

Exploring and Identifying the Role of Teacher's Culture in the face of Curriculum Changes: A Combination Study

S. Roomani<sup>1\*</sup>, Gh. Hajihosainnezhad<sup>2</sup>, A. Hosaini<sup>3</sup>, N. Fazeli<sup>4</sup>

1. PhD student Kharazmi University; 2. Associate Professor of Kharazmi University; 3. Assistance Professor in curriculum Studies, Kharazmi University, 4. Associate Professor of Allameh Tabatabaie University

واکاوی و شناسایی نقش فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی: مطالعه ترکیبی

سعید رومانی<sup>۱\*</sup>، غلامرضا حاجی حسین نژاد<sup>۲</sup>، علی حسینی خواه<sup>۳</sup>، نعمت الله فاضلی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی تهران؛ ۲. دانشیار دانشگاه خوارزمی؛ ۳. استادیار گروه مطالعات برنامه درسی خوارزمی؛ ۴. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

Abstract

The aim of this study was exploring and identifying the role of teacher's culture in the face of curriculum changes in Lorestan Province. Mixed method and exploratory study is used as research methodology and this study is an applied research in terms of purpose. The Sample of study was elementary teachers of Lorestan province; in qualitative method the sample were selected theoretically until saturation stage and in the quantitative method the sample were selected by random cluster sampling method. In qualitative section, interview was used as tools of gathering data and a Self-made questionnaire was used in the quantitative section. The research result in the qualitative method showed that the type of change, root of changes, Agents of Change, attitude of changes, cultural traits, normative indicators and teachers' culture of Participation and Communication are deferent in terms of gender, work experience, work place and degree of education. The curriculum changes were predicted by Teachers' culture factors. According to beta coefficient ( $\beta$ ) it's observed that cultural traits, normative factors, teacher's culture of Participation and Communication were the significant predictor in the face of curriculum changes. The achievement of this research is identifying the values and basic beliefs of teachers with different cultures in relation with changes. Other achievement returns to Culture that is an effective factor in attitudes, types, causes and roots of changes in different regions.

**Keywords:** Cultural traits change Agents, Curriculum changes, Teacher's culture, Ethnographic.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف واکاوی و شناسایی نقش فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی استان لرستان انجام شد.

روش: تحقیق مورد استفاده ترکیبی و از نوع اکتشافی و از لحاظ هدف کاربردی است؛ نمونه مورد بررسی معلمان ابتدایی استان لرستان که در شیوه ی کیفی به صورت نظری و تا مرحله اشباع و در روش کمی به صورت تصادفی خوشه ای مرحله ای انتخاب شدند. در بخش کیفی، از مصاحبه و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار جمع آوری داده استفاده گردید.

یافته ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که نوع تغییرات، ریشه تغییرات، عوامل تغییرات، نگرش تغییرات، خصیصه های فرهنگی، شاخص های هنجاری و فرهنگ مشارکت و ارتباط معلمان از نظر جنسیت، سابقه کاری، محل خدمت و مدرک تحصیلی با هم متفاوت می باشند. مواجهه با تغییرات برنامه درسی توسط ابعاد فرهنگ معلمان پیش بینی شد و بر اساس ضریب بتا ( $\beta$ )، ابعاد خصیصه های فرهنگی، شاخصه های هنجاری، فرهنگ مشارکت و ارتباط پیش بینی کننده معنادار مواجهه با تغییرات برنامه درسی معلمان بودند؛ از دستاوردهای این تحقیق شناسایی ارزش ها و اعتقادات بنیادین معلمان با فرهنگ متفاوت در ارتباط با تغییرات می باشد و این که فرهنگ در نگرش، نوع، عوامل و ریشه تغییرات در مناطق مختلف عامل موثری می باشد.

**کلید واژه ها:** خصیصه های فرهنگی، عوامل تغییرات، تغییرات برنامه درسی، فرهنگ معلمان، قوم نگاری

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۲۱

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۸/۲۳

Accepted Date: 2016/05/10

Received Date: 2016/11/13

Email: sroomani56@gmail.com

\* نویسنده مسئول:

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده مسئول می باشد.

## مقدمه و بیان مسأله

نظام آموزشی متشکل از مؤلفه‌های درونی و مؤلفه‌های بیرونی است و شناخت درست و جامع آن مستلزم این دو و روابط میان آنهاست. مؤلفه‌های درونی آن شامل مباحث نظری و فلسفی و مؤلفه‌های بیرونی یعنی شناخت رابطه میان فرهنگ و سیاست در آموزش است (Fazeli, 2012). لذا جامعه‌ای موفق است که نیاز و انتظارات افراد را به‌صورتی جامع و همه‌جانبه برآورده سازد و برنامه‌های آن از کیفیتی برخوردار باشد، که مقاصد را به‌صورت بهتر و مؤثرتر تأمین نماید. بنابراین جوامع برای روبه‌رو شدن با وضعیت موجود، نیاز به تغییرات در ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی دارند. توسعه جوامع در گرو توسعه عوامل زیربنایی آن است و اکنون اکثر صاحب نظران، انسانی‌ترین عامل با توسعه و کلید اصلی هماهنگی با تغییرات را نظام آموزشی می‌دانند (Musa Pour, 2014; Fazeli, 2012; Porshafei, 2007).

تغییر نظام آموزشی همسو با نیازهای موجود به‌طور محسوسی بر آهنگ پیشرفت ملت‌ها از ابعاد مختلف تأثیرگذار است.

برای مثال جهان امروز دریافته است که موفقیت کشورها مستقیماً به‌وسیله کیفیت سیستم آموزشی‌شان تعیین می‌شود (Davit, 2014). معلمی یکی از فعالیت‌های انسانی است که از زمان پیدایش جامعه انسانی متمدن و از زمانی که نهاد اجتماعی تعلیم و تربیت شکل گرفت، به‌وجود آمده است. در این دوره تاریخی طولانی، معلمی متناسب با تحول جامعه انسانی و دگرگونی در نهاد تعلیم و تربیت، متحول شده است. آنچه در هر جامعه‌ای مسلم می‌نماید، وجود و ضرورت عوامل و افرادی برای «انتقال فرهنگ»<sup>۱</sup> به نسل نو می‌باشد. نهاد تعلیم و تربیت به‌عنوان یکی از ابزارهای انتقال فرهنگی در نظام‌های فرهنگی است و فرهنگ به معنای عام، مجموعه باورها، شکل‌های اجتماعی و ویژگی‌های عارضی هر گروه اجتماعی است (Fazeli, 2012).

«در جستجوی تعریفی جامع‌تر از فرهنگ، شاید بتوان گفت که، فرهنگ هر جامعه ثمره کوشش‌های است که اعضای آن جامعه در طول قرون و نسل‌ها در پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و غیرمادی خود به عمل آورده‌اند» (1: Vahida, 1995). بدین ترتیب فرهنگ معلمی<sup>۲</sup> را می‌توان مجموعه باورها، اعتقادات، استعدادهای فکری و اخلاقی و آگاهی‌های یکپارچه و جمعی شده و آداب و عادات مختص شده برای کار معلمی و منتسب به گروه بزرگ دست‌اندرکاران آموزش و پرورش به شمار آورد. پترسون و دیل<sup>۳</sup> معتقدند فرهنگ معلمی جریانی از هنجارها، ارزش‌ها، باورها، سنت‌ها و مناسکی است که در طول زمان ساخته می‌شود و معلمان از آن جهت پیشبرد کار خود استفاده

1. Cultural transmission

2. Teachers' culture

3. Peterson & Deal

می‌کنند. فینان<sup>۱</sup> معتقد است: فرهنگ معلمی مجموعه‌ای از انتظارات و مفروضات پنهان است که فعالیت‌های پرسنل مدرسه و معلمان را هدایت می‌کند (Mirarab, 2014).  
 با در نظر گرفتن این مطالب معلمان در اجرای تغییرات نقش اساسی و مهمی بر عهده دارند. لذا، هرگونه تغییر در برنامه‌های درسی، بدون در نظر گرفتن نقش و نظر معلمان مثرتر نخواهد بود. بنابراین تغییر برنامه درسی<sup>۲</sup>، تابعی است از تعریفی که از برنامه درسی پذیرفته می‌شود. پس می‌توانیم تغییر برنامه درسی را به‌عنوان هرگونه تغییری که در نظام برنامه درسی به‌وجود می‌آید بیان کرد (Fathi vajargah, 2010). از نظر زایس<sup>۳</sup> نیز تغییر برنامه درسی، به معنی تغییر انسان‌ها است و تنها با دست‌کاری‌های سازمانی نمی‌توان به تغییر دست یافت، بنابراین همیشه در هر نوع تغییر عوامل انسانی مؤثر است. برای تغییر در برنامه درسی باید به کلیه عوامل دخیل و دست‌اندرکاران حوزه برنامه درسی شامل افراد ذی‌علاقه، ذی‌ربط‌ها، ذی‌صلاح مشورت شود؛ مهم‌ترین هدف برنامه درسی شنیدن صدای همگان است به‌طوری‌که هیچ فرد یا گروهی در برنامه درسی به حاشیه نماند و همه فرصت شنیدن آرا و اندیشه‌های مختلف را داشته باشند (Yusefzade, 2014). در نتیجه امیدواری به تغییرات برنامه درسی، بدون در نظر گرفتن معلمان وهمی بیشتر نخواهد بود.

