

راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان

اشرف کشاورزی پورقرقی^۱

^۱ کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی (نویسنده مسئول)

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شد. کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۱ شهر کرج (مدارس دولتی) به تعداد ۷۸۰ جامعه آماری تحقیق را تشکیل دادند از جامعه مورد نظر با بهره گیری از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۵۷ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته ۲۰ گویه ای استفاده شد که روایی آن بصورت صوری و محتوایی توسط اساتید متخصص تایید شده و ضریب آلفای کرونباخ جهت تایید پایایی ۰/۸۱ بدست آمد. نتایج بررسی و آزمون های انجام شده با نرم افزار SPSS و تی تک نمونه ای نشان داد که راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان شرکت کننده در آزمون در حد قابل قبول و مطلوبی است. همچنین در مورد زیر مقیاس های آزمون نتایج آزمون تی تک نمونه ای نشان داد میزان راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین حرفه ای معلمان شرکت کننده در آزمون در حد قابل قبول و مطلوبی است.

واژه های کلیدی: راهکارهای اجرایی، نظام تامین، تربیت، توسعه، سند تحول بنیادین، توسعه حرفه ای معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

آموزش و پرورش و به عبارتی تعلیم و تربیت با خلقت انسان همراه جوامع بشری بوده و تا انسان و اجتماعات بشری باشد آموزش و پرورش نیز خواهد بود. اصولاً زندگی بشر بدون وجود آموزش و پرورش معنی و مفهوم خاصی ندارد. از جهت وسعت و گستردگی حوزه نفوذ نیز به جرات می توان گفت که هیچ وزارتخانه ای به گستردگی آموزش و پرورش در هیچ جامعه ای وجود ندارد. در همه جوامع بیش از یک سوم جمعیت بطور مستقیم با این وزارتخانه در ارتباط هستند که اگر مراکز آموزش عالی را نیز بدان اضافه نمائیم بطور قطع بیش از نصف جمعیت با نظام آموزشی هر کشور در ارتباط مستقیم می باشند (آقازاده، ۱۳۹۱).

یکی از وظایف مهم این نظام تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و بازار کار است و این امر تنها با کمک معلمان لایق و توانمند اتفاق نمی افتد. از این رو برای رسیدن به یک نظام آموزشی حرفه ای باید معلم حرفه ای تربیت کرد زیرا معلم حرفه ای بر اساس دانش، تخصص و تجربیات مربوط و در یک فرآیند رقابتی وارد چرخه آموزش می شود (فونتانو، ترجمه حق گو، ۱۳۸۹). با عنایت به این امر سازمان نظام معلمی لازم است ساختاری مستقل داشته باشد تا بتواند به وظایف حرفه ای و ذاتی خود عمل کند و سپردن اجرای تربیت حرفه ای و نظام رتبه بندی معلمان به گروه های آموزشی و حتی گروه های مشابه، فلسفه اجرای نظام رتبه بندی معلمان را با چالش های اساسی روبه رو کرده و در بهترین حالت سرنوشتی بهتر از طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان نخواهد داشت (احدیان، ۱۳۸۵). یکی از اصول متمم برنامه ریزی آموزش و پرورش اصل تغییر و تحول است. «اگر قرار باشد آموزش و پرورش بر اساس روند موجود پیش برود، رشد کند و توسعه یابد، دیگر احتیاجی به برنامه ریزی نیست. برنامه ریزی برای آن است که در روند موجود تغییر و تحول ایجاد کند و آن را در مسیر جدیدی قرار دهد و کمبودهای کمی و معایب کیفی آن را بر طرف سازد» (فیوضات، ۱۳۹۰). در این راستا، با توجه به لزوم تحول در آموزش و پرورش و همچنین با توجه به تاکید دین مقدس اسلام به علم آموزی و تاکید مقام معظم رهبری، سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش به تایید رسید. سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش با اتکا به آموزه های قرآن، اسناد بالادستی من جمله سند چشم انداز بیست ساله (افق ۱۴۰۴ هجری و شمسی)، نقشه جامع علمی کشور تنظیم شده است. آموزش پرورش باید در پایان دوره به اهداف تعیین شده در سند تحول دست یابد. در این مسیر قطعاً با موانع و چالش هایی روبرو خواهد شد. بررسی موانع و چالش ها عیب جویی نیست. همه از سیستم آموزش پرورش سهمی برده ایم و در خوب و بد آن شریک هستیم. مقصود از توجه کردن به کمبودها و نقایص این است که با آگاهی و بینش لازم در پی چاره باشیم و برای اصلاح آنها بکوشیم (وردی نژاد، ۱۳۹۰). تغییر و تحول بنیادین در آموزش و پرورش امری قطعی و ضروری است و هیچ کس آن را انکار نمی کند. رهبر

