

شیوه پذیرش مربیان پیش دبستانی (چالش‌ها و راهبرد ها)

محمد حسین زارعی (نویسنده مسئول)¹، احمد رضا نصر²، سید ابراهیم میرشاه جعفری³

¹ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

zareei.mhz@gmail.com

² عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

Arnasr@edu.ui.ac.ir

³ عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

Jafari@edu.ui.ac.ir

چکیده

شیوه‌های کنونی پذیرش مربیان پیش دبستانی تحت نظارت کامل مدیران مراکز انجام می‌گیرد. از طرف سازمان‌های دولتی توجهی به چگونگی انتخاب مربیان وجود ندارد و این کیفیت آموزش در دوره پیش دبستانی را تحت تاثیر قرار داده است. هدف از این مقاله بررسی چالش‌های موجود در زمینه پذیرش مربیان و ارائه راهبردهایی جهت اصلاح و بهبود شیوه پذیرش مربیان پیش دبستانی است. براین اساس، پس از شناسایی متخصصان و مربیان با تجربه با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته نظراتشان در این زمینه پرسیده شد. پاسخ مصاحبه‌شوندگان ضبط شد و بعد از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌گویه‌های مورد نظر استخراج شد. نتایج حاصل از مصاحبه از این قرار است که مصاحبه‌شوندگان با شیوه‌های فعلی پذیرش مربیان پیش دبستانی مخالفند. آنها معتقدند که در صورت انتخاب مربی بر اساس دانش و تجربه، نظارت شدید سازمان‌های متولی آموزش پیش از دبستان بر پذیرش مربیان، درخواست گواهی سلامت جسمی و روانی از متقاضیان و آزمون از افراد متقاضی ورود به این عرصه قبل از آموزش می‌تواند به شیوه پذیرش کمک کند و آن را بهبود بخشد.

کلید واژه‌ها: شیوه پذیرش، مربیان پیش دبستانی، چالش‌ها و راهبرد ها

مقدمه

وقتی که رشد در آموزش و پرورش دوره پیش دبستانی مورد بررسی قرار می‌گیرد، می‌توان مشاهده کرد که در دهه‌های اخیر آموزش و پرورش این دوره در جهان مورد تاکید قرار گرفته و در اولویت است (کاواک^۱ به نقل از کیهان و کیلیک^۲، 2011) با این وجود، رشد نیروی کار در دوران اولیه کودکی و اصلاح شیوه پذیرش مربی برای دستیابی به اهداف و دستورالعمل‌های تعیین شده در این حوزه ضروری است.

بر اساس تحقیقات انجام شده دلایل و شواهد زیادی برای افزایش تمرکز بر ورود به این دوره تحصیلی وجود دارد. این تحقیقات به شواهدی اعم از مطالعات رشد مغزی برای ارزیابی برنامه‌های پیش دبستانی که به اهمیت تجربیات این دوره بر افزایش کیفیت و موفقیت در دوران بعدی تحصیل اشاره دارد (فینبرگ^۳ و رحمان^۴، 2001؛ ارلی^۵ و همکاران، 2007). همچنین، تحقیقات نشان داده است کودکانی که از خانواده‌های کم درآمد وارد این دوره تحصیلی نمی‌شوند به طور قابل توجهی نسبت به کودکان از خانواده‌هایی با امتیازات بیشتر مهارت‌های کمتری دارند (مک لاهان^۶ و همکاران، 2005؛ ارلی و همکاران، 2007).

با توجه به اهمیت این دوره تحصیلی صاحب‌نظران و متخصصان تعاریف گوناگونی را برای این دوره ارائه داده‌اند و هر کس به گونه‌ای آن را تحلیل نموده است. عده‌ای آموزش و پرورش پیش از دبستان را هدایت جریان رشد طبیعی کودکان از تولد تا شش سالگی در زمینه‌های رشد عاطفی و اجتماعی، شناختی و حرکتی می‌دانند (سلطانی، 1390) و گروهی از آن به عنوان دوره جدا شدن تدریجی از محیط خانه و آماده شدن برای انس گرفتن با کودکان دیگر و آشنایی با کار در مدرسه (صافی، 1391) یاد کرده‌اند.

در ایران با تصویب سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی و به دنبال آن تنظیم و تصویب برنامه درسی ملی در شورای عالی آموزش و پرورش، «دورل پیش دبستان دوره‌ای رسمی و غیر اجباری اطلاق می‌شود که کودکان گروه سنی 5 و 6 سال را تحت پوشش برنامه‌های آموزشی و تربیتی قرار می‌دهد.» (سند برنامه درسی ملی، 1391). در این دوره، به تناسب امکانات و مقتضیات هر کشور، کودکان سه تا شش ساله مورد پرورش قرار می‌گیرند. این دوره در جهان به تناسب سنین حضور کودکان در آن و اهداف خاص هر مرکز در مراکز با نام‌هایی مانند خانه خردسالان، باغ کودکان، مدرسه مادرانه، باغچه کودک و کودکستان انجام می‌گیرد (صافی، 1391).

آموزش کودکان در این سنین باید منطبق بر ویژگی‌هایی خاص آنها و متناسب با سطح رشدی آنها در سراسر جهان، مبتنی بر روش‌های خلاق کودک محور و یادگیری فعال و یا آموزش غیر مستقیم باشد. از سیستم‌های آموزش غیر مستقیم، شامل روش‌هایی است که در آنها مربی تنها وظیفه هدایت جریان یادگیری کودکان از طریق برانگیختن حس کنجکاوی آنان نسبت به یک موضوع خاص، تهیه لوازم و امکانات لازم برای استفاده کودک در جریان یادگیری کمک به کشف راه حل یا درک موضوع توسط کودک را بر عهده دارد استفاده گردد (سلطانی، 1390).