آیزنر و سرسون<sup>۴</sup> معلم را به‌عنوان مهم‌ترین عنصر زیست‌بوم مدرسه می‌بینند و معتقدند تا سطح خرد مایل به قبول تغییر نباشند، در سطح کلان تحولی رخ نمی‌دهد (Hoseini khah, 2014). مطالعاتی نشان داده است که مقاومت معلم مانع اجرای برنامه تغییر می‌باشد (Ornstein & Hunkins, 2013; Zimmerman, 2006; Aydin, Sarier & Uysal, 2011). معلمان در برنامه درسی، نقش محوری دارند و می‌توانند با مشارکت خود زمینه بهبود برنامه درسی را فراهم نمایند (Mehrmohamadi, 2010). اسپایکر و مالون<sup>۵</sup> عقیده دارند که به دلایل متعدد، معلمان باید بفهمند چرا تغییرات آموزشی ضرورت دارد و در مورد تناسب این تغییرات با زندگی حرفه‌ای، متقاعد شوند تا برای اجرای تغییر، تعهد بیشتری احساس کنند. در شیوه‌های تربیتی حال و گذشته، معلمان را عاملان تأثیرگذار نهایی تغییرات برنامه درسی دانسته‌اند. نظام‌های ارزشی معلمان، نظریات آنان در مورد اهداف برنامه درسی و مفهوم‌سازی آنان نسبت به تغییرات و نوآوری‌ها، یک صافی مهم و معنادار است که از طریق آن، مقاصد تعلیم و تربیت طرح‌ریزی و به اجرا گذاشته می‌شود (Hinde, 2002; Lam, 2007; Horn, 2010).

- 
1. Finan
  2. Curriculum changes
  3. Zais
  4. Eisner & Sarason
  5. Spyker & Malone

در پژوهشی که انیون (Anyon, 1995) در مورد برنامه مدارس درون شهری در انگلستان به صورت کیفی و با نمونه ۱۲ نفری انجام داد، با تفکیک مدارس به لحاظ فرهنگی نشان داده که در بعضی از مدارس، تلاش برای اصلاحات دائماً با شکست مواجه می‌شود، زیرا جریان زیربنایی ارزش‌ها و هنجارهای معلمی نشانگر فلاکت، منفی‌نگری و توهین از جانب محیط مدرسه می‌باشد. واف و پنچ<sup>۱</sup> با ارائه مدلی برای پذیرش تغییر از جانب معلم به برخی از مؤلفه‌های مقاومت فرهنگی معلم از قبیل علاقه به ثبات، عادت، تضاد نقشی، وابستگی شدید، تعصب، عدم اعتماد، منافع شخصی، عدم آگاهی از عواقب، عدم احساس نیاز به تغییر، بر هم زدن موقعیت اجتماعی اشاره کرده‌اند (Mirarab, 2014).

لذا برای تغییر برنامه درسی روشن نمودن ریشه‌های فرهنگی برنامه درسی و مطالعه عناصر فرهنگ ضروری است. عناصر یک فرهنگ اموری هستند که مردم در آن فرهنگ می‌دانند، بدان‌ها اعتقاد دارند و یا آنها را انجام می‌دهند. بنابراین طرح برنامه درسی باید بر ارزش‌ها و سرمایه فرهنگی بنا شود، تا دانش و فناوری مناسب برای توسعه جامعه محلی و شهروندان دریافت شود. در نتیجه برنامه درسی در صورتی نیازهای جامعه را می‌تواند تأمین نماید که از اعتقادات، ارزش‌ها و احساسات جامعه باخبر باشد و همین امر سبب می‌گردد که توجه به نقش فرهنگ در برنامه درسی پررنگ‌تر شود. بنابراین، فرهنگ در پژوهش حاضر عبارت است از مجموعه‌ای از آداب معاشرت، اعتقادات، انتظارات، مهارت‌ها، ارزش‌ها، خصیصه‌ها، باورها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارتباطات معلمان درباره معلمی که در مواجهه با تغییرات شکل می‌گیرد. با توجه به مطالب ارائه شده ما می‌توانیم تغییرات برنامه درسی را در چارچوب رویکرد فرهنگی مورد بررسی قرار دهیم. اهمیت این موضوع در چند سال گذشته با اجرایی شدن سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) و تغییرات کتاب‌های درسی مقاطع ابتدایی و اضافه شدن کلاس ششم همسو با تحول بنیادین بیشتر شده است. از این زاویه می‌توان به اهمیت نقش فرهنگ معلم در شرایط تغییر و تأثیرگذاری آن بر نحوه رویارویی (مواجهه) معلمان با تغییر پی برد.

معلمان در اجرای تغییرات نقش اساسی و مهمی بر عهده دارند. لذا، هرگونه تغییر در برنامه‌های درسی، بدون در نظر گرفتن نقش و نظر معلمان مثمرتر نخواهد بود. سرسون (Sarason, 1996) پیامد تغییرات آموزشی را با مصاحبه با ۳۰ معلم ارزیابی کرد، او نشان داد که معلمانی که سالها تجربه دارند احتمال کمتری وجود دارد که روش انجام دادن فعالیت‌های خود را تغییر دهند و احتمال زیادی وجود دارد که پروژه اصلاحات را بلافاصله بعد از اینکه بودجه دولت مرکزی به پایان رسید رها کنند. در نهایت او معتقد است بررسی و تحقیق در مورد روابط قدرت بین معلم و شاگردان و بین معلمان و مدیر، عاملینی هستند کمتر به آنها توجه شده است. در مطالعه‌ای که

1. Waugh&Punch

انیون (Anyon, 1995) در مورد برنامه مدارس درون شهری در انگلستان به صورت کیفی و با نمونه ۱۲ نفری انجام داد، نشان داده که در بعضی از مدارس، تلاش برای اصلاحات دائماً با شکست مواجه می‌شود، زیرا جریان زیربنایی ارزش‌ها و هنجارهای معلمی نشانگر فلاکت، منفی‌نگری و توهین از جانب محیط مدرسه می‌باشد.

آیزنر (Eisner, 2000) در مقاله‌اش با عنوان اصلاحات آموزشی و بوم‌شناسی تحصیل می‌گوید، بسیاری از معلمان کهنه‌کار که اصلاحات آموزشی را بارها دیده‌اند، به اصلاحات آموزشی جدید بدبین هستند و به آن با مقاومت منفعلانه پاسخ می‌دهند. از نظر او دل‌بستگی به امور کلیشه‌ای و قدیمی تربیتی، انزوای معلم، بی‌کفایتی آموزش‌های ضمن خدمت، انتقادات محافظه‌کارانه از عملکرد مدارس، فاصله بین اصلاح‌گران آموزشی و معلمان که مجری تغییر هستند، مانع تغییر می‌باشند.

کاردس (Kardos, 2001) تحقیقی با عنوان «به حساب آوردن همکاران انجام می‌دهند. که در فرهنگ پرسابقه محور، قسمت زیادی از هنجارهایی که معلمان جدید از تعاملات درون مدرسه توصیف کرده‌اند، به وسیله معلمان با تجربه تعیین می‌شود. در این فرهنگ، توجه اندکی به نیازهای ویژه معلمان تازه کار می‌شود. در فرهنگ‌های تازه کار محور، در نقطه مقابل فرهنگ پر سابقه محور، هنجارهای که معلمان جدید از تعاملات حرفه‌ای خود توصیف می‌کنند، به وسیله با تجربه‌ها تعیین می‌گردد و بنابراین این معلمان کمترین استفاده را از راهنمایی‌های معلمان با تجربه درباره چگونگی تدریس و رفتار حرفه‌ای دریافت می‌کنند. همچنان آیدین، ساریر و یوزال (Aydin, Sarier & Uysal, 2011) در تحقیقی با عنوان تأثیر جنسیت بر روی تعهد و نگرش ساختاری معلمان نشان داده شد که معلمان مرد نسبت به معلمان زن دارای سطوح بالایی از تشخیص‌ها، نگرش‌های مثبت و تعهد به انجام امور در مدارس بوده‌اند. پژوهش دیگر توسط اولورونتگی (Oloruntegbe, 2011) با عنوان مشارکت و تعهد و نوآوری معلمان در تدوین و اجرای برنامه درسی انجام شد که پژوهشگر در انتها به این نتیجه رسید که معلمان مقاومت و تعهد کمی به اجرای اصلاحات برنامه درسی دارند، زیرا این اصلاحات با روش‌های عادت شده آنها و باورهای آنها هماهنگ نیست.