انقلاب نیز بر ایجاد تحول بنیادین در آموزش و پرورش تأکید می‌کنند، اما تحول باید با شرایط واقعی جامعه هماهنگ و همراه باشد و اصولی چون آداب و رسوم، فرهنگ، اخلاق، علم، آزادی با معیارهای انسانی، جهانی، اسلامی و ایرانی در آن رعایت شود، روح استقلال و خودکفایی در آن دیده شود و به حقوق بشر و معیارهای انسان جهانی توجه شود و امکان اجرای آن وجود داشته باشد (باغانی، ۱۳۹۱). در سالهای اخیر یک اجماع کلی در میان مسئولین رده بالای کشور خصوصا در آموزش و پرورش با تدوین سند تحول بنیادین شکل گرفت. بر این اساس فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی تدوین و سند تحول بنیادین نوشته شد. فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی دیگر نمی‌گوید یک نفر نسبت به فرد متربی اراده دارد بلکه بر اساس این فلسفه، متربی نیز دارای اراده است و باید اراده وی در نظر گرفته شود (الماسی، ۱۳۹۰). بر اساس مفاد سند مذکور دانش‌آموز در نگاه برنامه‌ریز خلیفه‌الله بوده و دارای مراتبی از حیات طیبه حال این سوال مطرح می‌شود که دستیابی به حیات طیبه از چه طریقی محقق می‌شود؟

بر مبنای سند تحول بنیادین لازم است به علایق یادگیرنده توجه شود یعنی یادگیرنده و علایقش در مرکز توجه قرار گیرند. لذا تغییر محتوای آموزشی می‌تواند طوری باشد که نقش دانش آموز به عنوان عامل فعال در کلاس تثبیت شود و معلم فقط نقش تسهیل کننده در فرایند آموزش را داشته باشد. همچنین با توجه به اهداف این سند لازم است دانش آموزان فعال و کوشایی را باید تربیت کرد که خروجی های نظام آموزشی امروز و معلمان نظام آتی باشند (سهیل، ۱۳۹۱).

اما دستیابی به این هدف و اجرای درست مفاد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش سیستم ها و سازمان ها باید بر اساس یک برنامه مشخص عمل کنند تا با تغییر مدیران در زمینه اجرای مفاد اسناد تحولی مشکلی به وجود نیاید (آزاد، ۱۳۹۳).

بر مبنای سند تحول در آموزش و پرورش با تکیه بر نوآوری و مشارکت و رقابت و کاربردی کردن آموزش و تامین نیازهای جدید ملی و استفاده از دستاوردهای جهانی استوار می‌باشد. از آنجایی که یکی از اهداف مهم آموزش و پرورش توجه به معلم و ایجاد فضای مناسب برای آن می‌باشد، ضروری است تحول از معلمین آغاز شود و معلمین به عنوان سیاست گذاران آموزش و پرورش با شناخت و درک صحیح از مراحل رشد، توانمندی ها و ضعف ها، تفاوت های فردی، نیازها و خواسته های دانش آموزان در رفتار آنان تغییر ایجاد کنند. دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت نگاه جامع تر و واقع بینانه تری از مفهوم تحول داشته باشند و آنرا یک ضرورت بدانند و نسبت به نظام آموزشی موجود پافشاری نکنند. زیرا با توجه به تحولات علمی و آموزشی در جهان امروز تغییرات در آموزش و پرورش به صورت محتوایی لازم و ضروری است و به این نکته توجه داشته باشیم که نظام تحول شده نظامی است که در آن دانش آموز را باسواد معنوی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، هنری و علمی و حرفه ای و فناوری و بهداشتی آشنا می‌کند و ضمن انتقال ارزشها و معیارهای جامعه، باید و نبایدهای فلسفه را نیز تحلیل و تبیین می‌نماید (پورمند، ۱۳۸۶).

با توجه به این مهم امروزه سه چالش عمده پیش روی نظام معلمی وجود دارد

الف) پایین بودن شأن و مقام معلمی در اجتماع

ب) پایین بودن سطح دانش و مهارت حرفه‌ای آنان

ج) پایین بودن حقوق و مزایای معلمی.

این سه چالش نیز خود در به ثمر نرسیدن تحول بنیادین در آموزش و پرورش تأثیرگذار است و علت دیگر آن بی‌توجهی به فلسفه تعلیم و تربیت در نظام آموزشی است. باید معلم را با فرهنگ جدید سر کلاس فرستاد و به این صورت است که تحول شکل می‌گیرد. تا به امروز درباره نقش اساسی دستگاه تعلیم و تربیت به عنوان زیرساخت توسعه پایدار شعارهایی داده شده اما هنوز نقش آن باور نشده است در حالی که باید گفت آموزش و پرورش موتور توسعه جامعه است و اگر این را بپذیریم، نگاهها به این دستگاه تغییر خواهد کرد. اما اگر جایگاه آموزش و پرورش به عنوان جایگاه نخست در راه تعالی جامعه تلقی نشود، اتفاق خاصی در آن نخواهد افتاد و به همین شکل فعلی به فعالیتش ادامه خواهد داد. (رون، ۱۳۸۵)

تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار معلم، شناخت و ویژگی‌های آنها می باشد. معلمان به عنوان پایه گذاران اندیشه های علمی، مبلغان ارزش ها و مسئولیت های اجتماعی به کودکان ما می باشند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می زنند و هیچ حرفه ای همچون شغل معلمی تاثیر موثری در جوامع ندارد. طرفداران و مبلغان تحول و توسعه در جوامع باید بیش از هر کس حامیان واقعی معلمان باشند و سیاست گزاران آموزش و پرورش با در نظر گرفتن حقوق و مزایای شغلی ویژه برای معلمان مدارس و یا دارا بودن مدرک تحصیلی و تخصص و تعهد مورد نظر، دغدغه های زندگی را برای آنان کاهش دهند زیرا معلم یک هدیه الهی است و بسیاری از بزرگان فرهنگ ما و دیگر فرهنگ ها افتخارشان این بوده که سال های پر برکت عمر خود را در مدارس طی کرده اند نظیر پیاژه، اریکسون، مرحوم باغچه بان، استاد نیرزاده، شهید رجایی، باهنر و از طرفی معلمان باید بدانند در چه شرایط متحول جهانی زندگی می کنند فکر و عمل و توان خود را محدود به مرزهای جغرافیایی خود نکنند از قدرت ابتکار، خلاقیت و مهارت برخوردار باشند، فعالیت های خود را محدود به چند کتاب یا جزوه که در مراکز تربیت معلم یا در طول کار خود با آن آشنا شده اند نکنند زیرا که دنیای پیچیده و متحول امروز مستلزم یادگیری مداوم و فرزند زمان خود بودن و فعالیت، حساسیت و خلاقیت است و به گفته آلبرت انیشتین افراد انسانی را نباید همچون ابزارهایی بی جان در نظر گرفت و جوانان را به مثابه ی شخصیت های متعادل و موزون باید به جامعه تحویل داد. (زیباکلام، ۱۳۹۰).

بررسی تحقیقات انجام یافته در زمینه نیروی انسانی در آموزش و پرورش نشان می دهد که بیشتر این پژوهش ها در مجموع به بررسی وضعیت نیروی انسانی موجود پرداخته اند و هدف آنها نوعی برآورد نیروهای موجود و تصمیم گیری در خصوص

پیش بینی نیازهای نیروی انسانی در آینده است، در این گونه بررسی ها کمتر به مسئله دیدگاهها در خصوص برنامه های چگونگی و کیفیت و شرایط به کار گیری نیروی انسانی در این وزارتخانه پرداخته شده است. بنابراین پرداختن بیشتر به این مساله و بررسی و واکاوی برنامه ها و دستوالعمل های موجود، ضرورتی ناگزیر است، چراکه تا روشن نشود که مجریان، خود تا چه اندازه به این برنامه ها و دستورالعملها باوردارند و تا چه اندازه در راستای اجرای موفق آن تلاش می کنند، همچنان پرسش های بی پاسخ در اذهان باقی خواهد ماند. به هر حال آموزش و پرورش تا زمانی که منابع انسانی و اهمیت آن را نشناسد، امکان ندارد پیشرفت کند و قادر نخواهد بود که در سطح ملی و بین المللی، به تربیت انسانهای شایسته بپردازد. آموزش مبنای توسعه است و سرمایه های انسانی در دنیای امروز ارزشی گرانبهاتر از ثروتهای طبیعی و زیر زمینی پیدا کرده اند، این از آن روست که انسانهای دانا و توانا سرمایه های حقیقی و واقعی هر کشور را تشکیل می دهند، چرا که منبع پایدار هر جامعه، نیروی انسانی آن است که از لحاظ فکری، عاطفی و اجتماعی تربیت شده باشد. از سوی دیگر بهبود کیفیت آموزش و پرورش در گرو تهیه و تدوین برنامه های مناسب تحصیلی و آموزشی به منظور پاسخگویی به نیازهای دانش آموزان و بهبود کیفیت آموزشی معلمان است و همه این موارد به مدرسه برمی گردد. در میان ارکان مدرسه، نقش معلم (عامل نیروی انسانی) از همه مهمتر و چشم گیر تر است، اینکه به کار گیری معلمان از چه فرآیندی پیروی می کند و چه مراحل را می پیماید، یا چه بخش ها و واحدهایی در وزارت آموزش و پرورش در گیر این مساله می باشند، اغلب از نظرها دور مانده است. چگونگی استخدام معلمان و دستگاههای دست اندرکاران، در نمودارهای مختلف تشکیلاتی نهاد تعلیم و تربیت ایران، به طور معمول و بارها دستخوش تغییر شده است. با توجه به اینکه حجم عظیمی از فعالیت های وزارت آموزش و پرورش درگیر تامین و تربیت منابع انسانی مورد نیاز جامعه و از جمله برای خود این سازمان است، لذا توجه به نیروهای انسانی آن، در کلیه زمینه ها می تواند این وزارت خانه را در تحقق هدف های آن یاری رساند (زیباکلام، ۱۳۹۰). تحولات بنیادین در نظام تربیت رسمی و عمومی شامل تغییرات هماهنگ و منظمی است که براساس یافته های مطالعات نظری باید تمامی عناصر، مولفه ها و فرایندها و روابط درون و بیرون نظام تربیت رسمی و عمومی و عملکرد ارکان و عوامل سهیم و موثر را در بر گیرد. این سلسله تغییرات منظم که از آن ها در اینجا تحت عنوان "چرخش ها از وضع موجود به سمت وضع مطلوب" نام برده می شود، از سویی مبتنی بر یافته های مطالعات نظری است و از دیگر سو با توجه به نتایج پژوهش های توصیفی- تحلیلی انجام شده در قالب "راهکارها" در "سند تحول بنیادین آموزش و پرورش" طراحی و تدوین شده است. اما از ایده آل ها تا اجرای آنها راهی طولانی و پر از چالش وجود دارد. و از آنجایی که در مورد این موضوع تا کنون پژوهش جامعی انجام نگرفته است اهمیت بررسی دارد.