1 . Kavak
2 . Kayhan & Kilic
3 . Feinberg
4 . Rahman
5 . Early
6 . Mc Lanahan

طبق اسانامه دوره پیش دبستانی وزارت آموزش و پرورش به عنوان تنها صادر کننده مجوز مراکز پیش از دبستان است اما مسئولیت های فعالیت های آموزش و پرورش این دوره، تعیین صلاحیت های نیروی انسانی و استاندارد های فضا، تجهیزات و مواد آموزشی علاوه بر آموزش و پرورش به سازمان های وابسته به آموزش و پرورش و نهاد های دولتی و غیر دولتی اعم از مراکز بهزیستی نیز محول شده است (سازمان پژوهش و برنامه ریزی، 1389).

مربیان پیش دبستانی نقش مهمی در بوجود آوردن کیفیت در محیط های آموزشی دارند. آنها می توانند نقش خود را در فراهم کردن محیط هایی که کودکان بتوانند در آن توانایی هایشان را شکوفا سازند، ایفا کنند. همچنین، باید مهارت لازم را در بوجود آوردن شرایطی که کودکان توانایی های روانی- حرکتی، اجتماعی، زبان شناسی خود را نشان دهند را دارا باشند. یک مربی با تجربه و حرفه ای باید قادر باشد که برنامه های آموزشی و رشد کودکان را به صورت اثر بخش ارزیابی و علاوه بر این رشد خود را هم ارتقاء دهد و کارآیی برنامه های آموزشی را بهبود بخشد. بسیاری از مربیان مراکز پیش دبستانی، آموزش های حرفه ای کمی را در این زمینه دیده اند. در واقع بیشتر آنها به صورت تجربی و یا از رشته های غیر تخصصی به این شغل روی آورده اند. مسلم است که مربی پیش دبستانی به ویژگی ها و توانمندی های حرفه ای در این زمینه نیازمند است.

هدف از آموزش مربیان، تربیت مربیانی است که بتوانند بر اساس آموخته هایشان در خود و همچنین در محیط اطرافشان تغییرات ایجاد کرده و بتوانند مسائل شغلی، اجتماعی و حرفه ای خود را به بهترین شکل حل نموده و آموزش را اصولی تر و بر اساس برنامه ها و روش های جدید و مورد استفاده در سطح دنیا به انجام رسانند. تقریباً در کلیه جوامع، مسائل و هدف های آموزش به مربیان در یک راستا قرار گرفته و همه برای حرفه ای شدن مربیان در زمینه کاریشان برنامه ریزی کرده ولی روش ها و برنامه ریزی ها متفاوت است. این تفاوت هم ناشی از تفاوت در فرهنگ، تاریخ، اقتصاد و اجتماع می باشد. نظام های آموزشی همه کشور ها دارای مسائل و مشکلاتی کم و بیش یکسان هستند. در قرن بیست و یکم اصلاح برنامه های تربیت معلم و ایجاد انگیزه برای معلمان به صورت یک اولویت مورد توجه بسیاری از کشور ها قرار گرفته است (یونسکو، 1996). تحقیقات انجام شده، وجود پاره ای از مشکلات را در نظام تربیت معلم ایران نشان می دهد (سلسبیلی، 1371؛ لیاقتدار، 1380 و جواهر فروش زاده، 1381). به گونه ای که در این آموزش ها 75 درصد به اطلاعات عمومی و نظری مربوط است و تنها 25 درصد به چگونگی یاد دادن اختصاص یافته و زمان کمتری برای آموزش مهارت ها و توانایی های حرفه ای در نظر گرفته شده است.

افزون بر دوره های آموزشی در سطوح دانشگاهی، دوره های ضمن خدمت تربیت مربی به شکل عملی، بهترین و مفید ترین اقدامی است که سطح عملکرد علمی، کاربردی و کیفی معلمان را ارتقاء می بخشد. به باور گرین (1997)، برای حصول بیشترین منفعت، مربیان باید در دوره هایی که به همین منظور و با دقت طراحی شده اند آموزش ببینند و بر فعالیتشان به صورت دوره ای نظارت شود.

در برخی از کشور ها مانند آمریکا، اتریش، ایتالیا، برزیل، کره جنوبی و کانادا برگزاری کلاس های تربیت مربی برای کودکان بر عهده دپارتمان ها و انجمن های وابسته به دانشگاه است، و در برخی از کشور های دیگر مانند پرتغال و اسپانیا این دوره های آموزشی بخشی از آموزش رسمی کشور است و رسماً در نظام آموزش و پرورش اجرا می شود. در کشور هایی مانند فرانسه و سوئد تربیت نیروی متخصص برای دوره پیش از دبستان به صورت رسمی و آکادمیک انجام می گردد (هدایتی، 1393). علاوه بر این، متقاضیان تربیت مربی را نیز تضمین شغلی می کنند و به اندازه نیاز به نیروی کار در این دوره مربی تربیت می کنند (زینلی، 1386). اما در سایر کشور ها ممکن است موسسات مستقل مروج این برنامه باشند. برای مثال در انگلستان مؤسسه سایپر که موسسه خیریه آموزشی شناخته شده در جهان است به ترویج گسترده این برنامه می پردازد (هدایتی، 1393).

در ایران نیز آموزش به مربیان پیش از دبستان بر عهده سازمان بهزیستی و آموزش و پرورش و در دهه اخیر هم مؤسسات علوم قرآنی این وظیفه را نیز بر عهده گرفته اند و مربیان را بر اساس آموزه های قرآنی تربیت می کنند. در گذشته مربیان پیش از دبستان در ایران از بین معلمان دوره ابتدایی انتخاب می شدند و مراکز خاصی برای تربیت آنها وجود نداشت و بر اساس همان آموزش های تربیت معلمی که برای آموزش به دوره ابتدایی گذرانده بودند آموزش های خود را در این دوره از سر می گرفتند.