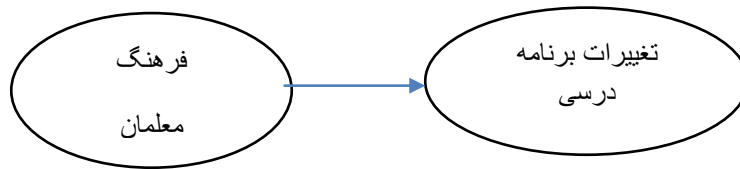
گلیگروس و همکاران (Gligorovic et al, 2016) تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ مدرسه بر روی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر روی ۳۶۲ معلم از ۵۷ مدرسه ابتدایی با رویکرد ترکیبی در صربستان انجام دادند. در این تحقیق بر سه بعد فرهنگ (تجربه معلمی، رفتار حرفه‌ای توسط مدیران و همکاری معلمان) و نه بعد رضایت شغلی (دستمزد، انگیزه، همکاری همکاران و ...) اشاره شد و نتایج نشان داد که همه ابعاد فرهنگ مدرسه به طور مستقیم بر روی رضایت شغلی معلمان تأثیر دارند و از بین متغیرهای جمعیت‌شناختی، جنسیت و سن و سابقه بر فرهنگ و رضایت شغلی تأثیرگذار بودند.

آلتون (Altun, 2013) در تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ کلاس درس بر روی رشد حرفه‌ای معلمان کارورز در طی دو سال با رویکرد ترکیبی بر روی ۱۷۸ معلم کارورز انجام داد. نتایج نشان داد فرهنگ

کلاس درس بر رشد حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار بوده است. علی‌رغم تجارب عملی تدریس خوب، از نقاط ضعف فرهنگ موجود می‌توان به فضای آموزشی محدود، جمعیت زیاد دانش‌آموزان، انجام کارهای روتین توسط معلمان اشاره کرد.

پارسا (Parsa, 2008) در تحقیقی درباره نگرش و تمایلات رفتاری معلمان در مورد پیشبرد برنامه‌های جدید درسی به این نتیجه رسیده که بین نگرش دبیران ریاضی به تغییر و تمایلات رفتاری آنان در مورد پیشبرد برنامه‌های جدید درسی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تحقیق میرکمالی (Mirkamali, 2013) با عنوان بررسی نقش فرهنگ اعتماد در عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران در حیطه پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار کلیه عوامل فرهنگ اعتماد با عملکرد معلمان است. همچنین از میان عوامل فرهنگ اعتماد، عامل اعتماد معلمان به مدیران بالاترین همبستگی را با عملکرد معلمان داشته است. و با ورود همزمان کلیه عوامل اعتماد، حدود ۴۲ درصد تغییرات مربوط به عملکرد فردی معلمان را می‌توان با آنها پیش‌بینی کرد. میر عرب (Mirarab, 2014) در تحقیقی تحت عنوان تبیین و شناسایی فرهنگ معلمان علوم در مازندران به این نتایج رسید که درک فرهنگ معلمی عاملی ضروری برای آغاز هرگونه اصلاحات و پیش فرض رابطه ساده‌علی بین دستور تغییر و اجرای آن توسط عاملان تربیت ساده‌انگارانه است و بایستی در زمینه تغییر نگاه از رویکرد مهندسی به رویکرد فرهنگی در حوزه تغییرات و اولویت تغییر در باورها و نگرش‌ها و تدوین راهکارهایی برای ورود اندیشه‌های متفاوت فرهنگ معلمان در تدوین برنامه درسی چاره‌اندیشی کرد. پژوهشی توسط داداشی، صفائی موحد و موسی‌پور (Dadashi, Safaee movahed & Mosa Pour, 2016) با عنوان نقش فرهنگ معلمی در مواجهه با تغییرات برنامه درسی ریاضیات پایه هفتم در شهر قائم شهر انجام شد که نتایج پژوهش نشان داد: درک فرهنگ معلمی ضروری برای آغاز هرگونه اصلاحات است، زیرا نگرش مثبت معلم به تغییر تمایل او برای پیشبرد برنامه درسی جدید را سبب می‌شود. وقتی معلمان تغییر را مفید و ضروری بدانند با تعهد و پابندی بیشتری نسبت به اجرای آن اقدام می‌کنند. اطلاع‌رسانی به معلمان، استفاده از تجارب دبیران با تجربه و پربار کردن دوره‌های ضمن خدمت از جمله روش‌هایی هستند که به بهبود و اصلاح نگرش معلمان می‌پردازد.

پژوهش حاضر نیز در راستای تکمیل، مطالعات قبلی اتخاذ گردیده و با توجه به این‌که در اکثر پژوهش‌های پیشین فقط به روش‌های تحقیق کمی، یا فقط به شیوه‌های کیفی متکی بوده‌اند، در این پژوهش با تأکید بر رویکرد ترکیبی به واکاوی و شناسایی فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی به صورت مطالعه ترکیبی پرداخته شده است. بنابراین، براساس تحقیقات پیشین می‌توان مدل مفروض زیر را مورد آزمون قرار داد.



شکل (۱): مدل پیشنهادی پژوهش

هدف اصلی این پژوهش واکاوی و شناسایی نقش فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی به صورت مطالعه ای ترکیبی در استان لرستان می باشد. آنچه در جریان تحقق این هدف، حاصل می شود و می توان آنها را هدف های فرعی قلمداد کرد عبارت است از:

- شناسایی و واکاوی فرهنگ آموزگاران ابتدایی استان لرستان
- شناسایی و واکاوی نوع مواجهه با تغییرات برنامه درسی آموزگاران ابتدایی استان لرستان که با توجه به هدف پژوهش در پی دستیابی به سوالات زیر می باشد:
- فرهنگ (خصوصه ها، شاخصه ها، فرهنگ ارتباط) معلمان ابتدایی چگونه می باشد؟
- مواجهه با تغییرات برنامه درسی (نگرش، نوع، ریشه، عوامل، تغییر کتب) معلمان ابتدایی چگونه می باشد؟
- مقدار پیش بینی فرهنگ معلمی توسط متغیرهای جمعیت شناختی چه مقدار می باشد؟
- مقدار پیش بینی تغییرات برنامه درسی توسط متغیرهای جمعیت شناختی و فرهنگ معلمی چه مقدار می باشد؟
- چگونگی تبیین (نوع رابطه علی) فرهنگ معلمی در مواجهه با تغییرات برنامه درسی معلمان برانده داده هاست؟

### روش شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به این که هدف شناسایی و واکاوی فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی به صورت مطالعه ترکیبی است، از مدل طرح های تحقیق ترکیبی اکتشافی استفاده شد (Creswell, 2007). به منظور ارائه پاسخ مناسب به سوالات پژوهش از روش قوم نگاری و پیمایشی استفاده گردید. در بخش کیفی تحقیق ابتدا از طریق بررسی متون مرتبط با مصاحبه، چارچوب اولیه شناسایی فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی طراحی گردید. در این مرحله نمونه تحقیق، معلمان خوب، ممتاز و با تجربه دوره ابتدایی استان لرستان می باشند که انتخاب نمونه به صورت هدفمند و از نوع نظری است (Jalali, 2007). بر این اساس تعداد مشارکت کنندگان در

پژوهش براساس اشباع نظری تعیین شد و به ۱۸ نفر رسید. روش گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. داده‌های متنی استخراج شده از مصاحبه که دارای معانی خاص در پاسخ به سؤال پژوهشی هستند بعد از پیاده کردن روی کاغذ به شیوه‌ی قراردادی توصیف و تفسیر شدند (Pazargadi, khatibian & Ashktorab, 2008). تأیید همکاران تحقیق، مهمترین ملاک برای ایجاد اعتبار در تحقیقات کیفی است. چند جنبه نگری، نیز به‌عنوان یکی از روش‌های فراهم‌سازی اعتبار برای آزمون‌های کیفی است. جامعه آماری معلمان ابتدایی استان لرستان ۱۰۷۳۱ نفر می‌باشند که از این تعداد ۵۰۰۲ نفر معلم زن و ۵۷۲۹ نفر معلم مرد می‌باشند که نمونه با توجه به جدول مورگان (۳۸۰ نفر) از بین این جامعه آماری ابتدا به‌صورت تصادفی طبقه‌ای و در ادامه به‌صورت تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شد. پرسشنامه مورد استفاده محقق ساخته بود که روایی آن با استفاده از نظر متخصصان و روش تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد. روش تحلیل داده‌ها در مرحله کمی، توصیفی - تحلیلی می‌باشد که برای پاسخگویی به سؤالات از روش‌های رگرسیون چند متغیری و معادلات ساختاری استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

پرسش ۱. فرهنگ (خصیصه‌ها، شاخصه‌ها، فرهنگ ارتباط) معلمان ابتدایی چگونه می‌باشد؟  
 به‌طور کلی نظرات معلمان را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم نمود. به این ترتیب که بخشی از نظرات به‌صورت خصیصه‌های فرهنگی، بعضی نظرات شاخصه‌ها فرهنگی و بعضی نظرات فرهنگ ارتباط معلمان را نشان می‌دهد که در ادامه به بیان برخی نظرات اطلاع‌رسان‌ها خواهیم پرداخت:  
 اطلاع‌رسان کد ۱: «رابطه با همکاران و مشارکت ما با هم در حد بخشنامه‌های مدرسه است که از طرف اداره میاد و بیشتر به‌صورت رسمی می‌باشد، البته بیشترین رابطه ما در زنگ تفریح و هنگام خوردن چای با همدیگر می‌باشد و رابطه آن‌چنانی با هم نداریم.»  
 اطلاع‌رسان کد ۲: «رابطه معلمان با همکاران و والدین در منطقه ما به علت قرابت‌های فامیلی و خویشاوندی بسیار خوب است ولی گاهی همین توقعات فامیلی در ثبت نام و نمره دادن و ... سبب کدر شدن روابط می‌شود.»  
 اطلاع‌رسان کد ۴: «رابطه ما معلمان فقط در حد زنگ تفریح می‌باشد و در این مدت ما نمی‌توانیم در مورد مسایل و مشکلات مهم درسی با هم گفتگو کنیم، جلسات معلمان هم که در مدرسه برگزار میشه حدود دوماه یا سه ماه یک‌بار، که در این جلسات بیشتر تذکرات مدیر و معاونت در مورد نظم و حضور به موقع معلمان و دانش‌آموزان است، جلسات هم‌اندیشی هم که دو سه ماه یک‌بار از طرف اداره برگزار میشه بیشتر حالت روتین و تشریفات داره و کاربرد آن‌چنانی نداره.»