سوال های پژوهش

سوال اصلی :

- راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین ، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین از نظر معلمان کدامند؟

سوال های فرعی :

- راهکارهای اجرایی مناسب جهت نظام تامین معلمان با سند تحول بنیادین از نظر معلمان کدامند؟
- راهکارهای اجرایی مناسب جهت تربیت معلمان با سند تحول بنیادین از نظر معلمان کدامند؟
- راهکارهای اجرایی مناسب جهت توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین از نظر معلمان کدامند؟
- مروری بر پژوهش ها نشان می دهدعلیزاده و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله ای درباره تحول بنیادین در نظام آموزشی ذکر می کند که طبق سند تحول بنیادین، کتاب درسی تنها یکی از اجزای آموزشی است و باید آن را به یک بسته آموزشی تبدیل کنیم. کشور ما فرهنگها و شرایط متفاوتی دارد. کتابی که به صورت سراسری نوشته می شود برای این است که هویت ملی را تثبیت کنیم اما در کنار آن باید نیازهای قومی را نیز پاسخگو باشیم بنابراین بسته آموزشی را تعریف کردیم که شامل مجموعه ای از کتب کمک آموزشی، کتاب کار، مجلات، تولیدات داخلی مدرسه، نرم افزارهای آموزشی و در محیط مجازی تولیدات برخط است پاپیر (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان موانع بهره گیری از فناوری آموزشی در فرآیند یاددهی - یادگیری به نتایجی دست یافت. از جمله این که استفاده از فناوری های آموزشی در تدریس و یادگیری ، باعث خارج شدن کلاس از حالت یکنواختی ، فعال شدن دانش آموزان، بروز خلاقیت و نوآوری و تسریع در امر یادگیری فراگیران می شود. (به نقل از عقیلی ، ۱۳۹۳) همچنین چین و جیمی (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان بررسی مدارس تایلند آورده اند: دانش آموزان با استفاده از رایانه ونرم افزارهای کاربردی نتایج کار خود را سریعتر و بهتر ارائه می دهند. استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات موانع ارتباطی را از بین برده و دانش آموزان به راحتی در مورد احساسات خود با دیگران صحبت می کنند . آنان با استفاده از نرم افزارهای مخصوص به طراحی صفحات وب می پردازند . باچینسکی و هانسن^۲(۲۰۱۰) در یک مطالعه موردی کیفی پیامدهای توسعه حرفه ای را مطالعه نموده اند نتایج پژوهش آن ها نشان داد که توسعه حرفه ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان ، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون های استاندارد می شود. با این حال گروهی دیگر از معلمان در استفاده از توسعه حرفه ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع ، محدودیت وقت ، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند. حنی زار و حلیم (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان در بررسی مدارس

