگانه در نظر گرفته شده نیز نشان داده شد. و معلمانی که در مراکز تربیت معلم نسبت به معلمان حق‌التدریس آموزش می‌بینند، اثربخش‌تر می‌شوند و از شایستگی بالاتری برخوردار هستند. بنابراین، در یک جمع بندی با توجه به نظرات صاحب‌نظران توصیه می‌شود به منظور بهبود اثربخشی معلمان در آموزش و پرورش، برنامه‌ریزان و مسئولان با استفاده از نظرات مدیران مدارس در انتخاب معلمان اثربخش، در نظر گرفتن آموزش‌های مناسب قبل از خدمت و برگزاری جلساتی با خود معلمان آموزش دیده را در دستور کار خود قرار داده، نتایج حاصل از آنها را در اختیار مدیریت سازمان آموزش و پرورش به منظور توجه جدی به عوارض و کاستی‌ها قرار دهند. برگزاری جلسات با مدیران و معلمان آموزش دیده مراکز تربیت معلم و اخذ پیشنهادها و تبدیل آن به طرح‌های اجرایی به منظور اثربخشی معلمان نیز می‌تواند یکی دیگر از توصیه‌ها باشد. در مطالعات و تحقیقات در خصوص نتایج اثربخشی معلمان ۹۴ درصد مدیران اذعان داشته‌اند که معلمان آموزش دیده مراکز تربیت معلم نسبت به معلمان حق‌التدریس اثربخش‌ترند. فقدان گام‌های مثبت در جهت تعلیم و تربیت معلمان اثربخش تأثیر بسزایی در تربیت دانش‌آموزان دارد و گاهی اوقات منجر به خسارات جبران‌ناپذیری می‌گردد و در پایان نباید این نکته را فراموش کرد که معلمان اثربخش، معلمان

مولدی خواهند بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاداتی ارائه می‌گردد که امید است آموزش و پرورش بتواند از آن استفاده نموده و در پیشبرد اهدافش مؤثر باشد:

- ۱ با ملاحظه نتایج تحقیق، آموزش و پرورش شرایطی برای آموزش معلمان فراهم نماید که یادگیری قبل از خدمت و ضمن خدمت به عنوان یک پیوستار تلقی کنند.
- ۲ با توجه به نتایج تحقیق، یکی از عوامل تفاوت بین معلمان آموزش دیده و آموزش ندیده کمبود آموزش‌های معلمان حق التدریس می‌باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که فرصت‌هایی در اختیار این گروه از افراد قرار دهند تا آنها نیز از آموزش‌های لازم برخوردار شوند.
- ۳ ثبات کاری در ارتقاء رضایت شغلی معلمان حق التدریس تأثیر بسزایی خواهد داشت. لذا پیشنهاد می‌گردد با تعیین وضعیت استخدامی معلمان حق التدریس نسبت به ارتقاء انگیزه آنها اقدام گردد.

منابع فارسی

- آر. نسینو براون، اوک و دسموند پی. براون. (۱۳۸۱). *برنامه درسی و آموزش (مقدمه‌ای بر روش‌های آموزش)*. ترجمه داریوش نوروزی، اکبر صالحی. تهران: نشر نگاه.
- ابوحمزہ فرهاد. (۱۳۶۷). *مقایسه عملکرد فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم با معلمان حق التدریس*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- باقری سیفعلی. (۱۳۸۵). *بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در دوره ابتدایی شهرستان مراغه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- حائری‌زاده خیریه بیگمو، محمدحسن، لیلی. (۱۳۸۶). *ویژگی‌های معلم مؤثر*. چاپ چهارم، تهران: نشر قطره.
- حسینی پناه علی. (۱۳۸۲). *چگونه معلم اثربخش باشیم*. مجله رشد معلم، ۱۷۹: ص ۱۷.

دیپلومان‌دسون لورین. (۱۳۸۱). *مبانی برنامه ریزی آموزشی (افزایش اثربخشی معلم)*. ترجمه حسین آموزگار. تهران: نشر روزگار.

رابینز آنتونی. (۱۳۸۲). *گام‌هایی به سوی موفقیت*. ترجمه سوسن افشار. تهران: انتشارات آگاه.
 رثوف علی. (۱۳۷۲). *بررسی جنبش جهانی برای تربیت معلم*. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
 روزاماریا توماس. (۱۳۸۰). *تربیت معلم به سوی الگویی تازه برای آموزش معلمان*. ترجمه فریبرز مجیدی چاپ دوم، تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
 زارعی مرتضی. (۱۳۸۸). *ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی بدو خدمت مرکز تربیت معلم، پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
 سیف علی اکبر. (۱۳۸۱). *ملاک‌های شایسته معلم*. فصلنامه مدیریت درآموزش و پرورش، ۱۲۱: ۴۲-۱۰.

شعبانی حسن. (۱۳۷۴). *مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)*. چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت.

شنیده آسیه. (۱۳۷۹). *بررسی و مقایسه کارآیی معلمان در رشته آموزش ابتدایی مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس کلاسهای چهارم و پنجم ابتدایی اذدیدگاه مدیران دبستانهای دخترانه شهرستان بیرجند*. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
 صادقی طاهره. (۱۳۸۷). *شرایط و ویژگی‌های یک تدریس اثربخش در راهکارهای کاربردی اجرای آنها*. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۵: ۴.

صافی احمد. (۱۳۸۷). *سیر تحول تربیت معلم در آموزش و پرورش معاصر*. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۲: ۴.

صوفی رازمند. (۱۳۸۸). *راهبردهای افزایش اثربخشی معلمان*. مجله رشد معلم، ۱۸: ۱۲.
 علاقه‌بند علی. (۱۳۸۲). *مدیریت عمومی*. چاپ دهم، تهران: نشر روان.
 فرهادیان رضا. (۱۳۸۰). *صلاحیت و ویژگی مطلوب معلم از دیدگاه اسلام*. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۰: ۱۸.

محسن پور بهرام. (۱۳۸۲). *نقش تربیتی معلم در فرآیند تعلیم و تربیت*. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۳.

نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۷). مقایسه و ویژگی‌های معلمان خوب و اثربخش. فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۸ و ۷: ۲۵، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

منابع انگلیسی

- Alliance for excellent education. 2008. Measuring and improving the effectiveness of high school teacher, issues brief.
- Anderson C.S. 2007. the search for school climate, A review of the researchre education research, journal of personal evaluation in Education , pp : 107-128.
- Akerlind B. K. The impact of a new Teacher mentoring program essional Development program. Available from: <http://www.ir.net/teacher-cert>. [Accessed 7 february 2010].
- Calder M. 2009. Teacher training and Student achievement. paper 23.
- Chang Y.C. 2006. function and Effectiveness of Education. 3rd.
- Cheong k. 2005. total Teacher Effectiveness. international Jornal of Educational Management 10/ 6.
- CHrleston. 2010. summer institute Teacher teaching ways to improve students waiting. Washington, D.C: Jun 30.
- Calder. 2009. Teacher attrition and student achievement. paper 234
- David K. 2009 . approach student centered from of learning. Higher Education , 58 , pp :1-13 Jennifer .
- Eleanor. A. 2008. In search of evidence for the Effectiveness of Professiona l. Available from: <http://www.Went.org>.
- Hammod. D. 2010. Teacher Education and the American future. Jornal of Teacher Education. Washington, D.C : Jun 22.
- king R. 2010. The impact of Teacher experience examining the evidence and policy implications.
- Imig. H. 2009. A case study of Teacher Effectiveness in advanced placement courses. journal of Teacher Education.
- Oliverc ,O. J. 2008. A conceptual and analytic critique of student rating of Teachers in the USA with implications for Teachers Effectiveness.
- Philosophy. 2009. A comparison of what Teacher know versus what Teachers practices. Doctoral Dissertation, Jun 13.
- Paula. W. 2009. principals role in attracting , retaining and develop new Teachers. paper. 8.
- Rikenberg , B. S ; M. Ed. 2010. The relationship between student perception of Teachers and Classrooms. Teachers goal toward teaching , and student ratings of Teachers Effectiveness. Doctoral Dissertation, Southern Illiois University.
- Ryan , D.W. 2006. Developing a new model of Teacher Effectiveness ministry of Education.

- SHermman.G. 2008. Acomparision of Elementary, Middle and High school principals Teacher selection practices and perception of Teacher Effectiveness.
- Midley, A. 2005. goal structures and patterns of adaptivelearning US : Lawrence associates publisher.
- Moran M. & Hoy, A.W. 2008. Teacher efficacy : capturing an elusive Construct. teaching and Teacher Education. Avaliable from: [http : // www. teacher.education](http://www.teacher.education). [Accessed 7 february 2008].
- Teacher training for science and technolog Education reform. [http : //www. unsco. Org](http://www.unsco.Org). [Accessed 7 february 2010].
- Barnett. B & Alan. 2010. The role of Teacher training and development programs.
- Walker.2009. Teacher Education and the American future. journal of Teacher Education.pg.35.