اطلاع‌رسان کد ۵: «متأسفانه ظاهر و نوع پوشش معلمان زیاد مناسب نمی‌باشد، معلم چون شخصی است که هر روز با دانش‌آموزان، همکاران و اولیا سروکار دارد باید ظاهری آراسته و مرتب داشته باشد. من هنوز از آقایان معلمی ندیدم که لباس صورتی، بنفش، قرمز و رنگ‌های شاد بیوشه بیشتر رنگ‌ها یا سفیده یا تیره مایل به قهوه‌ای رنگ، سرمه‌ای یا طوسی.»

اطلاع‌رسان کد ۶: «انتخاب محل خدمت ما به‌وسیله امتیازات واقع در فرم امتیازبندی صورت می‌گیرد.»

اطلاع‌رسان کد ۸: «بعضی از مدارس مثل دبستان خودم، دبستان شاهد و دبستان‌های هیات امنایی از لحاظ اقتصادی مقداری پول علاوه بر حقوق به معلمان می‌دهد که یکی از عوامل انتخاب محل خدمت بنده بوده است.»

اطلاع‌رسان کد ۱۰: «متأسفانه معلمان با دانش‌آموزان کمتر تعامل اجتماعی و رفتاری داشته، بیشتر سعی در آموزش دروس و ارزشیابی دارند و ارتباط آنها با والدین دانش‌آموزان بسیار کم است»  
اطلاع‌رسان کد ۱۱: «روابط معلمان با همکاران به دو صورته، معلمان هم پایه که رقابت و شاید گفت‌وحسنات زیادی بین اونا وجود داره و شگرد تدریس همو لو نمیدن و دوست دارند نفر اول پایه خودشون باشن و همین سبب میشه بعض مواقع پشت سر هم حرف بزنند و اشکالات همو لو بدنند و رابطه با بقیه پایه‌ها که به‌صورت عادی و روتین می‌باشد.»

اطلاع‌رسان کد ۱۲: «پوشش معلمان از نظر رنگ مناسب نیست خصوصاً در مقطع ابتدایی و باید از رنگ‌های شاد استفاده شود»

اطلاع‌رسان کد ۱۵: «ارتباط بعضی همکاران با والدین و دانش‌آموزان با توجه به زرنگی و تنبلی و ادب دانش‌آموزان و سطح سواد و نوع شغل و پست والدین متفاوت می‌باشد.»

اطلاع‌رسان کد ۱۶: «روابط همکاران با هم و والدین و دانش‌آموزان در مدارس روستایی و عشایری صمیمانه و دوستانه‌تر است.»

جدول (۱): شناسایی فرهنگ معلمان به دست آمده از نظر معلمان

کد تبیینی	کدهای تفسیری	زیر کدهای تفسیری	کدهای توصیفی
فرهنگ معلمان	خصیصه‌ها	خصیصه‌های مثبت	داشتن صبر و پشتکار در تدریس ساده زیستی و توقعات کم در محیط مدرسه کنار آمدن با مشکلات کاری و علاقه به تدریس از امکانات کم استفاده زیاد بردن وجدان کاری و دلسوزی نسبت به دانش‌آموزان همکاری با مدرسه در تهیه امکانات مورد نیاز
			ریاکاری و چاپلوسی بعضی معلمان غرور و حسادت در عدم تبادل تجربیات رک‌گویی همراه با پرخاشگری در بیان مشکلات خودبزرگ‌بینی علمی و فهمی عدم عزت نفس کافی برای ارائه افکار در مخالفت با همکاران ترس از تحقیق و نبود فرهنگ تحقیق نبود فرهنگ مطالعه قبل از تدریس عدم مطالعه و بروزرسانی اطلاعات شخصی نبود فرهنگ اعتراض به بالادستی اعتیاد و سیگار کشیدن بعضی همکاران
	شاخصه‌ها	فرهنگ پوشش	دیدگاه مثبت: استفاده از رنگ‌های شاد و متنوع در پوشش استفاده از مدل‌های زیبا در چند رنگ استفاده از کت و شلوار اتو شده و مناسب در بعضی همکاران دیدگاه منتقدانه: نامرتب بودن و استفاده بیشتر از رنگ‌های تیره داشتن پوشش یکپارچه و واحد و خسته‌کننده حجاب و پوشش نامرتب و سیاه
			فرهنگ انتخاب محل خدمت
فرهنگ ارتباط	ارتباط با والدین	ارتباط مستمر والدین با معلمان ارتباط همراه با ادب و احترام اجرای جلسه‌های توجیهی همکاری در جهت پیشبرد اهداف آموزشی و رفاهی	

<p>کمک از والدین جهت آموزش دیدگاه منتقدانه: گله‌مندی بی‌مورد از روش تدریس، محل نشستن دانش‌آموز و نوع نمره‌گذاری انتظارات بیش از حد از یکدیگر در حد آگاه کردن والدین از وضعیت درسی و اخلاقی رودرباسی در نه گفتن به یکدیگر</p>			
<p>انتقال آگاهی و تجربیات بین همکاران پذیرش خطاهای یکدیگر و واقع‌گرا بودن مشورت و نظرخواهی در زمینه‌های مختلف همکاری داوطلبانه و صمیمی همکاری در حد رفع اشکال و ایرادات یکدیگر دیدگاه منتقدانه: حس حسادت و انتقاد بی‌جا بدخواهی و بدبینی و بدگویی نسبت به هم حس بی‌تفاوتی نسبت به یکدیگر عدم استفاده از فکر و ایده‌های یکدیگر حس رقابت منفی در بین دبیران هم پایه روابط فقط به‌طور رسمی و در محیط مدرسه روابط سطحی و در محیط مدرسه</p>	همکاران		
<p>روابط بیشتر درسی و به‌صورت ارزشیابی دروس عاطفی و نزدیک، بیشتر از سوی دانش‌آموزان در حد آرامش و امنیت در طرفین راهنمای دانش‌آموزان برای رسیدن به اهداف دروس رابطه دوستانه و صمیمانه از طریق بازی روابط در حد کنفراس و شرکت در بحث‌های گروهی دیدگاه منتقدانه: تسلط کامل و بدون چون و چرا معلم بر دانش‌آموزان انتظارات بیش از حد از یکدیگر داشتن فقط تشویق دانش‌آموزان برتر در حد درس پرسیدن و ارزشیابی تبعیض در نوع نگاه و گرایش به دانش‌آموزان</p>	دانش‌آموزان		

پرسش ۲. مواجهه با تغییرات برنامه درسی (نگرش، نوع، ریشه، عوامل) معلمان ابتدایی چگونه می‌باشد؟

می‌توان به‌طور کلی نظرات معلمان را به چهار دسته کلی تقسیم نمود. به این ترتیب که بخشی از نظرات به‌صورت نگرش به تغییرات، نوع تغییرات، ریشه تغییرات و بخشی عوامل تغییرات که در ادامه به بیان برخی نظرات خواهیم پرداخت:

اطلاع‌رسان کد ۱: «معلمان تحت تاثیر بخشنامه‌ها هستند و بالاجبار تغییرات را انجام داده‌اند و به این تغییرات نیز عادت خواهند کرد زیرا نظام ما مانع آینده‌اندیشی و فکر کردن برای تغییر به‌صورت درست و مناسب می‌باشد.»

اطلاع‌رسان کد ۳: «مطالب جدیدی که در کتاب‌ها ارائه گردیده باعث علاقه و ایجاد انگیزه در بنده شده، دیگه از مطالب تکراری و خسته‌کننده که معلم‌ها به‌صورت چشم بسته انجام میدادن خبری نیست، نوع روش تدریس تغییر کرده، معلم باید قبل از تدریس مطالب رو مطالعه کنه تا بتونه ارائه خوبی داشته باشد.»

اطلاع‌رسان کد ۵: «از نظر من مهم‌تر از تغییرات کتب درسی مهیا و آماده کردن شرایط تغییر مثل فضای آموزشی، ابزار و وسایل کمک آموزشی و... می‌باشد. در صورتی که فقط کتاب تغییر کرده است.»

اطلاع‌رسان کد ۸: «معلمان این‌قدر درگیر مسائل مادی و شغلی و فکری هستند که به تغییرات و اینکه این تغییرات استاندارد بوده یا نه اصلاً فکر نمی‌کنند.»