^۲ Buczynski & Hansen

منطقه آموزشی پورتوریکو نشان دادند که استفاده از فن آوری و ایت بردهای هوشمند سبب افزایش بهبود آموزشی دانش آموزان شده است. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که محیط یادگیری وب محور سبب پیشرفت فعالیت های آموزشی در کشور مالزی شده است. پژوهشی که هیپ در سال (۲۰۰۹) با عنوان بررسی در مدارس هوشمند در مالزی انجام داد. نتایج نشان داد که یکی از مسائلی که باعث می شود مدارس هوشمند نشوند عدم آشنایی کامل دست اندرکاران با فن آوری، نبود اشتیاق برای تحقق این طرح در میان کارکنان و معلمان گزارش شده است. یکی دیگر از موانع، موانع محیطی نظیر دسترسی به فن آوری، فرصت و زمان برای تمرین، حمایت فنی، منابع و محتوا و دوره های آموزشی یا کارآموزی ضمن خدمت و قبل از خدمت می شود. عباسی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش» به این نتیجه دست یافت که ارتقای نقش نظام تربیت رسمی و عمومی در رشد و تعالی کشور، اعتلای فرهنگ عمومی و زمینه سازی برای تکوین تمدن اسلامی- ایرانی با تأکید بر تعمیق معرفت و بصیرت دینی و سیاسی، التزام به ارزش های اخلاقی، وفاداری نسبت به نظام جمهوری اسلامی ایران، اعتقاد به اصل ولایت فقیه و مردم سالاری دینی، تحکیم وحدت ملی، تقویت روحیه علمی، رعایت حقوق و مسئولیتهای اجتماعی، ارتقای آداب و مهارت های زندگی، بهداشتی و زیست محیطی، طاهری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی که با عنوان «کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد» انجام دادند. نتایج تحقیقات آنها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی حاکی از یازده مقوله کلی بود که در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی (انگیزه های بیرونی و درونی)؛ مقوله کانونی (مشارکت در یادگیری حرفه ای)؛ راهبردهای توسعه حرفه ای (فردی، مشارکتی و آموزشی)، زمینه (مدت زمان و تمرکز بر محتوا)؛ شرایط مداخله گر (عوامل سازمانی و روان شناختی) و پیامدها (برآورده نشدن انتظارات، تغییر دانش و نگرش و انتقال یادگیری)، فرآیند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم و روابط بین ابعاد مختلف آن را منعکس می نمایند. رعیت (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «سند تحول بنیادین آموزش پرورش و چالش های پیش روی آن از دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی استان قزوین» به این نتیجه دست یافت که آزمون تک گروهی بیانگر این مطلب است که تمام فرضیه های پژوهش مورد تایید واقع شده است و به عبارت دیگر انگیزه معلمان، تخصص معلمان، تجهیزات آموزشی و منابع مالی از نظر مدیران مدارس ابتدایی استان قزوین به عنوان یک چالش جدی برای سند تحول بنیادین آموزش پرورش محسوب می گردند. همچنین مدیران مدارس معتقدند که برنامه های اجرایی مدارس با اهداف سند تحول بنیادین مطابقت دارند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها پیشنهاد می گردد توجه به چالش های فوق از طرف برنامه ریزان و مسئولین امر جدی تلقی شده بخصوص در مورد منابع مالی که مهمترین چالش محسوب شده نسبت به افزایش سرانه های دانش آموزی و پرداخت به موقع آنها اقدام گردد. حسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که: نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که کیفیت یادگیری دانش آموزان مدارس هوشمند در مقایسه با مدارس سنتی تفاوت

معنی داری دارد. همچنین بین تمامی ابعاد کیفیت یادگیری (منابع، محتوا، انعطاف پذیری در یادگیری و کیفیت رابطه بین معلمین و دانش آموزان) در مدارس هوشمند و سنتی تفاوت معنی دار دیده شد و مدارس هوشمند کیفیت بالاتری را نشان دادند. سرکار آرنی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان روشهای نوین بهبود کیفیت فرایند آموزش و یادگیری و پرورش حرفه ای معلمان به این نکته دست یافت که نظامهای پیشرو آموزش و پرورش میکوشند ظرفیت تغییر نوآوری و بازسازی خود را در ابعاد گوناگون گسترش دهند. موضوع این دگرگونیها؛ یادگیرنده، موضوع یادگیری، معلم و ارتباط میان مدرسه و کلاس درس با جامعه و محیط پیرامون آنهاست. تأکید بیشتر در این میان بر روشهایی است که حساسیت شأن و منزلت اجتماعی معلم را در پرورش توانایی های حرفه ای وی و بهبود کیفی فرآیند آموزشی و یادگیری جست و جو می کنند.

روش پژوهش

دیدگاه کلی حاکم بر این پژوهش با توجه به ماهیت و نوع تحقیق دیدگاه کمی و کیفی است. در راستا این پژوهش با هدف شناسایی راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شد و کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۱ شهر کرج (مدارس دولتی) جامعه آماری تحقیق را تشکیل می دهند. که تعداد آنها ۷۸۰ نفر است با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه ۲۵۷ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش متغیرها استفاده می شود این پرسشنامه از ۲۰ گویه تشکیل شده است که به صورت طیف لیکرت نمره گذاری می شود. روایی پرسشنامه بصورت صوری بوده و به رویت و تایید اساتید محترم رسید. برای محاسبه پایایی پرسشنامه، با نرم افزار SPSS از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار آلفا ۰/۷۹ بدست آمد. پرسشنامه مذکور سه زیر مقیاس دارد:

سوالات ۶-۱) (۶ سوال): مربوط به تامین معلمان

سوالات ۷-۱۳) (۷ سوال): مربوط به تربیت معلمان

سوالات ۲۰-۱۴) (۷ سوال): مربوط به توسعه حرفه ای

پس از نمره دهی پرسشنامه ها داده های خام وارد نرم افزار SPSS شده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت نتایج بررسی ها بدین صورت می باشد:

یافته‌ها:

توزیع فراوانی جنسیت در نمونه مورد بررسی نشان می دهد: که ۶۲/۲ درصد از گروه نمونه را زنان و ۳۵/۸ درصد آن را مردان تشکیل می دهند. بنابراین بیشترین تعداد پاسخگویان را زنان تشکیل می دهند. در بررسی سنی، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۳۱-۴۰ قرار دارند (۵۴٪/۴۷)، ۲۵٪/۲۹ در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۲۰٪/۲۲ در رده سنی ۲۰-۳۰ سال قرار دارند. و از نظر سابقه کار، بیشتر پاسخ دهندگان (۴۷٪/۴۸) دارای ۶ الی ۱۰ سال سابقه کاری می باشند پس از آن ۲۸٪/۴ دارای سابقه کاری ۱۱ الی ۱۵ سال، ۱۷٪/۱۲ دارای سابقه کاری ۱ الی ۵ سال و ۷٪ سابقه کاری ۱۶ الی ۲۰ سال دارند.

در خصوص آمار توصیفی مرتبط با مولفه های تحقیق (راهکارهای اجرایی تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان) بیشترین میانگین مربوط به مولفه دانش (۲۱،۴۷) و کمترین میانگین مربوط به مولفه فضا (۱۲،۳۱) است در مقابل بیشترین انحراف معیار مربوط به مولفه دانش (۴،۶۸۴) و کمترین انحراف معیار مربوط به مولفه تامین (۳،۲۸۷) می باشد.

بررسی سوالات تحقیق:

سوال اصلی: راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین از نظر معلمان هستند؟ از آزمون تی تک نمونه ای برای بررسی استفاده شده است

جدول ۱: جدول بررسی راهکارهای اجرایی مناسب بین نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان

نقطه برش: ۵۰						
۹۹٪ اطمینان		t	معنی داری	درجه آزادی	اختلاف میانگین	میانگین
پایین ترین	بالا ترین					
۰/۲۵۹	۱/۵۹۱	۳/۴۱۶	۰/۰۱	۲۷۴	۳/۶۶۵	۵۳/۶۶۵
راهکارهای اجرایی نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان						

همانطور که در جدول شماره ثبت رسیده است مقادیر برای راهکارهای اجرایی ارائه شده در نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از منظر معلمان با میانگین تفاوت معنی داری دارد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین هستند. این نتیجه با نتیجه تحقیق رعیت (۱۳۹۲) و حسینی (۱۳۹۲) همسو می باشد.

سوال های فرعی :

راهکارهای اجرایی مناسب جهت نظام تامین معلمان با سند تحول بنیادین هستند؟

جدول ۲: جدول بررسی راهکارهای اجرایی مناسب بین نظام معلمان

نقطه برش: ۱۷/۵							میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	معنی داری	t	۹۵٪ اطمینان	
پایین ترین		بالا ترین											
۴/۰۴۹	۳/۰۴۴	۱۳/۸۹۶	۰/۰۰۰	۲۷۴	۳/۵۴۷	۲۱/۰۴۷						راهکارهای اجرایی نظام تربیت	

نتایج آزمون تی تک نمونه ای نشان داد میزان راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین حرفه ای معلمان شرکت کننده در آزمون از نقطه برش (حد وسط) بالاتر می باشد و با نقطه برش اختلاف معنی داری دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیق رعیت (۱۳۹۲) و حسینی (۱۳۹۲) همسو می باشد.

راهکارهای اجرایی مناسب جهت تربیت معلمان با سند تحول بنیادین رابطه کدامند؟

جدول ۳: جدول بررسی راهکارهای اجرایی مناسب جهت تربیت معلمان

نقطه برش: ۱۷/۵							میانگین	اختلاف میانگین	درجه آزادی	معنی داری	t	۹۵٪ اطمینان	
پایین ترین		بالا ترین											
۴/۰۴۹	۳/۰۴۴	۱۳/۸۹۶	۰/۰۰۰	۲۷۴	۳/۵۴۷	۲۱/۰۴۷						راهکارهای اجرایی نظام تربیت	

همانطور که در جدول به ثبت رسیده است مقادیر برای راهکارهای اجرایی ارائه شده در نظام تامین معلمان با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از منظر معلمان با میانگین تفاوت معنی داری دارد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین معلمان با سند تحول بنیادین هستند. این نتیجه با نتیجه تحقیق طاهری و همکاران (۱۳۹۲) در ایران همسو می باشد.