در کشور های مختلف نحوه گزینش مربی بر اساس فرهنگ و استانداردهای آموزشی متفاوت است برای مثال در کشور ژاپن داوطلبان پس از سپری کردن دوره های دو ساله کارآموزی و گذراندن آزمون های تایید صلاحیت و دریافت گواهینامه معلمی می توانند تقاضای استخدام خویش را به آموزش و پرورش ارسال نمایند. دوره های آزمایشی معلمان جدید از یک تا پنج سال طول می کشد و در طی این مدت قابلیت های شغلی و حرفه ای معلمان را راهنمایان، مدیران مدارس و همکاران با تجربه بررسی می کنند و چنانچه از عهده انتظارات بر آمده باشند به استخدام دائمی وزارت آموزش و پرورش در می آیند (شوتااکورا، 1998). همچنین شرایط پذیرش افراد در این حرفه در کشور کانادا عبارتند از: علاقه به کودکان، انگیزه، خلاقیت، مهارت های ارتباطی، مهارت تعاملی و قدرت رهبری که برخی از این ویژگی ها از طریق مصاحبه با آنان مشخص می گردد (دفتر همکاری، 1378).

نظام تربیت معلم در انگلستان نظام باز و آزادی است، یعنی فارغ التحصیلان دانشگاهی سایر رشته های تحصیلی در صورتی که بخواهند در حرفه مربیگری به کار اشتغال ورزند می توانند با گذراندن یک دوره یک ساله و فراگیری برخی از دروس نظری در زمینه آموزش و پرورش و روش های تدریس و مهارت یابی در امر تدریس، پس از گذراندن امتحان، خود را برای اشتغال به این کار آماده کنند (آقازاده، 1380).

در کشور ایران مربیان بعد از گذراندن دوره های آموزش مربی برای پذیرش در مراکز پیش از دبستان به این مؤسسات مراجعه نموده. گزینش مربیان پیش دبستانی در ایران از زمانی که این دوره تحصیلی به بخش خصوصی واگذار گردیده بر عهده مدیران مراکز پیش دبستانی می باشد. مدیران در امر گزینش مربی آنها را تعیین صلاحیت نموده و داشتن مدرک مربیگری را از الزامات انتخابشان برای این حرفه می دانند.

بهبود شرایط انتخاب مربیان و در نتیجه افزایش کیفیت تدریس در این دوره می باشد. با یک نگاه ریزبینانه در ویژگی های شخصیتی و تخصصی مربیان می توان به کیفیت مربی پی برد. کیفیت مربی یکی از شاخص های اساسی برای کیفیت کلاس درس به حساب می آید و پیشرفت های علمی کودکان را به دنبال خواهد داشت. برای درک بیشتر مشکلات موجود در زمینه پذیرش مربیان باید به چالش های نیروی کار در این عرصه و راهبرد ها و حمایت از مربیان برای پایداری و تثبیت پرداخت. بر این اساس نیروی کار در دوره پیش از دبستان با چالش های فراوانی روبرو هستند و همین سبب کم توجهی افراد تحصیل کرده در رشته تخصصی این حرفه برای تدریس در دوره پیش از دبستان شده است. چالش های نیروی کار در این دوره عبارتند از: حقوق پایین (کومینگ⁷، 2015؛ فارکوهار⁸، 1997؛ پیترز، 2007؛ سامسیون، 2005)، موقعیت اجتماعی پایین (فارکوهار، 1997؛ پیترز، 2007)، شرایط کاری (کومینگ، 2015؛ فارکوهار، 1997؛ پیترز، 2007)، ترس از دیدگاه افراد جامعه (ساک، ساهین و ساهین⁹، 2012؛ کومینگ، 2015؛ فارکوهار، 1997؛ پیترز، 2007)، عدم حمایت توسط خانواده و دوستان (سامسیون، 2005؛ فارکوهار، 1997).

⁷ . Cumming

⁸ . Farquhar

⁹ . Sak & sahin

چالش‌های موجود برای نیروی کار در دوره پیش از دبستان سبب ناپایداری مربیان در این شغل شده است و این معضل در اکثر کشورها قابل مشاهده است به گونه‌ای که در کشوری مثل استرالیا که یکی از کشورهای پیش‌تاز در عرصه آموزش‌های پیش از دبستان است نرخ گردش نیروی کار¹⁰ در دوره پیش از دبستان بین 25٪ تا 37٪ تخمین زده شده است (شورای مشورتی کمیته خدماتی وزارت آموزش و پرورش استرالیا، 2006).

پایداری نیروی کار در دوره پیش از دبستان یک اصل محوری در راهبرد‌های نیروی کار می‌باشد (SCSEEC، 2012) و برای بر خورد با ناپایداری نیروی کار در دوره پیش از دبستان باید تمهیداتی اندیشیده شود تا این مشکل به یک آسیب جدی برای کودکان تبدیل نشود. بدین ترتیب در ادامه به برخی از راهبرد‌های موثر برای پایداری طولانی مدت نیروی کار در دوران پیش از دبستان پرداخته خواهد شد که عبارتند از: افزایش نیروی کار مجرب و تحصیل کرده، افزایش حقوق متناسب با آموزش طولانی مدت نیروی کار، ایجاد شرایط بهتر برای جذب مربیان، به رسمیت شناختن این دوره، ساعت کار کوتاه تر و تعطیلی بیشتر (کومینگ و همکاران، 2015).

مقاله حاضر سعی بر این دارد که شیوه‌های پذیرش مربیان پیش از دبستان در ایران را مورد بررسی قرار داده و راهبرد‌هایی جهت اصلاح شیوه‌های پذیرش ارائه دهد.

روش پژوهش

نوع پژوهش: پژوهش حاضر، توصیفی - تحلیلی است. در انجام این پژوهش رویکرد کیفی به کار گرفته شده است. برای جمع آوری اطلاعات از نظرات اعضای هیات علمی، دانشجویان دکتری و مدرسان استفاده شده است. پس از پیاده کردن متن مصاحبه‌ها، با محور قرار دادن نظرات آنها در زمینه حضور مربیان مرد در دوره پیش از دبستانی گویه‌های مناسب استخراج شد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی، دانشجویان دکتری و مدرسان در حوزه پیش

دبستانی که در سال 94 در دانشگاه‌ها و موسسات مشغول به تدریس بودند، می‌باشند. روش نمونه‌گیری اولیه برای انتخاب اعضای هیات علمی، مدرسان و مربیان با تجربه هدفمند بوده است بدین معنا که افرادی انتخاب شده‌اند که در رابطه با موضوع پژوهش "نمونه‌های بارز" به شمار آمده و از اطلاعات ارزشمندی برخوردار باشند (ویلیامز¹²، 2006: 79). علاوه بر روش نمونه‌گیری هدفمند، در جریان مصاحبه‌ها از نمونه‌گیری شبکه‌ای¹³ استفاده شده است (نوی¹⁴، 2008: 32). در این شیوه، از اولین مصاحبه‌شوندگان خواسته شده است تا افراد دیگری که برای انجام مصاحبه پیرامون موضوع پژوهش مناسب می‌دانند را معرفی نمایند. در مورد اعضای هیات علمی، مدرسان و مربیان با تجربه حجم نمونه به صورت کمی محاسبه نشده است. برای پژوهش کیفی نمونه بسیار بزرگ یا کوچک توصیه نشده، بلکه حصول معیارهایی مانند اشباع داده‌ها¹⁵ و تکرار اطلاعات کفایت حجم نمونه را نشان می‌دهد (آیناگ بازی¹⁶ و لیچ¹⁷، 2007: 242). لذا در این پژوهش با 20 نفر (5 نفر مرد و

10 . rates of staff turnover

11 . Standing Committee on School Education and Early Childhood

12 . Williams

13 . network sampling

14 . Noy

15 . data saturation

16 . Onwuegbuzie

17 . Leech

15 نفر زن) از اعضای هیات علمی، مدرسان و مربیان با تجربه مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شده است. این مصاحبه‌ها از ابتدای مرداد ماه 1394 تا آذر ماه 1394 به طول انجامید، و مدت زمان هر مصاحبه به طور میانگین 60 دقیقه بود.

ابزار گردآوری اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش، از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده

است. پژوهشگر برای کسب دیدگاه‌های متخصصان (اعضای هیات علمی، مدرسان و مربیان) با آنان مصاحبه انجام داده است. به منظور تعیین روایی یا اعتبار ابزار مصاحبه از روایی محتوا¹⁸ استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه، ابتدا با 8 نفر مصاحبه صورت گرفت. بعد از پیاده سازی عینی و خلاصه برداری از نکات مهم اظهار شده و مقوله بندی آنها، تمامی مطالب نوشته شده، خلاصه مطالب و مقوله‌های تعیین شده در اختیار همکاران پژوهشی حاضر و همچنین دو نفر آگاه به روش پژوهش قرار گرفت. آنها نیز با اعمال تغییرات و اصلاحات لازم، مقوله بندی‌ها و خلاصه‌ی آنها را تایید کردند. در این پژوهش، برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از چند گام پیروی شده که عبارتند از فراهم سازی¹⁹ داده‌ها، سازماندهی²⁰ داده‌ها، تحلیل و تلخیص²¹ داده‌ها در قالب مؤلفه‌ها از طریق کدگذاری متمرکز و ترکیب کردن کدها و در نهایت ارائه داده‌ها به صورت بحث (کرسول و همکاران، 2007: 148).

یافته‌ها

سؤال: آیا با شیوه‌هایی فعلی انتخاب مربیان پیش دبستانی موافق هستید؟ برای بهبود آن چه پیشنهادی دارید؟

تمام مصاحبه شونده‌گان (20 نفر) عنوان کردند که روند انتخاب مربی به این گونه است که مربی بعد از دریافت مدرک در سامانه نام نویسی می‌کند و بعد به مرکز معرفی می‌شود سپس توسط مدیر مراکز انتخاب می‌شود. از زمانی که دوره‌های پیش از دبستان خصوصی شده است گزینش مربیان توسط مدیران مراکز صورت می‌گیرد. مدیران مراکز بیش از هر چیز کم توقعی مربیان در زمینه حقوق و مزایا و بیمه ملاک گزینش قرار می‌دهند. آنها افرادی را که حقوق کم تر در خواست کنند و بیمه نخواهند را بیشتر ترجیح می‌دهند و خیلی کم پیش می‌آید که مربیان را بر اساس عملکرد و تخصص انتخاب کنند. مصاحبه شونده‌گان معتقدند که گزینش مربیان بهتر از قبل شده ولی هنوز چالش‌ها و مشکلاتی در آن وجود دارد. 90 درصد مصاحبه شونده‌گان (18 نفر) با این شیوه گزینش مخالف هستند و در این راستا راهکارهایی را جهت بهبود وضعیت کنونی گزینش مربیان ارائه داده‌اند که در ادامه به آنها پرداخته شده است.

انتخاب مربی بر اساس تجربه و دانش: تمام مصاحبه شونده‌گان (20 نفر) معتقدند که در زمینه گزینش مربی باید به تخصص، تجربه و دانش مربی در زمینه آموزش پیش از دبستان اهمیت داد و افرادی را انتخاب نمود که هدفشان کسب تجربه و متبحر شدن در این عرصه باشد.

18 . content validity

19 . preparing

20 . organizing

3. condensing

مصاحبه شونده شماره 1 معتقد است که باید دانش و تخصص مربی را بر اساس عملکرد یک ماهه مربی در مرکز مورد سنجش قرار داد و در صورت موفق بودن در این ارزیابی مشاهده ای او را نیز انتخاب نمود. مصاحبه شونده شماره 3 این گونه عنوان کرد که مربی به اندازه دانش و تخصصی که در این زمینه دارد عمل می کند پس مهم ترین معیار برای انتخاب مربی باید دانش او باشد.

مصاحبه شونده شماره 4 معتقد است که نبود مربی متخصص به یک ضعف اساسی در کشور ما در این دوره تبدیل شده است و اینگونه عنوان کرد که دلیل اصلی متحول شدن سیستم آموزش و پرورش در کشور هایی مانند ژاپن بعد از جنگ جهانی دوم انتخاب مربیان و معلمان متخصص بود، به نظر من این معیار باید در برنامه ریزی های دولت در سطح کلان باشد و این کم توجهی ناشی از ناآگاهی افراد جامعه در زمینه گزینش مربی است. مصاحبه شونده شماره 6 دانستن انواع روش های تدریس در دوره پیش دبستانی و علاقه مربی به کودک را در اولویت گزینش مربی در نظر داشت.

علاوه بر این مصاحبه شونده شماره 19 ارائه طرح درس توسط مربی برای گزینش را نیز مهم تلقی کرد. مصاحبه شونده شماره 17 نیز گذراندن دوره کارورزی را دارای اهمیت برای گزینش مربیان می دانست و دلیل خود را اینگونه عنوان کرد که مربیانی که دوره کارورزی را گذرانده اند قطعاً در محیط تجربه های زیادی را کسب کرده اند و با روش های تدریس و سختی های کار با کودکان در این دوره آشنا شده اند.

نظارت شدید سازمان های متولی آموزش پیش از دبستان بر شیوه گزینش مربیان: تمام مصاحبه شوندگان (20 نفر) معتقدند که باید نظارت شدیدی بر شیوه گزینش مربیان از طرف سازمان های متولی مانند بهزیستی و آموزش و پرورش وجود داشته باشد. مصاحبه شوندگان شماره 2 و 13 معتقدند که گزینش مربیان را باید وزارت آموزش و پرورش بر عهده بگیرد. مصاحبه شونده شماره 15 عنوان کردند که اگر از طرف دولت در این زمینه سرمایه گذاری شود و مربیان توسط افراد آگاه در این زمینه انتخاب شوند مشکل اساسی در این زمینه نخواهیم داشت.

مصاحبه شونده شماره 17 عنوان کرد که باید شیوه گزینش مربیان اصلاح گردد و یک قانون محکم از طرف سازمان های دولتی برای شیوه گزینش مربیان وجود داشته باشد و نظارت شدید بر این قوانین و نحوه گزینش ها صورت گیرد در این شرایط تخلف و کم کاری و کم اهمیتی در این زمینه به حداقل می رسد. مصاحبه شونده شماره 12 معتقد است که فقط در صورت نظارت سازمان های دولتی بر این امر کیفیت گزینش افزایش می یابد.

حمایت مالی و رفاهی مربیان: تمام مصاحبه شوندگان (20 نفر) معتقدند که زمانی می توان مربیان متخصص و با تجربه را انتخاب نمود که آنها را از نظر مالی و رفاهی تامین نمود. مصاحبه شونده شماره 3 عنوان کرد که مشکل اساسی در انتخاب مربیان این است که مربیان حمایت نمی شوند. مصاحبه شونده شماره 5 معتقد است که مربیان را از نظر مالی و رفاهی تامین تا افراد متخصص و تحصیل کرده در این رشته جذب این حرفه شوند و در این صورت است که مدیران مراکز هم قدرت انتخاب بیشتری برای مربیان خوب دارند.

مصاحبه شونده شماره 6 هم عنوان کرد که برای مربیان باید یک حقوق ثابت در نظر گرفته شود مثلاً حقوق اداره کار تا در این صورت بتوان افراد متبحر تر و تحصیل کرده را در این عرصه جذب کرد. مصاحبه شونده شماره 7 نیز معتقد است که سازمان هایی که مجوز مربیگری را به مربیان می دهند باید آنها را نیز از نظر شغلی و مالی حمایت کنند. مصاحبه شونده شماره 11 معتقد است که اگر حقوق و مزایای خوبی برای مربیان در نظر گرفته شود در این صورت آنها خوب کار می کنند و می دانند که در صورت کم

کاری با این حقو مزایا کار خود را از دست می دهند در نتیجه خوب گوش می کنند و فعال هستند. پس حقوق و مزایا بسیار مهم است و به سادگی نباید از کنار آن گذشت.

گواهی سلامت جسمی و روانی: تمام مصاحبه شوندگان (20 نفر) معتقدند که مربیان قبل از انتخاب شدن باید گواهی سلامت از نظر جسمی و روانی را دارا باشند. مصاحبه شونده شماره 10 این گونه عنوان کرد که باید از مربیان قبل از انتخاب تست روان شناسی گرفته شود. مصاحبه شونده شماره 20 و 9 عنوان کردند که مربیان باید از نظر جسمی عاری از هر گونه بیماری باشند به همین منظور باید قبل از انتخاب شدن معاینه کامل شوند.

آزمون از افراد متقاضی ورود به این عرصه قبل از آموزش: مصاحبه شونده شماره 5 و 16 معتقدند که افراد متقاضی برای آموزش در دوره های تربیت مربی آموزش و پرورش و بهزیستی باید مورد ارزیابی قرار گیرند. در این صورت، میزان علاقه آنها به کار در دوره پیش از دبستان و داشتن پیش زمینه آنها به وسیله تحصیل در رشته های مرتبط مورد سنجش قرار می گیرد. به این روش می توان افراد با تجربه تر و با انگیزه تر را برای حضور در این دوره ها و مربی شدن انتخاب نمود.

بحث و نتیجه گیری

این مقاله شیوه های پذیرش مربیان پیش دبستانی را مورد بررسی قرار داده است و طی مصاحبه ای که با متخصصان و مربیان با تجربه در این زمینه انجام گردید راهکارهایی جهت اصلاح و بهبود وضعیت شیوه پذیرش مربیان را ارائه دادند.

یافته های حاصل از مصاحبه نشان داد که در زمینه پذیرش مربیان هیچ نظارتی از طرف سازمان های دولتی وجود ندارد. مصاحبه شوندگان معتقدند از زمانی که این دوره تحصیلی به بخش خصوصی واگذار شده است فقط مدیران هستند که حق انتخاب مربیان را دارند. آنها معتقدند در صورتی که نظارت وجود نداشته باشد و برای مدیران قوانین خاصی برای ناختاب مربی در نظر گرفته شود محدودتر شده و در انتخاب خود تجدید نظر می نمایند.

واقعیت این است که مدیران مراکز به دلیل کمبود بودجه در زمینه انتخاب مربی بیش از هر چیز به کم توقعی مربیان توجه می نمایند به این معنی که حقوق پایین بخواهند و درخواست بیمه نکنند. در نتیجه بیشتر از افرادی استقبال می کنند که بار مالی کمتری را به مرکز وارد نمایند. مدیران هم خودشان از این وضعیت ناراضی اند و معتقدند که زمانی می توان از مربیان با کیفیت بالا در این عرصه استفاده نمود که یا از طرف دولت حمایت مالی شوند و یا از طرف خانواده کودکان این حمایت وجود داشته باشد.

اکثر تحقیقات قبلی برای مثال، (طالب^{۲۲}، 2013؛ جنون^{۲۳} و همکاران، 2016؛ هور^{۲۴} و همکاران، 2016؛ فینچ^{۲۵} و همکاران، 2009 و تیلبری^{۲۶}، 2004) نشان داده اند که زمانی آموزش با کیفیت بالا در دوره پیش از دبستان ارائه می شود که بتوان از مربیان آموزش دیده، متبحر و با کیفیت بالا استفاده نمود، در صورتی که بیشتر افراد متقاضی برای کار در مراکز پیش دبستانی در رشته تخصصی این دوره تحصیل نکرده اند و به اجبار مدیر مرکز دوره های آموزشی مربی را می گذرانند. مربیان متبحر هم به

22 . Taleb

23 . Jeon

24 . Hur

25 . Fenech

26 . Tilbury

دلیل حقوق پایین این شغل را رها کرده و یا اصلاً به این عرصه کاری وارد نمی شوند. علاوه بر این، افرادی که تحصیل کرده و رتبه علمی بالایی دارند، با وجود تجربه ای که در این زمینه دارند تلاش می کنند که به شغلی دیگر با حقوق و مزایای بیشتر وارد شوند.

همسو با تحقیقات (کومینگ، 2015؛ فارکوهار، 1997؛ پیترز، 2007؛ سامسیون، 2005؛ هال کینون²⁷ و همکاران، 2014 و فینچ و همکاران، 2010) دستمزد پایین یکی از اساسی ترین چالش های موجود برای پذیرش یک مربی با تجربه و متبحر و یا ناپایداری نیروی کار در این عرصه شغلی است. با توجه به این که آموزش با کیفیت بالا در این دوره تحصیلی مد نظر تمام افراد است، زمانی که این نکته در نظر گرفته می شود اینگونه استنباط می شود که حقوق پایین و امکانات کم با آموزش با کیفیت بالا متناقض هستند. مدیران مراکز در صورت در نظر گرفتن حقوق پایین بدون بیمه و مزایای دیگر مجبور به پذیرش مربیانی با تحصیلات پایین هستند و این موجب پایین آمدن کیفیت تدریس می شود زیرا تحصیلات و کیفیت تدریس همسو با هم در حرکتند.

احتمال دیگر هم این است که اگر مربی با تحصیلات بالا و حقوق کم وارد این عرصه شغلی شود (کومینگ، 2015 و فینچ و همکاران، 2009) ممکن است به دلیل انگیزه پایین، علاقه نداشتن به کودکان و یا نبود شغل مناسب با امکانات بیشتر کم کاری کرده و یا نسبت به این شغل دلسرد باشد و فقط وظیفه خود را مراقبت از کودکان بدانند نه آموزش آنها و سعی در اجرای روش هایی برای پیشرفت علمی کودکان.

درصد بالایی از افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر همسو با تحقیقات (کومینگ، 2015 و جئون و همکاران، 2016) معتقدند که مدیران باید قبل از اینکه به حقوق و مزایای مربیان پیش از دبستان در زمینه پذیرش آنها توجه داشته باشند باید به دانش و تخصص و تجربه آنها توجه نمایند زیرا این دوره برای کودکان دوره حساسی است و تاثیر زیادی در پیشرفت علمی کودکان در دوره های بعدی تحصیل دارد. علاوه بر این، تحقیقات نشان داده است زمانی که مربیان تحصیلات بالا و تجربه بیشتری دارند کودکان نیز پیشرفت بیشتری خواهند داشت.

مصاحبه شوندگان معتقدند که سنجش دانش و تجربه مربی در زمینه تدریس به کودکان و توانایی به کارگیری انواع روش های تدریس مناسب با این دوره تحصیلی توسط مدیران مراکز برای انتخاب مربی خوب کمک وافری به آنها می کند. برای مثال این عقیده را دارند که مدیران مربیان مورد نظر را برای یک دوره یک ماهه در مرکز پذیرش کنند و آنها را در طول این مدت زیر نظر بگیرند به عبارتی دیگر آنها را ارزشیابی کنند و در صورت ارائه آموزش با کیفیت آنها را انتخاب نمایند. یک راه دیگر این است که از آنها مدرک کارورزی تقاضا کنند و داشتن مدرک کارورزی و کار در مراکز پیش از دبستان را برای گزینش آنها و دادن مجوز برای کار در مرکز پیش دبستانی با اهمیت بدانند.

نکته اصلی که باید مورد توجه مدیران مراکز قرار گیرد این است که وقتی تحصیلات مربیان با هم مقایسه می شود این نکته معلوم می شود که کودکانی که مربیان آنها دارای مدرک بالاتری هستند پیشرفت علمی بیشتری نسبت به کودکانی که مربیان آنها مدرک دیپلم و کاردانی هستند دارند. علاوه بر این، باید این نکته را نیز در نظر داشته باشند که دارا بودن گواهینامه مربیگری لزوماً نشانه تخصص و صلاحیت مربیان نخواهد بود زیرا همان گونه که تحقیق (کومینگ، 2015) نشان داده است برخی از مربیان دارای گواهینامه روش های مناسب برای تدریس به کودکان را نمی دانند و طرح درس مناسبی را نظر ندارند و یا علاقه ای به کار با کودکان ندارند.

²⁷ . Hall- Kenyon

از نکات جالب و قابل توجه در این مقاله این است که مصاحبه شوندگان راهکاری را در زمینه سنجش علاقه و صلاحیت فردی مربیان ارائه داده اند که از این قرار است، افراد متقاضی برای ورود به این عرصه شغلی قبل از ثبت نام برای گذراندن دوره مربیگری از آنها آزمونی در زمینه میزان علاقه به کودکان یا داشتن پیش زمینه و اطلاعاتی از دروس تخصصی رشته پیش از دبستان یا انگیزه آنها برای انتخاب این شغل گرفته شود و در صورت کسب امتیاز مورد نظر و تایید صلاحیتشان در این زمینه آنها را برای حضور در دوره های تربیت مربی ثبت نام نمایند تا این دوره را بگذرانند و این هم در نظر داشته باشند که این آزمون از آزمون انتهایی دوره کاملاً مجزا باشد و امتیاز آن در آزمون انتهایی تاثیر نداشته باشد.

از موارد دیگری که مصاحبه شوندگان تاکید جدی بر آن داشتند، داشتن گواهینامه سلامت جسمی و روانی بود. همسو با تحقیق هال کینون و همکاران (2014) سلامت مربیان چه از نظر ظاهری که در روحیه کودکان بسیار تاثیرگذار است و چه از نظر روانی و جسمانی می تواند برای کار در این دوره یکی از الزامات اساسی تلقی گردد. در صورتی که مربی از بیماری رنج ببرد به طور کاملاً مستقیم در آموزش، صبر و حوصله آنها برای کار با کودک و همچنین کمبود انرژی برای انجام فعالیت های فیزیکی مورد نیاز برای کار با کودک تاثیر گذار خواهد بود که این مشکل کاملاً متناقض برای کار با کودکان است زیرا کار با کودکان انرژی بسیار زیادی را می طلبد.

متأسفانه مدیران مراکز در بسیاری از مواقع تنها چیزی را که در زمینه انتخاب مربیان در نظر نمی گیرند تقاضای گواهینامه سلامت می باشد. این توصیه از طرف مصاحبه شوندگان تا حد زیادی می تواند به این معضل اساسی که برخی از مربیان شاید دچار بیماریهایی خاص باشند و یا افسرده باشند و یا مشکلات خانوادگی از قبیل طلاق و یا از دست دادن نزدیکان دارند و حس می کنند کار با کودکان در روحیه ی آنها تاثیر مثبت داشته باشد و به این کار روی آوردند کمک نماید.

همسو با تحقیق فینچ و همکاران (2009) گسترش مراکز پیش از دبستان و کمبود نیروی متخصص، متبحر و با تجربه بخصوص در مناطق محروم و همچنین چالش های موجود برای مربیان پیش از دبستان، مدیران مراکز را وادار به انتخاب مربیانی می کند که حداقل شرایط لازم برای ورود به این حرفه را داشته باشند در صورتی که دلایل بسیار زیادی وجود دارد که مربیان پیش از دبستان باید از بیشترین صلاحیت ها و دانش، تخصص و تجربه برخوردار باشد. به دلیل اهمیت این دوره تحصیلی مسئولان و والدین کودکان نمی توانند این انتظار را از مدیران مراکز داشته باشند که از افرادی که مدرک ندارند و یا به طور صحیح و با کیفیت بالا آموزش ندیده اند برای تدریس در این دوره تحصیلی استفاده کنند. علاوه براین، این یافته ها از آموزش با کیفیت بالا و استفاده از مربیان با تجربه و دانش تخصصی در این زمینه حمایت می کند زیرا مصاحبه شوندگان معتقدند که مربیان با کیفیت بالاسب ارتقاء سطح آموزش در این دوره شده که هم به پیشرفت علمی کودکان، هم به رشد حرفه ای خودشان و هم به افزایش کیفیت این سیستم آموزشی کمک خواهد کرد.

منابع

- آقازاده، ا. (13809). بررسی وضع موجود کارورزی در مراکز تربیت معلم آذربایجان شرقی، شورا تحقیقات آذربایجان.
- جواهر فروش زاده، ع. (1381). طرحی برای بهبود نظام تربیت معلم ایران اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه. (1378). فلسفه تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات سمت.

- دفتر همکاری های بین المللی. (1378). نوآوری های آموزشی و تربیت معلم در کشور های مختلف.
- زینلی، ج. (1386). میزان انطباق برنامه درسی گرایش پیش دبستانی و دبستانی با اهداف آموزشی برنامه از نظر دانشجویان در سال تحصیلی 1385-1386. پایان نامه کارشناسی ارش، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.
- سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. (1389). راهنمای برنامه و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی دوره‌ی پیش دبستانی، تهران. وزارت آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- سلسبیلی، ن. (1371). بررسی دیدگاه مدرسان و دانشجو- معلمان نسبت به نقش مراکز تربیت معلم در ایجاد توان خود راهبری و خود ارزشیابی دانشجو- معلمان (پژوهشی در قلمرو تعلیم و تربیت مادام العمر)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- سلطانی، ل. (1390). آموزش و پرورش پیش از دبستان (ویژه والدین، مربیان و متخصصان آموزش و پرورش پیش از دبستان)، نشر مدام سفید.
- سند برنامه درسی ملی. (1391). تهران: شورای عالی آموزش و پرورش.
- صافی، ا. (1391). آموزش و پرورش و مدیریت پیش دبستانی و دبستانی در ایران و تحولات آن، تهران: انتشارات ارسباران.
- لیاقتدار، م. (1380). گزارش تحقیقی از وضعیت آموزش عملی معلمان در ایران. فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، (2) 3 و 14.
- هدایتی، م. (1393). مطالعه تطبیقی دوره های تربیت مربی برنامه «فلسفه برای کودکان» در ایران و کشور های پیشرو و ارائه الگوی مناسب برای ایران. دوفصلنامه تفکر و کودک، (1) 5، 138-105.
- یونسکو. (1996). یادگیری گنج درون، تهران، انتشارات دفتر همکاریهای علمی و بین المللی آموزش و پرورش، 1376.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Plano, V. L.C., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264.
- Cumming, T. (2015). Early childhood educators' experiences in their work environments: Shaping possible ways of being an educator? *Complicity*, 12(1), 52.
- Early, D. M., Maxwell, K.L., Burchinal, M., Alva, S., Bender, R. h., Bryant, D., & Henry, G.T. (2007). Teachers' education, classroom quality, and young children's academic skills: Result from seven studies of preschool programs. *Child development*, 78(2), 558- 580.
- Farquhar, S. E. (1997). **A few good men or a few too many? A study of male teachers**, Department of Educational Psychology, Massey University
- Feinberg, R.m., & Rahman, A. A. (2001). A causality test of the relationship between bank and credit union lending rates in local markets. *Economics Letters*, 71(2), 271- 275.
- Fenech, M., Sumsion, J., & Shepherd, W. (2010). Promoting early childhood teacher professional in the Australian context: The place of resistance. *Contemporary Issue in Early Childhood*, 11(1), 89-105.
- Fenech, M., Waniganayake, M. & Fleet, A. (2009). More than a shortage of early childhood teachers: Looking beyond the recruitment of university qualified teachers to promote quality early childhood education and care. *Asia- Pacific Journal of Teacher Education*, 37(2), 199-213.
- Green, L. (1997). Philosophy for children: One way of developing children's thinking. *The Journal of Philosophy for children*, 13(2),
- Hall- Kenyon, K.M., Bullough, R. V., Mackay, K. L., & Marshall, E.E. (2014). Preschool teacher well- being: A review of the literature. *Early Childhood education Journal*, 42(3), 153-162.
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C.K., (2016, June). Preschool teachers' Chil- centered Beliefs: Direct and indirect association with work climate and job- related wellbeing. In *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 451-465.
- Jeon, L., Buettner, C.K., & Hur, E. (2016). Preschool teachers' professional background, process quality, and job attitudes: A person – centered approach. *Early Education and Development*, 27(4), 551-571.
- Kayhan, H. N., & Kilic, D. (2011). Preschool teacher training systems in Turkey and European Union Countries. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 3748-3752.

- McLanahan, S., Edin, K., & Gibson- Davis, C. M. (2005). High hopes but even higher expectations: The retreat from marriage among low – income couples. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1301- 1312.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research, *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 237-344.
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281- 316.
- Peeters, J. (2007). Including men early childhood education: Insights from the European experience. *New Zealand Research in Early Childhood Education*, 10, 15.
- Sak, R., Sahin, I.T., & Sahin, B. K. (2012). Views of female preschool pre-service teachers about male teaching colleagues. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47, 586- 593.
- Sho Takakura, E. Y. (1998). Education in japan curriculum and instruction. Synthesis SIGMA polit project teacher education in Europe: evaluation and perspective. <http://www.fb3>.
- Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: Issues and case study. *Early Childhood Research Quarterly*, 20(1), 109- 123.
- Taleb, T.F.A. (2013). Job satisfaction among Jordan's kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal*, 41(2), 143-152.
- Tilbury, d. (2004). Rising to the challenge: Education for sustainability in Australia. *Australian Journal of Environmental Education*, 20(2), 103- 114.
- Williams, N. (2006). *Social research methods*, Thousand Oaks: Sage.

Archive of SID