اطلاع‌رسان کد ۹: «بخشنامه‌های پشت سرهم، بازدیدهای پیاپی و فشارهایی که مدیران از بالا به پایین بر ما آورده‌اند، همچنین دادن برچسب‌های بیسوادی و همه این‌ها ما رو مجبور به پذیرش این تغییرات کرده است.»

اطلاع‌رسان کد ۱۱: «وقتی با معلمان هم پایه خود تبادل نظر می‌کنیم و مطالبی را که در ارائه مشکل داریم رو در جمع بیان می‌کنیم، سبب میشه تغییرات رخ داده برایمان آسان تلقی شود.»

اطلاع‌رسان کد ۱۲: «چون بر روش‌های تدریس دروس تغییر یافته احاطه کامل دارم و به راحتی اونا رو در کلاس اجرا می‌کنم مشکل خاصی در ارتباط با تغییرات جدید ندارم.»

اطلاع‌رسان کد ۱۳: «به نظرم کیفیت کلاس‌های ضمن خدمت بسیار مؤثر می‌باشد ولی متأسفانه نوع کلاس ضمن خدمت و زمان اجرایی و مطالبی که ارائه می‌گردد زیاد مرتبط و مفید نمی‌باشد و بیشتر مواقع وقت تلف کردن است.»

اطلاع‌رسان کد ۱۴: «به‌نظرم مطالب جدید کتب سبب شده که وقت بیشتری برای مطالعه و جمع‌آوری اطلاعات و فکر کردن در مورد مطالب برای تدریس در منزل سپری کنم.»

اطلاع‌رسان کد ۱۶: «در حال حاضر تصاویر مندرج در بعضی کتاب‌ها مانند علوم نسبت به کتب قدیمی‌تر بیشتر در ارتباط با نوشتار متن می‌باشند و همین امر در یادگیری بچه‌ها بسیار مؤثر می‌باشد. هرچند حجم بعضی کتاب‌ها نسبت به پایه تحصیلی سخت، زیاد، غیرمفید و طوطی‌وار می‌باشد.»

اطلاع‌رسان کد ۱۷: «با توجه به تغییرات غیرکارشناسی کتب ششم دبستان، امسال که دوباره مطالب کتب پایه ششم تغییر کردند (هر سال عروسیه) کلاس‌های ضمن خدمت به موقع اجرا نشد، و مطالب مکفی ارائه نگردید.»

جدول (۲): شناسایی چگونگی مواجهه با تغییرات برنامه درسی

کدهای تبیینی	کدهای تفسیری	زیر کدهای تفسیری	کدهای توصیفی
مواجهه با تغییرات برنامه درسی	نوع مواجهه با تغییرات	آسان‌ترین	تغییر کتب درسی به وسیله مسئولین تغییر امکانات لازم و مفید در مدرسه آشنایی با فضای مجازی به خاطر جذابیت استفاده از نظر همکاران هم پایه به خاطر سهولت
		سخت‌ترین	تغییر مقاومت‌های منفی تغییر نگرش و فکر معلم تغییر میزان دانش و آگاهی معلمان پذیرش افکار و روش‌های نوین ایجاد روحیه کاوشگری و تحقیق در بین معلمان تغییر روش و سبک‌ها و عادات گذشته تدریس و مطالعه تغییر بی‌تفاوتی و بی‌اهمیت بودن مسایل و دانش‌آموزان برای معلمان
ریشه مواجهه تغییرات	درون‌زا	مهم‌ترین	تغییر نگرش و فکر معلم تغییر امکانات لازم و مفید در مدرسه تغییر انگیزه و علاقه به مسایل جدید ایجاد روحیه کاوشگری و تحقیق تغییر روش و سبک‌ها و عادات گذشته تغییر بی‌تفاوتی و بی‌اهمیت بودن مسایل برای معلمان
			علاقه و انگیزه فراگیران به مطالب روحیه کاوشگری و مطالعه و تحقیق مطالعه قبل از تدریس داشتن تفکر و خلاقیت طرح درس خلاقانه

<p>علاقه به یادگیری و یاددهی آگاهی به مسایل روان‌شناسی کودکان روش‌های تدریس متناسب و خوب معلمان</p>			
<p>حجم متون کم و مفید تصاویر متناسب با متون به روز بودن معلمان نسبت به فناوری‌های جهان مدرن کارآمد بودن کتب درسی و محتوای آنها کیفیت دوره‌های ضمن خدمت و هم‌اندیشی همفکری با معلمان هم پایه و پایه پایین‌تر و بالاتر خود آموزش معلمان همراه با تغییرات استفاده از وسایل کمک آموزشی در دسترس بودن منابع تحقیق</p>	<p>برون‌زا</p>		
<p>علاقه و انگیزه فراگیران به مطالب تصاویر متناسب با متون آموزش‌های لازم و مفید روشهای تدریس متناسب و خوب معلمان به روز بودن معلمان نسبت به فناوری‌های مدرن کارآمد بودن کتب درسی و محتوای آنها امکانات لازم و مفید در مدرسه همفکری با معلمان هم پایه و پایه پایین‌تر و بالاتر خود برگزاری جلسات هم‌اندیشی مفید در طول سال تعهد و مسؤولیت در قبال دانش‌آموزان هوشمند بودن کلاس‌ها و استفاده از نرم‌افزارهای جدید</p>	<p>تسهیل کننده</p>		
<p>نبودن علاقه و انگیزه فراگیران به مطالب حجم متون زیاد و غیر مفید و حفظی به روز نبودن معلمان نسبت به فناوری‌های عدم کیفیت دوره‌های ضمن خدمت نبودن انگیزه و روحیه کاوشگری و مطالعه و تحقیق عدم همفکری با معلمان هم پایه و پایه پایین‌تر و بالاتر خود نبودن آموزش به موقع و مفید قبل از تغییرات نبودن امکانات مناسب همراه با تغییر عدم همخوانی مطالب و تصاویر با فرهنگ منطقه در دسترس نبودن منابع تحقیق نبودن مشوق‌های ایجاد انگیزه در معلمان عدم آگاهی به مسایل روان‌شناسی کودکان</p>	<p>ممانعت کننده</p>	<p>عوامل تغییرات</p>	

رخ دادن تغییرات با توجه به مسایل روز فعال تر شدن دانش آموزان با توجه به مطالب ایجاد خلاقیت در افکار و عمل معلم و دانش آموزان ترغیب و برانگیخته شدن معلمان در انجام امور رخ دادن تغییرات با توجه به احساس نیاز معلمان	پذیرش تغییرات	نگرش به تغییرات
بخشنامه‌های پی در پی و نامناسب بیشتر شدن حجم کاری معلمان متناسب نبودن تغییرات با نیازها و امکانات کم شدن قدرت کنترل و تسلط معلمان مغایر بودن تغییرات با تجارب گذشته رخ دادن تغییرات بدون فراهم شدن شرایط متناسب نبودن تغییرات با ارزش‌ها، باورها و سواد تکراری و بی‌اثر بودن جلسات شورای معلمان	عدم پذیرش تغییرات	

پرسش ۳: مقدار پیش‌بینی فرهنگ معلمان توسط متغیرهای جمعیت‌شناختی چه مقدار می‌باشد؟ یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵۴ درصد واریانس فرهنگ معلمی توسط ابعاد جنسیت، منطقه، مدرک و سابقه پیش‌بینی می‌شود. همچنین براساس ضرایب بتا ( $\beta$ ) مشاهده می‌شود که بعد منطقه با ضریب بتای ۰.۲۳ و مدرک با ضریب بتای ۰.۲۱ و سابقه با ضریب بتای ۰.۲۸ - به ترتیب پیش‌بینی‌کننده معنادار فرهنگ معلمان هستند.

جدول (۳): ضرایب رگرسیون جهت پیش‌بینی فرهنگ معلمان ابتدایی

متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیر استاندارد	انحراف استاندارد خطا	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	T	سطح معناداری	VIF	R	R <sup>2</sup>
جنسیت	-۰.۰۴	۰.۰۳	۰.۰۵	-۱.۱۹	۰.۲۳	۱.۰۹	۰.۲۹	۰.۵۴
منطقه	۰.۱۹	۰.۰۳	۰.۲۳	۴.۰۹	۰.۰۰۰	۱.۲۵		
مدرک	۰.۰۶	۰.۰۱	۰.۲۱	۴.۴۹	۰.۰۰۰	۱.۱۷		
سابقه	-۰.۲۲	۰.۰۳	-۰.۲۸	-۶.۰۲	۰.۰۰۰	۱.۱۵		

F=۳۹,۳۴

P&lt;.۰۰۱

پرسش ۴: مقدار پیش‌بینی تغییرات برنامه درسی توسط متغیرهای جمعیت‌شناختی چه مقدار می‌باشد؟

یافته‌ها نشان می‌دهد که ۴۲ درصد واریانس چگونگی مواجهه با تغییرات برنامه درسی توسط ابعاد جنسیت، منطقه، مدرک و سابقه پیش‌بینی می‌شود. همچنین براساس ضرایب بتا ( $\beta$ ) مشاهده می‌شود که بعد منطقه با ضریب بتای ۰.۳۹ و مدرک با ضریب بتای ۰.۲۵ و سابقه با ضریب بتای ۰.۲۵- به ترتیب پیش‌بینی‌کننده معنادار هستند.