- راهکارهای اجرایی مناسب جهت توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین رابطه کدامند؟

جدول ۴: جدول بررسی راهکارهای اجرایی مناسب جهت توسعه حرفه ای معلمان

نقطه برش: ۱۷/۵							راهکارهای اجرایی نظام توسعه حرفه ای
۹۵٪ اطمینان		t	معنی داری	درجه آزادی	اختلاف میانگین	میانگین	
پایین ترین	بالا ترین						
-۴/۷۹	-۵/۵۹۲	-۲۵/۶۹۲	۰/۰۰۰	۲۷۴	-۵/۱۹۴	۱۲/۳۱	

همانطور که در جدول ۴-۸ به ثبت رسیده است مقادیر برای راهکارهای اجرایی ارائه شده در نظام تربیت معلمان با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از منظر معلمان با میانگین تفاوت معنی داری دارد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که راهکارهای اجرایی مناسب نظام تربیت معلمان با سند تحول بنیادین هستند. نتایج تحقیقات باچینسکی و هانسن^۳ (۲۰۱۰) نیز نشان داد که توسعه حرفه ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون های استاندارد می شود. با این حال گروهی دیگر از معلمان در استفاده از توسعه حرفه ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند.

بحث و نتیجه گیری

تحول بنیادین در نهاد تحول آفرین و انسان ساز آموزش و پرورش، امری مستمر و زمان بر است که از یک سو، نیازمند عزم ملی و همراهی و مساعدت تمامی مسئولان، نهادهای فرادستی، مراجع سیاست گذار و تصمیم گیر، فرهنگ عمومی و اجتماعی مناسب و مساعد می باشد و از سوی دیگر به عزم سازمانی، مشارکت فعال مدیران، معلمان، کارشناسان درون آموزش و پرورش و نیز همگامی خانواده ها و دانش آموزان عزیز نیاز دارد. این تحول هم باید در سطح کلان مدیریت و برنامه ریزی راهبردی آموزش و پرورش و در تمام زیر نظام ها و مؤلفه های آن ساری و جاری گردد و هم در سطح خرد و در کلاس درس و مدرسه، نشاط و شادابی حرکت به سوی آینده برتر را دامن بزند که امیدوار است با مدیریت هوشمندانه تغییر و با فراهم آوردن امکانات و منابع، به ویژه منابع انسانی کارآمد و بانگیزه، آموزش و پرورش بتواند رسالت خطیر و تاریخی خویش را در تربیت انسانهایی

^۳ Buczynski & Hansen

در طراز جمهوری اسلامی ایران و احیاءگر فرهنگ و تمدن ایران اسلامی در راستای برپایی جامعه جهانی مهدوی ایفاء نماید. در بررسی راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان، راهکارهای اجرایی مناسب نظام تامین، تربیت و توسعه حرفه ای معلمان با سند تحول بنیادین در حد متوسط می باشند و جای تلاش و پیشرفت دارند. این نتیجه با نتیجه پژوهشهای انجام شده پیشین نظیر پژوهش عباسی (۱۳۹۲) که بیان نموده است: ارتقای نقش نظام تربیت رسمی و عمومی در رشد و تعالی کشور، اعتلای فرهنگ عمومی و زمینه سازی برای تکوین تمدن اسلامی- ایرانی با تأکید بر تعمیق معرفت و بصیرت دینی و سیاسی، التزام به ارزشهای اخلاقی، وفاداری نسبت به نظام جمهوری اسلامی ایران، اعتقاد به اصل ولایت فقیه و مردم سالاری دینی، تحکیم وحدت ملی، تقویت روحیه علمی، رعایت حقوق و مسئولیتهای اجتماعی، ارتقای آداب و مهارت های زندگی، بهداشتی و زیست محیطی. همخوانی دارد. همچنین با نتیجه تحقیق شریعتمداری (۱۳۹۱) و محمدیان (۱۳۹۱) در مورد سند تحول بنیادین همسو می باشد. نتیجه پژوهش رعیت (۱۳۹۲) نیز بیانگر این مطلب است که تمام فرضیه های پژوهش مورد تایید واقع شده است و به عبارت دیگر انگیزه معلمان، تخصص معلمان، تجهیزات آموزشی و منابع مالی از نظر مدیران مدارس ابتدایی استان قزوین به عنوان یک چالش جدی برای سند تحول بنیادین آموزش پرورش محسوب می گردند. همچنین مدیران مدارس معتقدند که برنامه های اجرایی مدارس با اهداف سند تحول بنیادین مطابقت دارند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها پیشنهاد می گردد توجه به چالش های فوق از طرف برنامه ریزان و مسئولین امر جدی تلقی شده بخصوص در مورد منابع مالی که مهمترین چالش محسوب شده نسبت به افزایش سرانه های دانش آموزی و پرداخت به موقع آنها اقدام گردد. که با نتایج این تحقیق همسو می باشد.

پیشنهادهای پژوهشی

- با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود که در جهت انتخاب معلمین دقت بیشتری شده و با معیار های قوی تر و بهتری معلمان انتخاب شوند.
- پیشنهاد می شود از آموزشهای ضمن خدمت برای معلمان بیشتر و مرتب تر استفاده شود تا اطلاعات آنها به روز و جدید باشد.
- پیشنهاد می شود که در تجهیز مدارس به فناوری های جدید توجه بیشتری مبذول داشته شود.
- پیشنهاد می شود این پژوهش در بازه های زمانی دیگر نیز تکرار شود تا نتایج موثق تری بدست آید.
- پیشنهاد می شود این پژوهش در شهرها و استان های مختلف تکرار شود.