پرسش ۵: مقدار پیش‌بینی تغییرات برنامه درسی توسط متغیرهای فرهنگ معلمان چه مقدار می‌باشد؟

یافته‌ها نشان می‌دهد که ۷۸ درصد واریانس چگونگی مواجهه با تغییرات برنامه درسی توسط ابعاد خصیصه‌های فرهنگی، شاخصه‌های فرهنگی، روابط فرهنگی همکاران، والدین و دانش‌آموزان پیش‌بینی می‌شود. همچنین براساس ضرایب بتا ( $\beta$ ) مشاهده می‌شود که بعد فرهنگ روابط معلمان با والدین با ضریب بتای ۰.۳۹ و خصیصه‌های فرهنگی با ضریب بتای ۰.۲۷ و فرهنگ روابط معلمان با دانش‌آموزان با ضریب بتای ۰.۲۳ و شاخصه‌های فرهنگی معلمان با ضریب بتای ۰.۱۴ به ترتیب پیش‌بینی‌کننده معنادار می‌باشند.



جدول (۴): ضرایب رگرسیون جهت پیش‌بینی میزان تغییرات برنامه درسی معلمان ابتدایی

متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیر استاندارد	انحراف استاندارد خطا	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	t	سطح معناداری	VIF	R	R2
جنسیت	.۰۵	.۰۳	.۰۵	۱,۳۲	.۱۸۷	۱,۰۹	.۶۵	.۴۲
منطقه	.۳۸	.۰۴	.۳۹	۹,۰۲	.۰۰۰	۱,۲۵		
مدرک	.۰۸	.۰۱	.۲۵	۵,۷۷	.۰۰۰	۱,۱۷		
سابقه	-.۲۵	.۰۴	-.۲۵	-۶,۰۵	.۰۰۰	۱,۱۵		

F=۶۹,۸۵ P&lt;.۰۰۱

جدول (۵): ضرایب رگرسیون جهت پیش‌بینی میزان تغییرات برنامه درسی معلمان ابتدایی

متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیر استاندارد	انحراف استاندارد خطا	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	t	سطح معناداری	VIF	R	R2
خصیصه	.۲۲	.۰۳	.۲۷	۶,۶۲	.۰۰۰	۳,۱۰	.۸۸	.۷۸
شاخصه	.۲۴	.۰۵	.۱۴	۴,۶۷	.۰۰۰	۱,۶۳		
همکاران	.۰۱	.۰۳	.۰۱	.۴۴	.۶۵	۱,۶۴		
والدین	.۲۷	.۰۲	.۳۹	۱۱,۰۱	.۰۰۰	۲,۱۸		
دانش‌آموزان	.۱۸	.۰۳	.۲۳	۵,۷۵	.۰۰۰	۲,۸۰		

F=۲۸۰ P&lt;.۰۰۱

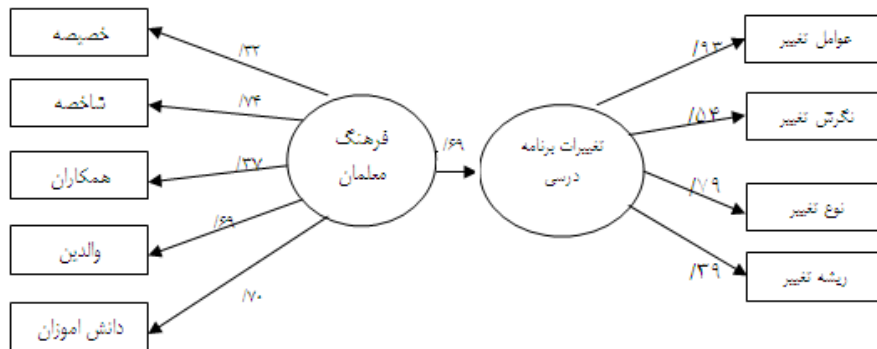
پرسش ۶: چگونگی تبیین (نوع رابطه علی) فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی برآزنده داده‌هاست؟  
برای پاسخ به این سؤال از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نخست ماتریس همبستگی برای مدل محاسبه گردیده است.

جدول (۶): ماتریس همبستگی برای مدل

ریشه	نوع	نگرش	عوامل	همکاران	دانش‌آموزان	والدین	شاخصه	خصیصه
***/۴۷	***/۴۳	***/۳۲	***/۵۰	***/۵۰	***/۵۳	***/۳۵	***/۵۳	۱
***/۳۳	***/۶۶	***/۴۹	***/۸۰	***/۵۸	***/۷۴	***/۶۸	۱	شاخصه - ف
***/۲۳	***/۷۰	***/۴۰	***/۸۱	***/۳۷	***/۶۹	۱	۱	ف - والدین
***/۶۷	***/۴۹	***/۷۵	***/۴۹		۱			ف - دانش‌آموزان ***/۳۴
***/۳۷	***/۱۷	***/۵۰		۱				ف - همکاران ***/۲۴
***/۳۶	***/۸۴	***/۴۸	۱					عوامل - ت
***/۳۵	***/۳۹	۱						نگرش - ت
***/۵۲	۱							نوع - ت
۱								ریشه - ت

P<01.

ف - فرهنگ ت - تغییرات\*\*



شکل (۲): مدل پژوهش نوع رابطه علی فرهنگ معلمان در مواجهه با تغییرات برنامه درسی

برای ارزیابی مدل، شاخص‌های برازندگی آن بررسی شده است. نتایج نشان داد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۸، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۰/۹۲، نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) ۰/۹۰، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) ۰/۹۲، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۰/۹۲ و شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۲ به دست آمده است که بر برازش مناسب مدل با داده‌ها دلالت دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل نتایج نشان داد که اکثر افراد مصاحبه‌شونده هم خصیصه‌ها، شاخصه‌ها و فرهنگ ارتباط مثبت و هم فرهنگ ارتباط، شاخصه‌ها و خصیصه‌های فرهنگی که مورد انتقاد آنهاست برای معلمان شناسایی نموده‌اند. که از نظر معلمان از خصیصه‌های فرهنگی مثبت به‌طور نمونه می‌توان به ساده زیستی و توقعات کم در محیط مدرسه، وجدان‌کاری و دلسوزی نسبت به دانش‌آموزان و ... اشاره کرد؛ از خصیصه‌های مورد انتقاد می‌توان: غرور و حسادت در عدم تبادل تجربیات، رک‌گویی همراه با پرخاشگری در بیان مشکلات و ... نام برد که این نتایج در راستای تحقیق (Mirarab, 2014) است که معتقد بود درک فرهنگ معلمی عاملی ضروری برای هرگونه اصلاح است.

از نظر معلمان از شاخصه‌های فرهنگی مثبت می‌توان به استفاده از رنگ‌های شاد و متنوع در پوشش، استفاده از مدل‌های زیبا در چند رنگ، انتخاب محل خدمت با توجه به امتیازبندی و شایستگی معلمان و ... اشاره کرد؛ از شاخصه‌های فرهنگی که مورد انتقاد است می‌توان به‌طور نمونه، فرهنگ پوشش نامرتب و استفاده بیشتر معلمان از رنگ‌های تیره، انتخاب محل خدمت با توجه به

پارتی و باندبازی و... نام برد. در تحلیل فرهنگ روابط معلمان به طور مثبت می‌توان به انتقال آگاهی و تجربیات بین همکاران، مشورت و نظرخواهی در زمینه‌های مختلف و ... اشاره کرد؛ از روابطی که مورد انتقاد است می‌توان به طور نمونه، بدخواهی و بدبینی و بدگویی نسبت به یکدیگر، حس رقابت منفی در بین معلمان هم پایه، عدم استفاده از فکر و ایده‌های یکدیگر و... نام برد. بنابراین با توجه به یافته‌های به دست آمده، ایجاد زمینه رابطه بیشتر همکاران، فراتر از بخشنامه‌های اداره، در تبادل تجربیات مؤثرتر واقع می‌شود و از حالت رسمی به سمت غیررسمی و تعاملی متمایل می‌شود و تمهیداتی مهیا می‌شود تا علاوه بر زنگ تفریح، در اوقات و مکان‌ها و موقعیت‌های متفاوت دیگری معلمان وقت بیشتری در کسب تجارب در ارتباط با همدیگر داشته باشند زیرا در مدت محدود زنگ تفریح یا جلسات یک‌ماهه تشریفاتی نمی‌توان در مورد مسائل و مشکلات مهم درسی و غیردرسی محیط آموزشگاه تبادل تجربیات و اطلاعات صورت گیرد که این نتایج در راستای تحقیقات، (Mirarab, 2014; Dadashi, 2016) که بر همکاری معلمان مخصوصاً استفاده از نظرات معلمان با تجربه تأکید داشتند، همسو می‌باشد.

از نتایج مهم دیگر این مقوله پی بردن به فاصله عمیق ایجاد شده بین معلمان و والدین در ارتباط با نحوه تدریس و آموزش جدید می‌باشد که به علت آشنا نبودن والدین و عوض شدن دائم محتوا تمام مسؤولیت‌ها بر عهده معلم قرار گرفته است و والدین توقع دارند که معلم به تنهایی به مسائل درسی و تحصیلی دانش‌آموزان رسیدگی کاملی داشته؛ این عاملی است که سبب گردیده است که معلمان با دانش‌آموزان کمتر تعامل اجتماعی و رفتاری و روابط عاطفی داشته و این که فقط در ارتباط با مسائل درسی با دانش‌آموزان و آن هم بعد دانشی تعامل دارند. از نتایج دیگر این مقوله ظاهر و نوع پوشش اغلب معلمان می‌باشد که زیاد مناسب نمی‌باشد، معلم چون شخصی است که هر روز با دانش‌آموزان، همکاران و اولیا سروکار دارد باید ظاهری آراسته و مرتب داشته باشد که بتواند بر روح و روان خود و همکاران و دانش‌آموزان تأثیرگذار باشد. و در کل فرهنگ معلمان (خصیصه، شاخصه و مشارکت و ارتباط معلمان) توسط ابعاد جنسیت، منطقه، مدرک و سابقه پیش بینی شد که بعد منطقه، مدرک و سابقه پیش‌بینی‌کننده معنادار فرهنگ معلمان هستند که این نتایج در راستای تحقیقات (Aydin, 2011; Gligorovic, 2016) می‌باشد که معتقد بودند جنسیت، سابقه و مدرک و سن بر فرهنگ تأثیرگذار است. و این نتیجه که در بعد کمی تحقیق حاصل گردید تکمیل کننده بعد کیفی آن می‌باشد و این که جنسیت افراد، منطقه محل خدمت افراد، سابقه خدمتی و مدرک تحصیلی افراد پیش‌بینی‌کننده خصیصه فرهنگی (داشتن صبر و پشتکار در تدریس، ساده زیستی و توقعات کم در محیط مدرسه، کنار اومدن با مشکلات کاری و علاقه به تدریس، از امکانات کم استفاده زیاد بردن، وجدان کاری و دلسوزی نسبت به دانش‌آموزان، ترس از تحقیق و نبود فرهنگ تحقیق، نبود فرهنگ مطالعه قبل از تدریس، عدم مطالعه و بروز رسانی اطلاعات شخصی،

نبود فرهنگ اعتراض به بالادستی و...، شاخصه فرهنگی (استفاده از رنگ‌های شاد و متنوع در پوشش، استفاده از مدل‌های زیبا در چندرنگ، نامرتب بودن و استفاده بیشتر از رنگ‌های تیره، داشتن پوشش یکپارچه و واحد و خسته‌کننده و...) و فرهنگ ارتباط و مشارکت (انتقال آگاهی و تجربیات بین همکاران، پذیرش خطاهای یکدیگر و واقع‌گرا بودن، مشورت و نظرخواهی در زمینه‌های مختلف، ارتباط مستمر والدین با معلمان، ارتباط همراه با ادب و احترام، اجرای جلسه‌های توجیهی، همکاری در جهت پیشبرد اهداف آموزشی و رفاهی) معلمان می‌باشد.

تحلیل نوع تغییرات برنامه درسی از نظر معلمان نشان داد که اکثر افراد مصاحبه‌شونده سه نوع تغییر: آسان‌ترین، سخت‌ترین و مهم‌ترین تغییرات برنامه درسی را برای معلمان شناسایی کردند. که از نظر معلمان آسان‌ترین نوع تغییرات به‌طور نمونه می‌توان به تغییر کتب درسی به‌وسیلهٔ مسؤلین و متخصصین اشاره کرد؛ سخت‌ترین و مهم‌ترین نوع تغییرات را می‌توان به‌طور نمونه، تغییر مقاومت‌های منفی و تغییر نگرش و فکر معلم نام برد. که این نتایج در راستای یافته پژوهش‌های (Mirarab, 2014; Dadashi, 2016; Eisner, 2000; Lam, 2007; Sarason, 1996) است که نشان دادند درک معلمان عاملی ضروری برای آغاز هرگونه اصلاح است و این‌که متخصصان برنامه درسی بر تئوری متمرکز شده‌اند و صدور حکم از بالا دست می‌دهند و از جنبه‌های عملی آن در مدارس غافل شده‌اند و بایستی بین مفروضات اصلاحات و مفروضات معلمان، سازگاری ایجاد گردد.

همچنین تحلیل ریشه تغییرات برنامه درسی از نظر معلمان نشان داد که اکثر افراد مصاحبه‌شونده ریشه تغییرات برنامه درسی معلمان را به‌صورت درون‌زا و برون‌زا شناسایی نموده‌اند که از موارد اشاره شده به تغییرات برون‌زا می‌توان به برگزاری جلسات هم‌اندیشی و کلاس‌های کارگاهی در طول سال، کیفیت دوره‌های ضمن خدمت و...؛ همچنین از موارد اشاره شده به تغییرات درون‌زا: علاقه و انگیزه به مطالب، روحیه کاوش‌گری و مطالعه و تحقیق، داشتن تفکر و خلاقیت، طرح درس خلاقانه نام برد که این نتایج در راستای یافته پژوهش‌های (Mirarab, 2014; Dadashi, 2016; Eisner, 2000; Lam, 2007; Sarason, 1996) است که نشان دادن معلمان نقش مهمی در به ثمر نشستن افکار و ایده‌های تعلیم و تربیت دارند و مسایلی در ارتباط با آنها باعث می‌شود تغییرات آموزشی به موفقیت نرسد که می‌توان به بی‌کیفیتی آموزش‌های ضمن خدمت، به تصورات نهادینه شده از نقش معلمی در بین معلمان و انزوای معلم اشاره کرد.

تحلیل عوامل تغییرات برنامه درسی از نظر معلمان نشان داد که اکثر افراد مصاحبه‌شونده عوامل تغییرات برنامه درسی معلمان را به‌صورت تسهیل‌کننده و ممانعت‌کننده شناسایی نموده‌اند که از عوامل تسهیل‌کننده می‌توان: علاقه و انگیزه فراگیران به مطالب، وجود امکانات لازم، کارآمد بودن کتب درسی و محتوای آنها، جلسات هم‌اندیشی مفید در طول سال و از عوامل ممانعت‌کننده می‌توان به عدم استفاده از نظرات و دیدگاه‌های معلمان در تغییر، عدم همفکری با معلمان هم پایه و

پایه پایین تر و بالاتر خود، عدم برگزاری جلسات مؤثر هم‌اندیشی در طول سال، عدم آموزش به موقع و مفید قبل از تغییرات نام برد. که این نتایج نیز در راستای یافته پژوهش‌های (Mirarab, 2014; Dadashi, 2016; Eisner, 2000; Lam, 2007; Sarason, 1996) است که نشان دادند که معلمان مقاومت زیاد و تعهد کمی به اجرای تغییرات برنامه درسی دارند که در آن مشارکت ندارند، زیرا این اصلاحات با انگیزه، علاقه، امکانات موجود، روشهای عادت شده آنها و باورهای آنها هماهنگ نیست.

تحلیل نگرش به تغییرات برنامه درسی از نظر معلمان به دو صورت، پذیرش و عدم‌پذیرش شناسایی گردید که از موارد نگرش به تغییر می‌توان اشاره کرد به این‌که رخ دادن تغییرات بدون توجه به نیاز معلمان و دانش آموزان، بدون فراهم شدن شرایط و محیط، عدم تناسب با باورها و نگرش معلمان رخ داده است. که این نتایج نیز در راستای یافته پژوهش‌های (Mirarab, 2014; Dadashi, 2016; Eisner, 2000; Lam, 2007; Sarason, 1996) است که نشان دادند پیش فرض رابطه ساده علی بین دستور تغییر و اجرای آن توسط معلمان ساده‌انگارانه است و بایستی در زمینه تغییر نگاه از رویکرد مهندسی به رویکرد فرهنگی در حوزه تغییرات و اولویت تغییر در باورها و نگرشها بر تغییر در رفتار و تدوین راهکارهایی برای ورود اندیشه‌های متفاوت در تدوین نظریه تربیتی چاره‌اندیشی کرد.

به‌طور کلی مواجهه با تغییرات (نگرش، ریشه، عوامل و نوع) توسط ابعاد جنسیت، منطقه، مدرک و سابقه پیش‌بینی شد که بعد منطقه، مدرک، سابقه و جنسیت پیش‌بینی‌کننده معنادار مواجهه با تغییرات هستند که این نتایج در راستای تحقیقات پارسا (Parsa, 2008) می‌باشد که در تحقیقی درباره نگرش و تمایلات رفتاری معلمان در مورد پیشبرد برنامه‌های جدید درسی به این نتیجه رسیده که بین نگرش دبیران ریاضی به تغییر و تمایلات رفتاری آنان در مورد پیشبرد برنامه‌های جدید درسی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین همسو با تحقیق آیدین، ساریر و یوزال (Aydin, Sarier & Uysal, 2011) می‌باشد که در تحقیقی با عنوان تأثیر جنسیت بر روی تعهد و نگرش ساختاری معلمان نشان داده شد که معلمان مرد نسبت به معلمان زن دارای سطوح بالایی از تشخیص‌ها، نگرش‌های مثبت و تعهد به انجام امور در مدارس بوده‌اند. و در کل می‌توان گفت که تغییرات برنامه درسی که شامل نوع تغییرات (تغییر فکر معلم، تغییر میزان دانش و آگاهی معلمان، پذیرش افکار و روش‌های نوین، تغییر امکانات لازم و مفید در مدرسه، آشنایی با فضای مجازی به‌خاطر جذابیت، استفاده از نظر همکاران هم پایه به‌خاطر سهولت و ...)، ریشه تغییرات (روحیه کاوش‌گری و مطالعه و تحقیق، مطالعه قبل از تدریس، داشتن تفکر و خلاقیت، طرح درس خلاقانه، علاقه به یادگیری و یاد دهی، حجم متون کم و مفید، تصاویر متناسب با متون، به روز بودن معلمان نسبت به فناوری‌های جهان مدرن، کارآمد بودن کتب درسی و محتوای آنها، کیفیت دوره‌های ضمن

خدمت و هم‌اندیشی و ...)، عامل تغییرات (آموزش‌های لازم و مفید، روش‌های تدریس متناسب و خوب معلمان، به روز بودن معلمان نسبت به فناوری‌های مدرن، همفکری با معلمان هم‌پایه و پایه پایین‌تر و بالاتر خود، برگزاری جلسات هم‌اندیشی مفید در طول سال، تعهد و مسؤولیت در قبال دانش‌آموزان و...) نگرش تغییرات (ترغیب و برانگیخته شدن معلمان در انجام امور، رخ دادن تغییرات با توجه به احساس نیاز معلمان، مغایر بودن تغییرات با تجارب گذشته، رخ دادن تغییرات بدون فراهم شدن شرایط) می‌باشد که توسط ابعاد خصیصه‌های فرهنگی، شاخصه‌های فرهنگی، روابط فرهنگی همکاران، والدین و دانش‌آموزان پیش‌بینی می‌شود.

### پیشنهادات تحقیق

پیر کردن فاصله عمیق ایجاد شده بین معلمان و والدین در ارتباط با نحوه تدریس و آموزش جدید کتب که علت آن، آشنا نبودن والدین با نحوه جدید تدریس می‌باشد.

تغییر کتب به‌طور سنجیده و کارشناسی شده انجام شود و فرهنگ مناطق در تغییر کتب سهیم باشد و این که هر سال به علت ضعف و مشکلات عدم کارشناسی، کتاب‌ها تغییر نکنند.

شناسایی ارزش‌ها و اعتقادات بنیادین معلمان در ارتباط با تغییرات و اینکه فرهنگ در نگرش، نوع، عوامل و ریشه تغییرات در مناطق مختلف با توجه به جنسیت و مدرک عامل مؤثری می‌باشد.

ارزیابی‌های کارشناسانه در زمینه فرهنگ معلمان در مناطق مختلف کشور انجام گیرد.

جهت همکاری متعهدانه معلمان، حمایت‌های مالی و ارتقای علمی متناسب مورد توجه قرار گیرد.

فاصله بین نظریه‌پردازی تربیتی در سطح رسمی و عمل توسط معلمان در سطح استان به حداقل کاهش یابد.

بررسی فرهنگ معلمان در مناطق مختلف کشور، در مدارس و مؤسسات آموزشی خصوصی و غیرانتفاعی و ...

در مورد هریک از ابعاد فرهنگ و تغییرات به‌صورت مفصل تحقیقاتی صورت بگیرد.

از آنجا که معلمان دارای باورها و ارزش‌های متمایز هستند، برای شناخت تفاوت‌های فرهنگ معلمان، پژوهش‌ها به تفکیک در میان معلمان با پایه‌ها و رشته‌های تحصیلی مختلف انجام گیرد.

## منابع

- Aghazadeh, M., Osareh, A. (2010) the theories of Educational globalization from the perspective of Cheng and their implications for curriculum and instruction. *Journal of Curriculum Studies*, 4(15). [In Persian]
- Altun, T. (2013). Exploring the Effects of Classroom Culture on Primary Pre-Service Teachers' Professional Development. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(9).
- Anyon, J. (1995). Race, social class, and educational reform in an inner-city school. *Teachers College Record*, 97 (1): 69-94.
- Aydin, A., Sarier, Y., Uysal, Ş. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A Meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2): 628-632.
- Cooper, L., Stewart. (2010). *Teacher culture and teacher change: Insights from a meta-theoretical perspective*, Paper presented to the WFATE conference, Chicago.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: qualitative and mixed methods approach*. Thousand oaks, CA: sage.
- Creswell, J.D. (2007). *Mixed method researches*. Translated by Kiamanesh and sarace. 2007. Trhran. Aeejh. [In Persian].
- Dadashi, B., Safaee movahed, s., Mosa Pour, N. (2016). *The role of culture in the face of curriculum changes in seventh grade mathematics teachers*. *Journal of Theory and practice*, 7(4). [In Persian].
- Danny, K. (1995). *The concept of culture in social sciences*. Translated by ferydon vahida. Tehran. Soroush. [In Persian].
- Davitt, B. (2014). *Exploring the relationship between resistance to change and the organisational culture in Leaseplan Infrastructure Services*. Masters thesis, Dublin, National College of Ireland.
- Eisner, E.W. (2000). *Reimagining schools*, Rutledge, N Y. Chapter 8: Eisner, E. (1986-5) the role of the arts in cognition and curriculum, *journal of art & design education*, 1 and 2: 57-67
- Fathi vajargah, K. (2010). *Principles and concepts of curriculum*. Tehran. Bal. [In Persian].
- Fazeli, N. (2012). *Education Ethnography*. Science Publication: Tehran. [In Persian].
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th Ed.). New York: Teachers College Press.
- Gligorovic, B., Nikolic, M., Terek, E., Glusac, D. and Ivan Tasic, I. (2016). The impact of school culture on Serbian primary teachers' job satisfaction. *Hacettepe University Journal of Education [Hacettepe universitesi Egitim Fakultesi Dergisi]*, 31(2): 231-248
- Hinde, E. R. (2002). *Switching classes: Teachers' conceptualizations of change in their professional lives*. *Unpublished doctoral dissertation*. Arizona State University.
- Horn, I. S. (2010). *Teaching Replays, Teaching Rehearsals, and ReVisions of Practice: Learning from Colleagues in a Mathematics Teacher Community*, *Teachers College Record*, Volume 112 Number 1: 225-259. <http://www.tcrecord.org>
- Hoseini khah, A., Salarvandian, S. (2014). *Rethinking the place and role of teachers in the curriculum changes from the perspective Seymour Bernard Sarason and Eliot Daly and Eisner*. *Change in curriculum changes*. Birjand. Chahar derakht Publication. [In Persian].
- Jalali, R. (2013). *Sampling in qualitative research*. *Journal of qualitative Research in Health Sciences* (4):20-31 [In Persian].
- Lam, C. C., Lidstone, and John. G. (2007). *Teacher's Culture Differences: Case studies from Brisbane, Changchun and Hong Kong*. *Asia Pacific Education Review*, 8(2):178-193.
- Mehrmohamadi, M. (2010). *Curriculum: Views, approaches and perspectives*. Tehran: be nashr. [In Persian].
- Mirarab razi, R. (2014). *Explaining the role of Teacher culture in the face of change and innovation in curriculum*. PhD thesis, University of Tarbiat Moalem. [In Persian].
- Mirkamali, M. (2013). *Relationship between culture and change resistance or change acceptance*. *Resistance to change Proceedings*. State Center of Management Training. [In Persian].



- Musa Pour, N. (2014). *Changes approaches in education and Curriculum system at Iran: From engineering approach to cultural approach*. Culture strategy. 5(17). [In Persian].
- Kardos, S., Moore Johnson, S., Peske, H., Kauffman, D. and Liu E. (2001). Counting on Colleagues: New Teachers Encounter the Professional Cultures of their Schools. *Educational Administration Quarterly*, 37(2): 250-290.
- Oloruntegbe, K.O (2011), Teachers' Involvement, Commitment and Innovativeness in Curriculum Development and Implementation, *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)* 2 (6): 443-449. [jeteraps.scholarlinkresearch.org](http://jeteraps.scholarlinkresearch.org)
- Ornstein. A. and Hunkins, F. (2013). *Curriculum Foundation, Principles s,and Issues*.
- Parsa, A. (2008). The survey on attitudes and behavioral tendencies of teachers in the advancement of new curriculum. *Journal of curriculum Studies*, 1(4). [In Persian]
- Pazargadi, M., Khatibian, M., Ashktorab, T. (2008). Using qualitative content analysis to explain the scope of performance assessment of nursing academic staff. *Journal of nursing and Midwifery College*. 16 (59):57-68. [In Persian]
- Porshafei, H. (2007). Take on the professional role of teachers in the educational system. *Journal of thoughtful broker*. 6 & 7[In Persian]
- Sarason, S. (1996). *Revisiting "the culture of the school and the problem of change*. New York: Teachers College Press.
- Yusefzade, M. (2014). *Curriculum Theories*. Hamedan: Boali Publication. [In Persian].
- Zimmerman, J. (2006). Why some teachers resist change and what principals can do about it. *NASSP Bulletin*, 90(3): 238-249.