- پیشنهاد می شود این موضوع با جامعه آماری مدیران نیز تکرار شده و نظرات مدیران درباره موضوع مورد بررسی قرار داده شود.

- پیشنهاد می شود نظرات والدین دانش آموزان نیز سنجیده شده و پژوهشی با بررسی نظرات والدین در این مورد انجام شود.

منابع

- احدیان، محمد (۱۳۸۵). *مقدمات تکنولوژی آموزشی*، تهران: نشر و تبلیغ بشری، چاپ سی یکم
- آزاد، سمانه (۱۳۹۳). *مشکلات اجرای سند تحول بنیادین از زبان مدیران، رشد، مدیریت مدرسه*، شماره ۶، ۱۰. باغانی، علی اکبر (۱۳۹۱). *نقد سند تحول راهبردی نظام تربیت رسمی و عمومی*، مجله چشم انداز، شماره ۱۹.
- آقا زاده، احمد (۱۳۸۹). *آموزش پرورش تطبیقی*، تهران: انتشار سمت
- باغانی، علی اکبر (۱۳۹۱). *نقد سند تحول راهبردی نظام تربیت رسمی و عمومی*، مجله چشم انداز، شماره ۱۹.
- پورمند، صغری (۱۳۸۶). *نقطه های عزیمت در تحول بنیادین آموزش و پرورش*، روزنامه کیهان، شماره ۱۹۰۴۵
- تحلیل اجمالی مصوبات شورای عالی آموزش پرورش در راستای سند تحول بنیادین*، ۱۳۹۱، تهران: انتشارات مدرسه حسنی، محمد (۱۳۸۵). *تدوین چارچوب فلسفی و دینی سند ملی آموزش و پرورش*، کمیته مطالعات نظری.
- حسینی روح الامینی، جمیله السادات (۱۳۸۵). *سیر تحول برنامه درسی دوره ابتدایی و راهنمایی تحصیلی در ایران*، تهران: نشر نورالثقلین
- راهنمای عمل تحول بنیادین در آموزش پرورش شماره ۱*، دی ماه ۹۰، دبیرخانه شورای راهبردی و ستاد اجرایی تحول
- راهنمای عمل مجموعه مستندات تحول بنیادین در آموزش پرورش شماره ۲*، دی ماه ۹۱، دبیرخانه شورای راهبردی و ستاد اجرایی تحول
- رعیت، جواد (۱۳۸۱). *بررسی وضعیت موجود مدارس غیرانتفاعی و عوامل موثر در توسعه آنها*، سازمان آموزش پرورش استان قزوین
- رون، سید امیر (۱۳۸۵). *ضرورت تحول ساختار در سازو کار وزارت آموزش و پرورش با رویکرد علمی و اصولی*، روزنامه رسالت، شماره ۵۸۹۲

- زیباکلام، فاطمه (۱۳۹۰). مبانی فلسفی آموزش و پرورش در ایران، تهران، نشر حفیظ.
- سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران، اسفند ۱۳۹۱، شورای عالی آموزش پرورش
- سند برنامه معاونت آموزش ابتدایی استان قزوین (۱۳۹۱)، اداره کل آموزش پرورش استان قزوین
- سند تحول بنیادین آموزش پرورش، آذرماه ۱۳۹۰، شورای عالی انقلاب فرهنگی
- سهیل، ستاره (۱۳۹۱). تفاوت آموزش پرورش ایران و ژاپن برگرفته از وبلاگ غریبانه (راور) صحیفه امام
- فونتانا، دیوید، ترجمه عفت السادات حق گو (۱۳۸۹). روانشناسی برای معلم، تهران: انتشارات شباهنگ
- فیوضات، یحیی (۱۳۹۰). مبانی برنامه ریزی آموزشی، تهران: نشر ویرایش
- قانون برنامه پنجم آموزش پرورش (۱۳۸۹). شورای عالی انقلاب فرهنگی
- قدسی، علی محمد و همکاران (۱۳۸۹). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه، برگرفته از سایت مرکز علمی جهاد دانشگاهی
- الماسی، علی محمد (۱۳۹۰). تاریخ آموزش پرورش اسلام و ایران، تهران: دانش امروز
- مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، آذرماه ۱۳۹۰
- نقشه جامع علمی کشور (۱۳۹۰). شورای عالی انقلاب فرهنگی
- وردی نژاد، فریدون (۱۳۹۰). چالش ها، فرصت ها، تهدید ها و الگوی مناسب مدیریتی برای تحقق اهداف سند چشم انداز، برگرفته از سایت مرکز علمی جهاد دانشگاهی
- پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی