

A phenomenological study of perceptions and lived experiences of novice elementary teachers from the first year of teaching

Mohammad Saleh Mirjalili¹, Ahmad Zandvanian², Mohsen Shakeri³, Hamideh Hemati⁴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۶

Accepted Date: 2024/09/22

Received Date: 2023/10/18

Abstract

Today, education as a development industry is the basis of development in all fields such as cultural, social, economic and political ones; and schools as the social institutions have a special and sensitive position. Undoubtedly, teachers are the most important property of any educational organizations, and also have an effective mediating role between teaching and learning, and teaching is their most visible activity. Novice teachers are those who are in their first years of teaching and are facing unprecedented challenges in their professional work. The current research was conducted with the aim of detailed analysis of the experiences of novice elementary school teachers from the first year of teaching with a qualitative approach and by using the phenomenological method. The research populations were the novice primary teachers with one year of teaching experience in Yazd in the academic year 2018 -2019. Data collection was done by the purposeful sampling method until achieving the theoretical satisfaction. In this research, theoretical satisfaction was achieved in the tenth interview. Semi-structured interviews with novice teachers were conducted individually by the researcher (first author) to examine their views and performance regarding the research topic. Data analysis was done manually by Smith's method. About 1500 primary codes were extracted from 10 interviews. The opinion of expert professors was used for ensuring the validity of the interview questions. To ensure the accuracy and reliability of the interview text and the concepts extracted from them, it was returned to the participants to be reviewed and then confirmed. Findings about the lived experiences of novice teachers emerged in five main themes and thirty three sub-themes: Contextual factors (9 sub-themes), Professional qualifications (12 sub-themes), Interactions (4 sub-themes), Pressure (4 sub-themes) and Preparation (4 sub-themes). Although the concepts of contextual factors and pressure explain the general conditions and the specific conditions that novice teachers are affected by respectively; the concepts of professional qualifications, interactions and preparation have focused on representing the adopted solutions for solving these challenges. According to the research findings and the obtained sub-themes, the background factors that caused the formation of this phenomenon were described as follows: The quality of the training courses offered to those who are accepted the employment test (Article 28), the quality of training courses offered to Farhangian University graduates, management of education system, school management, incomplete evaluation of teachers, class atmosphere, curriculum, facilities and equipment, and salary. According to the influence of the contextual factors perceived from the data which play a role in solving teacher's challenges, it can be said that the education, which wants to deliver a

1 . Education of Yazd province.

* (Corresponding Author):

Email: jalily73@yahoo.com

2 . Assistant Professor, Department of Education, Yazd University, Yazd, Iran

3 . Associate Professor, Department of Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran

4 . Ph. D. student of Educational Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

valuable product to the society, must train good organizational staffs and, also provide teachers with adequate training; so that they can deliver qualified students who are closer to the ideal to the community for satisfying the society. Professional competence is the second main theme that emerged in relation to the lived experiences of novice teachers from the first year of teaching. The teacher must have a good knowledge of psychology and counseling in such a way that he can know and understand the student and his age and individual requirements, and know his psychological characteristics to a certain extent, too. The third main theme that emerged in relation to the lived experiences of novice teachers from the first year of teaching is interactions that sorted in four categories: communication with parents, communication with families, communication with the principal, and communication with other teachers. Creating a relationship is the first step in education process. Just as teachers are skilled in teaching, they need to have knowledge and skills to communicate effectively. The fourth main theme is pressure. Class management by a novice teacher is one of the most stressful things. Preparation is the fifth main theme. Novice teachers must have the necessary mental preparations to get off to a good start. Most of the interviewees state that they faced a new atmosphere and environment upon entering the school. Novice teachers had felt deficiencies in themselves, including: not being familiar with all educational content, not being familiar with school programs, not being familiar with the manager's expectations and the age requirements of students, not being familiar with families and their expectations. Also, they feel the need for help and guidance when they face with teaching challenges and misunderstandings of students in the first weeks. One the limitations of the current research is the less generalizability of the results of qualitative studies compared to quantitative studies, because the analysis of qualitative data is somewhat dependent on the researcher, and may be the results are affected by other time and location conditions. Based on this, in the field of research, it is suggested to study the lived experiences of novice teachers in different cities, even the quantitative methods can be used. Based on the results of the present research, it is suggested that experienced school administrators and teachers support and guide new teachers; moreover, training courses for entrance exams and also Farhangian University courses should be held more effectively and efficiently. Of course, new teachers can actively accept the challenge of new work by doing individual study, participating in study courses and engaging in action research, consulting with the principal and experienced teachers. Obtaining consent from novice teachers to enter the interview process and record the interview, the confidentiality of the identity of novice teachers in the stages of data collection and analysis and publication of the results, freedom of the interview process from any physical and mental/ psychological harm to the participants, maintaining confidentiality in the transmission of the experienced challenge are the most important ethical considerations of this research. Findings show that teachers' experiences emerged in five contexts: contextual factors, professional competencies, interactions, stress and readiness. These five themes can clarify the lived experience of teachers in relation to; Characteristics, behaviors, interactions, reactions between students themselves, family, school, other teachers, school management, education management, quality of courses offered, facilities, salary, work conscience, class management, teacher work pressure, talent identification, challenge In the first weeks, teaching methods, psychological knowledge, counseling, and curriculum content identify potentially positive factors, and as a result, by using these results, the ground can be provided to direct the energy of teachers and students towards their development.

Keywords: Lived experiences elementary school first year of teaching new teachers

مطالعه پدیدار شناختی ادراکات و تجارب زیسته نومعلمان ابتدایی از سال اول تدریس

محمد صالح میرجلیلی^{۱*}، احمد زندوانیان^۲، محسن شاکری^۳، حمیده همتی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف واکاوی عمیق تجارب زیسته نومعلمان ابتدایی از سال اول تدریس با رویکرد کیفی به روش پدیدارشناسی انجام شد.

روش: از گروه هدف، معلمان ابتدایی با یک سال سابقه تدریس شهر یزد، در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸، با روش نمونه‌گیری هدفمند، مصاحبه‌شوندگان انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تا حصول اشباع نظری (ده مصاحبه) و تحلیل داده‌ها با راهبرد اسمیت انجام شد. جهت اطمینان از روایی سؤالات مصاحبه از نظر اساتید صاحب‌نظر استفاده شد. برای اطمینان از صحت و پایایی متن مصاحبه‌ها و مفاهیم استخراج‌شده از آن‌ها به شرکت‌کنندگان بازگردانده شد تا موردبازنگری قرار گیرد و سپس تأیید گردد.

یافته‌ها: یافته‌ها پیرامون تجارب زیسته نومعلمان در پنج مضمون اصلی و سی‌وسه مضمون فرعی: عوامل زمینه‌ای (۹ مضمون فرعی)، صلاحیت‌های حرفه‌ای (۱۲ مضمون فرعی)، تعاملات (۴ مضمون فرعی)، فشار (۴ مضمون فرعی) و آمادگی (۴ مضمون فرعی) پدیدار شد. گرچه مضمون عوامل زمینه‌ای و فشار، به توضیح شرایط عامی که نومعلمان از آن متأثرند می‌پردازد اما مضمون‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای، تعاملات و آمادگی، بر بازنمایی راهکارهای اتخاذشده برای حل این چالش‌ها متمرکزند. مدیریت آموزش و پرورش با تقویت دوره‌های دانشگاه فرهنگیان و دوره‌های ارائه‌شده به معلمان ماده ۲۸، مدیران مدارس با ارائه حمایت معنوی و معلمان باتجربه با تشریک تجربه تدریس می‌توانند فشار کاری و ایرادهای تازه معلمان در هفته‌های اول را کاهش دهند. با به‌کارگیری این نتایج می‌توان زمینه را فراهم کرد تا انرژی معلمان در جهت بالندگی دانش‌آموزان هدایت شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. آموزش و پرورش استان یزد.

* (نویسنده مسئول):

۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۴. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

کلیدواژه‌ها: تجارب زیسته، دوره ابتدایی، سال اول تدریس، نومعلمان**مقدمه**

امروزه مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی نسبت به سرمایه‌های فیزیکی و مادی سهم بیشتری در موفقیت سازمان‌ها دارد و بنابراین سازمان‌ها برای کسب موفقیت بیشتر تلاش می‌کنند تا مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی خود را از طریق آموزش و جذب افراد مناسب ارتقا بخشند. سازمان‌ها همواره تمایل داشته‌اند برای کسب حداکثر کارایی نیروهای ورزیده‌ای به استخدام درآورند. البته توانایی‌ها، شرایط کاری و تازگی ورود به محیط جدید شغلی بحران‌ها و تناقضات فراوانی را برای تازه‌واردها پدید می‌آورد که بیشتر ناشی از انتظارات فردی و انتظارات شغلی است (Davari et al, 2023). بنابراین نیروی انسانی در هر سازمان از عوامل مؤثر در بقای آن سازمان به شمار می‌آید (Bashokooh Ajirlu & etl, 2022). معلم مهم‌ترین نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شوند و در مقام اصلی‌ترین و تأثیرگذارترین عنصر آموزش و پرورش به گونه‌ای مستقیم مهم‌ترین نقش را در یادگیری دانش‌آموزان دارند ولی آیا هر فردی می‌تواند معلم اثربخشی باشد؟

بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بیشترین فشار و سختی که معلمان در طول زندگی حرفه‌ای خود تحمل می‌کنند در سال‌های آغازین شروع به کارشان است (Movahedzadeh & Hassani, 2021). نومعلمان، سرشار از انرژی جوانی، با دانش تخصصی به‌روز، مشتاق برای تدریس، مسلط به نرم‌افزار و فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، فارغ‌التحصیل از محیط آموزشی دانشگاه به‌عنوان یادگیرنده وارد محیط آموزشی مدارس به‌عنوان یاددهنده می‌شوند. از سال‌های اولیه شغل معلمی تعبیر به فرورفتن یا شنا کردن می‌شود. این تعبیر به خوبی ویژگی‌های سال‌های نخستین تدریس را نشان می‌دهد. فشار ناشی از مواجه شدن با پدیده‌های رایج در دنیای معلمی و مسائل و مشکلاتی که نومعلمان به‌طور خاص آن‌ها را تجربه می‌کنند ممکن است تدریس را برای معلم مبتدی به امری هولناک و تجربه سردرگمی، احساس تنهایی و درماندگی تبدیل نموده و به غرق شدن معلم در مشکلات ختم شود (Gholam, 2018)؛ در نتیجه وی پس از تلاش و کشمکش‌های بسیار، اغلب اعتماد به نفس و توان خود را در برابر موقعیت‌های تنش‌زا از دست داده و دچار ناکامی و سرخوردگی می‌شود (Irannejad et al., 2020).

اضطراب ناشی از ورود به محیط کلاس و مدرسه همراه با کم‌تجربگی، نومعلمان را در سال‌های اولیه کارشان گاهی تا سر حد ترک شغل تحت فشار قرار می‌دهد. بنابراین نرخ بالای خستگی، فرسودگی شغلی و حتی ترک شغل (بین ۱۰ تا ۵۰ درصد) در میان معلمان گزارش شده است (Yaqub Nejad Qain et al., 2015). (Lepisto-Wood, 2013) به بررسی تجارب زیسته ۲۳ معلم تازه‌کار تگزاس پرداخت تا درک کند که چرا عده‌ای ترجیح می‌دهند ترک شغل کنند و برخی دیگر تصمیم به ماندن در ۳ سال اول تدریس خود گرفتند. یافته‌ها نشان داد مشکلات شامل کارهای اضافی نومعلمان، مربی‌های ناکارآمد و عدم حمایت مدیر بود. (Talley, 2017) در بررسی دیدگاه نومعلمان، نشان داد استرس به عنوان عاملی در تصمیم‌گیری برای ترک این حرفه است. دیگر عوامل عبارت بودند از: عدم انسجام اداری، عدم دریافت احترام لازم از مقامات، عدم الگوبرداری از طرف مدیریت، عدم وجود مدیران توانمند. (Kolpek, 2018) در پژوهشی با

عنوان گزارش‌های مدیران از ظرفیت معلم ابتدایی تازه‌کار بیان می‌کند که نومعلم‌ان اغلب احساس عدم آمادگی برای مدیریت رفتار دانش‌آموزان می‌کنند و مشکلات انضباطی را دلیل اصلی فشار روانی بالا، فرسودگی و بالاخره ترک حوزه آموزش می‌دانند. مشابه همین نظر را (Aarts et al., 2020) دارند. آن‌ها نیز بر همین باورند که سال‌های اول، حرفه معلمی اغلب یک چالش است و بیشتر نومعلم‌ان با نگرانی‌هایی دست و پنجه نرم می‌کنند.

در سال‌های اخیر، درباره نیازهای بدو خدمت نومعلم‌ان، پژوهش‌های متعددی انجام شده است (Salari & Tavan, 2019) معتقدند برای تربیت مؤثر معلم‌ان ابتدا باید ماهیت شغلی آن‌ها و سپس نیازمندی‌های متناسب با این ماهیت را درک کرد تا بتوان برنامه‌های آموزشی لازم را در این زمینه طراحی و اجرا کرد. همچنان که (Irannejad & et al, 2020) نیازهای آغاز خدمت نومعلم‌ان آموزش ابتدایی را در سه طبقه «چالش‌های فردی»، «چالش‌های حرفه‌ای» و «چالش‌های سازمانی» طبقه‌بندی کردند (Movahedzadeh & Hassani, 2021) نشان دادند چالش‌های سازمانی و ساختاری، مرتبط با دانش تخصصی، فیزیکی و بافتی، مرتبط با دانش‌آموزان، والدین، کلاس‌داری معلم و مواجهه با موقعیت‌های غیرمنتظره از چالش‌های نومعلم‌ان است و برنامه‌های آشناسازی مهم‌ترین اولویت برای نومعلم‌ان در بدو ورود به سازمان است؛ زیرا این فرایند در زندگی شغلی و انگیزش آنان تأثیرگذار است (Borji, 2017, Khakivatan, 2013).

علاوه بر نیازها، شرایط دیگری نیز نو معلم‌ان را با چالش روبرو کرده است. (Etela et al, 2023) نشان دادند نادیده گرفتن نقش معلم‌ان در توسعه محتوای درسی، شیوه‌های تدریس سنتی در برنامه‌های تربیت‌معلم؛ عوامل فرهنگی و زمینه‌ای و روش‌های ارزیابی از جمله دغدغه‌های نومعلم‌ان هستند. بسیاری از پژوهش‌ها نقش مدیر را در حمایت از نومعلم‌ان ضروری می‌دانند. (Fountain, 2014) تصدیق می‌کند که مدیران پرشور و درگیر که نومعلم‌ان را حمایت می‌کنند، توسعه و پرورش می‌دهند، می‌توان از حفظ و بقاء نومعلم‌ان نیز اطمینان حاصل کرد. (Sikma, 2019) شبکه‌های حمایت اجتماعی چهار معلم تازه‌کار ابتدایی را از طریق مصاحبه، ایجاد نقشه شبکه اجتماعی و مشاهده بررسی کرد. اگرچه این چهار معلم از سطح رضایت متفاوتی برخوردار بودند، اما در پایان سال دوم تدریس، هر چهار نفر ابراز تمایل کردند که در سمت و حرفه خود باقی بمانند. این بررسی‌ها نشان می‌دهد که نومعلم‌ان به این حمایت‌ها نیاز دارند و برای آن‌ها ارزش قائل هستند: احساسات، روابط، مفاد و چهارچوب علمی و اجتماعی.

باید پذیرفت که نومعلم‌ان بدون مطالعه و بهره‌گیری از تجربیات دیگر معلم‌ان با مشکلات بسیار درگیر خواهند شد که در ظاهر برایشان راه حلی تعریف نشده است و به سردرگمی و تشویش خاطر آنان دامن خواهد زد. از آنجا که معلم‌ان رکن اساسی در فرایند یاددهی-یادگیری هستند، بنابراین از تجربیات زیسته آن‌ها می‌توان اطلاعات مفید و گران بهایی به دست آورد. به نظر می‌رسد کشف تجربه زیسته معلم‌ان در ارتباط با ویژگی‌ها، رفتارها، تعامل‌ها، واکنش‌های بین خود دانش‌آموزان، خانواده و مدرسه موجب شناسایی عوامل بالقوه مثبت می‌شود و در نتیجه، با به‌کارگیری این نتایج می‌توان از بسیاری ناهنجاری‌های رفتاری دانش‌آموزان جلوگیری و زمینه‌ای را فراهم کرد تا انرژی معلم‌ان و دانش‌آموزان در جهت بالندگی آنان هدایت شود. اگر تجربه‌های معلم‌ان کشف و از آن‌ها در جهت کاربرد در محیط

مدرسه استفاده شود، تجربه‌های بسیار غنی برای دانش‌آموزان و حتی والدین آن‌ها فراهم می‌آید و کسب مهارت‌های رشدی و تحولی آنان را تسهیل خواهد کرد.

از سوی دیگر، مروری نقادانه بر پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که در کمتر پژوهشی است که به صورت علمی و کاربردی، به بررسی فهم تجربه زیسته معلمان از این موضوع پرداخته باشد. بنابراین مطالعه عمیق و کیفی این پدیده با بهره‌گیری از تجارب زیسته معلمان، ضرورت دارد. با توجه به آنچه گفته شد، هدف اصلی این پژوهش، فهم پدیدارشناسانه تجربه زیسته نومعلمان ابتدایی از سال اول تدریس است. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش به این صورت مطرح شد: «تجربه زیسته معلمان ابتدایی از سال اول تدریس چیست؟».

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. جامعه پژوهش، معلمان ابتدایی تازه‌کار با سابقه یک سال تدریس (سال ورود: ۱۳۹۷) در مدارس شهر یزد در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ به تعداد ۴۲۰ نفر بودند. نمونه موردنظر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به صورت حضوری تدریس داشتند و در سال بعد به علت شیوع کرونا، کلاس‌ها آنلاین و در بستر مجازی (شاد) بوده است. با روش نمونه‌گیری هدفمند، گردآوری داده‌ها تا نیل به اشباع نظری انجام شد. در این تحقیق در دهمین مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با نومعلمان به صورت انفرادی توسط پژوهشگر (نویسنده اول) اجرا شد تا دیدگاه و عملکرد آنان در خصوص موضوع پژوهش موردبررسی قرار گیرد. تحلیل داده‌ها به صورت دستی به روش اسمیت انجام شد. جدول شماره ۱ مشخصات افراد مصاحبه‌شونده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات افراد مصاحبه‌شونده

تعداد افراد مصاحبه‌شونده	جنسیت	نوع مدرسه	نوع استخدام	سابقه تدریس
۳ نفر	مؤنث	دولتی	آزمون استخدامی ماده ۲۸	۱ سال
۳ نفر	مؤنث	دولتی	دانشگاه فرهنگیان	۱ سال
۱ نفر	مذکر	دولتی	آزمون استخدامی ماده ۲۸	۱ سال
۳ نفر	مذکر	دولتی	دانشگاه فرهنگیان	۱ سال

پس از انجام مصاحبه‌ها (مرحله اول، تولید داده‌ها) متن مصاحبه‌ها به طور کامل ضبط گردید. پس از ضبط، مصاحبه‌ها بر روی کاغذ نوشته شد. در مرحله دوم یعنی تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا هر یک از متن‌های مکتوب شده با دقت مرور و بازخوانی شد و مضامین یا برداشت‌های اولیه در گوشه‌ای از متن نگاشته شد تا بتوان در مراحل بعدی استفاده کرد. مضامینی که می‌تواند معرف بخش‌هایی از متن (معمولاً یک یا چند جمله) باشد تعیین و ثبت شدند. پس از استخراج کدهای اولیه، محققان کدهای مشابه با یکدیگر را ادغام کردند و برای هر طبقه نامی که معرف کدهای قرار گرفته شده در آن طبقه هست را انتخاب کردند و بدین ترتیب با تشکیل طبقه‌بندی، تم‌های اصلی مطالعه استخراج گردید. در مرحله بعدی

خوشه‌بندی مقوله‌ها (مضامین اصلی و فرعی) صورت گرفت؛ به‌طوری‌که برای محتوای هر یک از مضامین‌های یک جدول خلاصه تشکیل شد و در آخرین مرحله اصلی، برای تلفیق موردها و یا مضامین، همه جدول‌ها کنار هم قرار گرفتند و از طریق غوطه‌وری در داده‌ها، مقایسه مداوم و شناسایی مشابهت‌ها و تفاوت‌ها مقوله‌ها و مضامین کلی و جزئی در یک جدول استخراج شدند. داده‌های این جدول مبنای گزارش یافته‌های پژوهشی می‌باشد. برای اطمینان از صحت و اعتبار تحقیق، متن مضامین و مضامین استخراج‌شده از آن‌ها به شرکت‌کنندگان بازگردانده شد تا مورد بازنگری قرار بگیرد و سپس تأیید گردید. در مرحله بعد، بازاندیشی توسط پژوهشگران و رجوع به داده‌های خام انجام گرفت و در نهایت از نظارت و تأیید متخصصان استفاده شد. با توجه به اینکه مضامین‌ها مستند می‌باشد موضوع اعتماد به یافته‌ها قابل دفاع است. ضمن اینکه قابلیت تعمیم نتایج، در تحقیقات کیفی کمتر از تحقیقات کمی مورد نظر پژوهشگران است. در جدول ۲، نمونه کدهای استخراج‌شده از مضامین‌ها ارائه شده است. حدود ۱۵۰۰ کد اولیه از ۱۰ مضامین استخراج شد.

جدول ۲. نمونه کدهای اولیه از مضامین‌ها درباره تجربیات زیسته پیرامون سال اول

کد	عنوان کدهای اولیه	کد	عنوان کدهای اولیه
A-1	مفید نبودن دوره آموزشی بدو ورود	B-7	احترام به قوانین کلاسی
A-1	برنامه نداشتن در برگزاری کلاس‌های آموزشی	B-7	کنترل کلاس
A-1	دیر هنگام بودن دوره آموزشی	B-8	الگوبرداری از معلم
A-1	بی‌ثمر بودن دوره آموزشی	B-8	تقلید از رفتار معلم
A-1	یاد ندادن نحوه آموزش کتب در دوره آموزشی	B-8	یکی بودن حرف و عمل معلم
A-1	سود نداشتن دوره آموزشی	B-9	انجام تکالیف
A-1	بررسی نکردن کتب در دوره آموزشی	B-9	بازخورد گرفتن از تلفن و پیام‌های والدین
A-1	بی‌توجهی به تازه‌واردان در دوره ضمن خدمت	B-9	همسال سنجی
A-1	منحصر نبودن آموزش‌های ضمن خدمت برای ماده ۲۸ ها (آزمون استخدامی)	B-9	سنجش رضایت‌مندی دانش‌آموزان از معلم
A-1	عدم توجه مدرس ضمن خدمت به معلم تازه‌کار	C-1	ارتباط صحیح و درست
A-1	مفید نبودن کلاس ضمن خدمت	C-1	محبت دوسویه معلم و دانش‌آموز
A-2	بی‌برنامگی آ.پ در تعیین مدرسه و پایه	C-1	نقش تعامل و ارتباط در موفقیت تدریس
A-2	تأثیر بی‌برنامه بودن آ.پ در روز اول مهر	C-1	تنها ابزار معلم، اخلاق و رفتار و ارتباط خوب
A-2	عدم آموزش معلم - ماده ۲۸- تا قبل مهرماه	C-1	اهمیت نحوه ورود به کلاس
A-2	ندادن محتوای آموزشی به معلم	C-1	آسان و شیرین شدن درس به خاطر رفتار معلم
A-2	جواب‌گو نبودن نظام آموزشی	C-1	زنگ اول برای خوش و بش کردن با بچه‌ها
A-2	عدم هزینه کرد بهینه منابع مالی در آ.پ	C-1	خود اظهاری دانش‌آموزان در زنگ اول
A-2	اتلاف زیاد زمان معلم توسط آ.پ	C-1	شروع مدرسه با گفتگوی صمیمانه

یافته‌ها

- کدهای اولیه در قالب ۵ مضمون اصلی و ۳۳ مضمون فرعی طبقه‌بندی گردید که عبارت‌اند از:
- ❖ عوامل زمینه‌ای (کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی (ماده ۲۸)- کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان- مدیریت سیستم آموزش و پرورش- مدیریت مدرسه- ارزشیابی ناقص از معلم- جو کلاس- محتوای برنامه درسی- امکانات و تجهیزات- حقوق)
 - ❖ صلاحیت حرفه‌ای (عشق و علاقه به معلمی- مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری- انگیزه- بهره‌گیری از روش‌های متنوع و فعال تدریس- ارائه تکلیف و جریمه‌های مناسب- ایراد در تدریس در هفته‌های ابتدایی- نوآوری و خلاقیت معلم تازه‌کار- دانش روانشناسی و مشاوره- استعدادیابی- مدیریت کلاس- توجه به الگو بودن- تنوع ارزشیابی)
 - ❖ تعاملات (ارتباط با دانش‌آموز- ارتباط با والدین- ارتباط با مدیر- ارتباط با سایر معلمان)
 - ❖ فشار (فشار روانی- فشار کاری- قصد ترک شغل- القای سختی پایه‌ی تدریس)
 - ❖ آمادگی (عدم آشنایی و آمادگی- تلاش برای آمادگی- یادگیری آزمون و خطایی- احساس نیاز به کمک و راهنمایی)

۱- عوامل زمینه‌ای

نومعلمان بر این باورند که زمینه و بافتاری که در آن قرار دارند بر ادراکات و تجارب زیسته آن‌ها مؤثر است. برای نمونه، دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی (ماده ۲۸)، هرچند که مزایای بیشماری در بر دارد اما نتایج مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از این افراد پذیرفته‌شده از طریق آزمون استخدامی با چالش‌هایی روبه‌رو بودند و آن را مفید و سازنده برای خود نمی‌دیدند، حتی بعضی از آنها ذکر کرده‌اند که بسیاری از این دوره‌های آموزشی بی‌ثمر و بدون فایده بودند و نیاز معلم را به خوبی از نظر یادگیری و اشراف داشتن بر مطالب کتاب درسی به درستی رفع نمی‌کنند و نحوه تدریس مطالب درسی در کلاس‌های ضمن خدمت به خوبی انجام نمی‌گیرد.

از طرفی مصاحبه با فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان نیز درباره کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان، حقایقی را آشکار می‌سازد که اشتراکاتی با نظرات پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی دارد از جمله اینکه؛ بسیاری از دروس ارائه‌شده ماندگاری و ثمره کمی برای دانشجویان دارد. برخی کتب به طور دقیق و موشکافانه بررسی و تدریس نمی‌شوند، بسیاری از دروس ارائه‌شده قابلیت انعطاف‌پذیری لازم برای استفاده و کاربرد در دوران تحصیل و تدریس را ندارد. اظهارات چند مصاحبه‌شونده در زیر آمده است:

"(آموزش‌ها) فکر می‌کردم حالا که آمدم مدرسه به دردم می‌خورد که متاسفانه این جوری نبود."

"و چیزهایی که در دانشگاه خوانده بودیم چیزهای خیلی مختصری بود که هم از یاد می‌رفت و زیاد به درد آدم نمی‌خورد و کتاب‌های درسی را زیاد موشکافانه بررسی نکرده بودند."

در مورد مدیریت مدرسه باید گفت که شخصیت مدیر و قاطعیت باید همراه و توأم با انعطاف پذیری باشد و وجه مدیریتی صرفاً نباید به صورت آمرانه و دور از انعطاف باشد. ارزشیابی معلمان نیز باید به طور دقیق، منصفانه، مداوم و همه جانبه در طی سال تحصیلی باشد و از ارزشیابی‌های شتاب‌زده توسط بازرسان دوری شود. همچنین دقت کافی و لازم را برای ارزشیابی از معلمان و دانش‌آموزان به همراه داشته باشد. علاوه بر آن باید به این نکته توجه کرد که این گونه ارزشیابی‌ها دل‌سردی و دل‌آزردگی معلمان را نسبت به سیستم آموزش و پرورش به وجود می‌آورد. به طوری که معلم برای سیستم ارزشی قائل نمی‌شود و باعث کاهش رغبت و انگیزه پرشور اولیه معلم برای ادامه روند فعال کار خود در مدرسه و در کلاس درس می‌شود. محتوای برنامه درسی و کتب باید طوری طراحی شده باشند که علاوه بر یاددهی مطالب تئوری و علمی به دانش‌آموزان، یادگیری یک یا چندین مهارت مفید نیز در آن آورده شده باشد تا هم کتاب‌ها برای دانش‌آموزان جذابیت لازم را داشته باشند و هم اینکه در آینده درازمدت کاربردی باشند. حجم بالای کتب درسی در کلاس‌های شلوغ مانعی جدی بر یادگیری دانش‌آموزان است. هر چه امکانات مدارس بیشتر باشد و تجهیزات هوشمند چون: برد هوشمند، رایانه و ویدیو پروژکتور در کلاس‌ها وجود داشته باشد و مدرسه نیز فضای کافی برای آزمایشگاه، نمازخانه، کلاس هوشمند و کتابخانه دارا باشد به شرط استفاده معلمان و دانش‌آموزان از این وسایل و امکانات، فرایند یاددهی-یادگیری ماندگاری بیشتری خواهد داشت و این فرایند پویاتر و هدفمندتر خواهد شد. در این خصوص مصاحبه‌شوندگان چنین اظهار داشتند:

"... به نظر من باید سلسله مراتب وجود باشد چرا وقتی مدیر، مدیر هست باید همه از حرفشون حساب و کتاب ببرند."

"... (بازرس) اصلاً هیچ چیز در مورد ویژگی‌های تربیتی نپرسید، اصلاً، دو سؤال ریاضی نوشت و همین و... و نگاه دفترها کرد ببیند ما امضا می‌کنیم، تکالیف را می‌بینیم، بررسی می‌کنیم یا نه و بعدش هم رفت."

"... متاسفانه ملاک معلم برتر الان در کشور ما شده چی؟ معلمی که کلاس ششم است و دانش‌آموز تیزهوشان تحویل مدرسه می‌دهد... در حالی که باید همه جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، ... ملاک نمونه این است..."

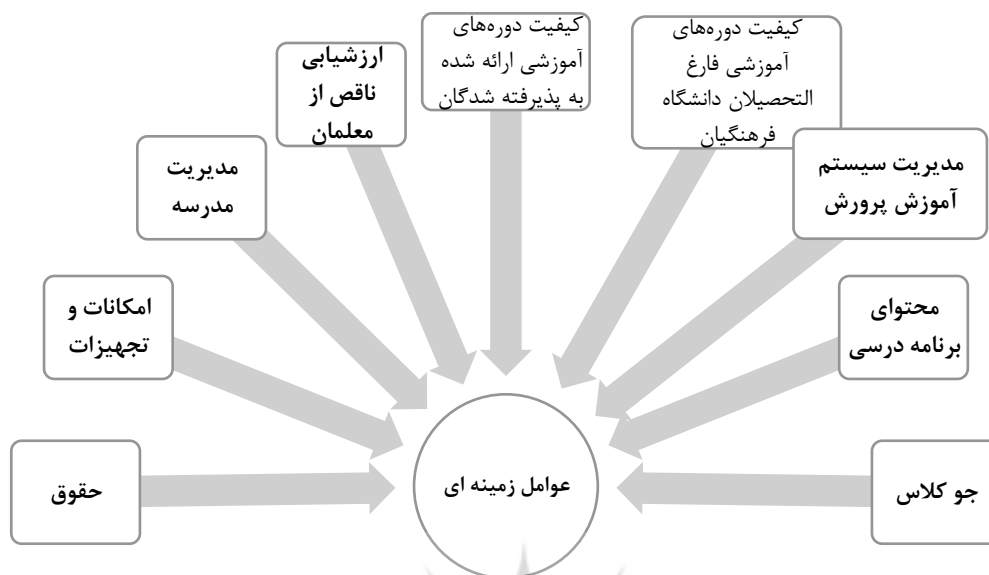
"... درست هم این بود محتوای آموزشی این کتاب‌ها در کنار طرح‌ها و برنامه‌های دیگر باشد که بچه توانایی‌های دیگرش را بتواند بروز بدهد..."

"... باید طوری باشد که این بچه تا چند سال آینده بفهمد آخر این کاری که الان داره انجام میده

(در بزرگسالی) مربوط می‌شود به برنامه‌ای که فلانی (معلم) در فلان پایه انجام می‌داده."

"... هر چیزی باعث شود که فکر معلم درگیر شود؛ مثلاً با مسئله ... حقوق ... بالاخره ضرر می‌زند بر

دانش‌آموز، که متاسفانه امروزه اصلاً نمی‌شه بگوییم که این چنین نیست."



نمودار ۱- نحوه تشکیل مضمون اصلی اول

۲- صلاحیت حرفه‌ای

تقویت توانمندی‌ها و صلاحیت‌های علمی، اخلاقی و حرفه‌ای، می‌تواند به نومعلمان در موفقیت در ایفای وظایف معلمی در سالیان آغازین تدریس کمک کند. هر معلمی در فرآیند تدریس خود موفق‌تر است که روش‌های متنوع تدریس را با یکدیگر ترکیب کند و روش تلفیقی فعالی در آموزش خود داشته باشد و دانش‌آموزان را به چالش بکشانند، قوه ذهن، تخیل، تفکر و تعقل آنان را فعال کند. معلم باید فرآیند تدریس و تکلیف را برای بچه‌ها راحت و علی‌الخصوص هدفمند کند و برای توفیق بیشتر در این امر مهم، باید از اصول دانش روان‌شناسی، مشاوره، خصوصیات و خلقیات دانش‌آموزان اطلاعات لازم و کافی به دست آورده باشد. از هر دانش‌آموزی طبق نیاز و ضعف او، و استعداد او تکلیف بخواهد. معلم باید تکالیف را طبق نیاز بچه‌ها و تلفیق آنان با کارهای خلاق و جالب همراه کند تا دانش‌آموز جدای از لذت مطالعه و درس خواندن، لذت انجام تکالیف را نیز بچشد و تکالیف را فرصتی برای یادگیری بهتر و بیشتر خود بداند.

"... و الآن فهمیدم که یه خورده باید تکلیف را کم می‌کردم که اینقدر خسته نشوند از نوشتن و بیزار نشوند..."

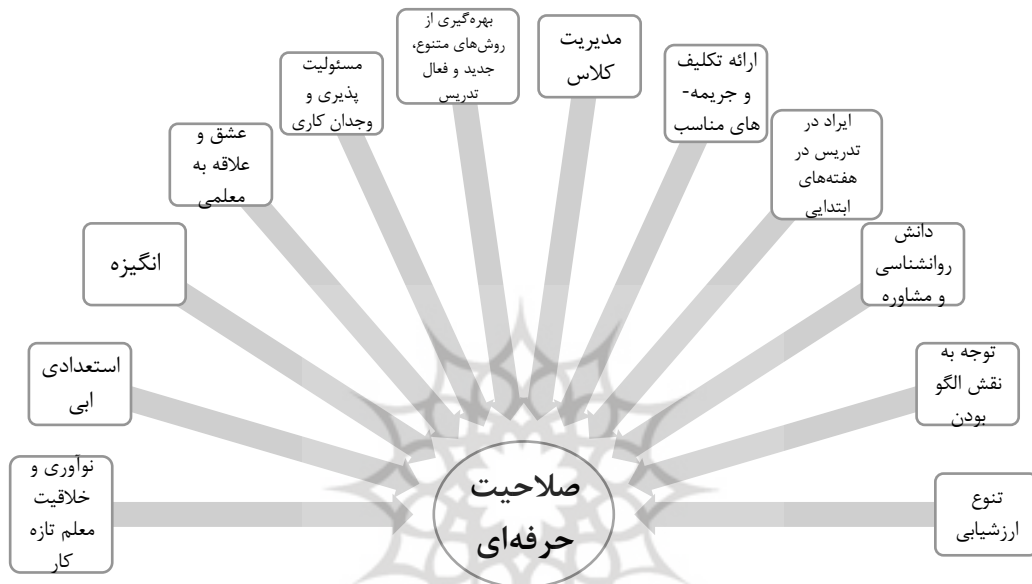
"... استعدادیابی این نیست که فقط به نوشتن و خواندن باشه... با تمرین‌های مختلف خلاقیت

بچه‌ها را در می‌آوردم... و به مدیر مدرسه ارجاع می‌دادم."

"... وظیفه و تعهد من آن است که خودم را آماده کنم از لحاظ تخصصی..."

"... معلم باید حتماً اگر که رشته تحصیلی‌اش مشاوره یا روان شناسی نیست حداقل چند واحد که شده در مورد بچه‌ها و رشد و شناخت ویژگی‌های روانی بلد باشد یا حداقل چند واحد پاس کرده باشد، فکر می‌کنم این خیلی تأثیر داشت..."

"... اگر سؤالی برای خودش پیش اومد یا دانش‌آموزش مشکلی داشت، نمی‌دانست، حتماً حتماً به مراکز مشاوره ارجاع بده و مشورت بگیره... و حتی آگه خودش هم تجربه نداره از تجربیات دیگران استفاده کنه..."



نمودار ۲- نحوه تشکیل مضمون اصلی دوم

۳- تعاملات

ارتباط دوسویه معلم و دانش‌آموزان رکن اساسی در کلاس درس و محیط مدرسه می‌باشد و معلم باید با رابطه منعطف، متعادل و هوشمندانه، ارتباط خود را با دانش‌آموزان و اولیای آن‌ها به صورت مثبت و سازنده برقرار و سپس حفظ کند و با داشتن اقتدار در حین محبوبیت خود، حریم خود و کلاس درس را از هر نابسامانی و گزند حفظ نماید. ارتباط صمیمی متعادل معلم با دانش‌آموزان، آن‌ها را مجذوب به درس، و نوعی محرک آنان به سمت انجام مشتاقانه تکالیف و باعلاقه درس خواندن آن‌ها هست و حتی مشارکت بهتر و فعال‌تر آنان را در کلاس درس به دنبال دارد. همچنین رابطه منطقی و منصف معلم با والدین، آنان را در مشارکت و همراهی بیشتر با معلم، توجه بیشتر به فرزند خود و نظارت دقیق‌تر بر تکالیف فرزندان نیز ترغیب می‌نماید، به‌طوری‌که معلم، والدین را به عنوان بازوانی نیرو دهنده و کمک دهنده در جهت پیشبرد اهداف خود و در اجرای برنامه‌های موفقیت‌آمیز کلاس می‌بیند. همچنین روابط صمیمانه‌ای که بین معلم، مدیر و معاونان و دیگر همکاران در مدرسه وجود دارد، نقش زیادی در سوق دادن او به سمت

اجرای طرح‌های مختلف آموزشی می‌باشد.

"... معلمی که هر ۱۵ دقیقه‌ای در دفتر مدرسه با مدیر بحثش بشود، ۴۵ دقیقه هم در کلاس که

می‌رود اوقاتش تلخ است..."

"...یک معلم داریم خیلی کارش خوب بود ولی خشک بود و وقتی دانش‌آموزش می‌رفت در کنارش

در حدی که یک معلم-دانش‌آموز کارش را انجام می‌داد، همین. به خاطر همین هم بود که هیچ وقت

گوش به حرفش نمی‌دادند..."

"... از آنجا متوجه شدم که یه خورده حدومرز بد نیست چون آن‌ها (خانواده‌ها) می‌آمدند و برای من

حدومرز مشخص می‌کردند..."

"... اول اینکه معلم را به عنوان مدیر کلاس قبول داشته باشد، دوم آن‌که..."



نمودار ۳- نحوه تشکیل مضمون اصلی سوم

۴- فشار

بعضی از معلمان سال اول ممکن است حساسیت زیادی نسبت به معلم سال اولی بودن خود داشته باشند، به طوری که استرس زیادی ناشی از ناتوان پنداری خود در مدیریت کلاس، تفکر عدم توانایی‌شان در تدریس خوب داشتن در روز اول مدرسه و اولین دیدار با دانش‌آموزان را تجربه کنند و این فشار روانی زیاد و مداوم در طی سال تحصیلی بر فشار کاری آنان نیز می‌افزاید. همچنین انرژی چندین باره‌ای که در فرآیند تدریس از معلم گرفته می‌شود می‌تواند منجر به عدم رضایت معلم از شغل خود و به دنبال آمدن انگیزه‌ی ترک شغل را به همراه داشته باشد.

"... بماند که تا ظهر انرژی فوق العاده زیادی از من گرفته می‌شد..."

"...استرس خیلی زیادی داشت مدیریت کلاس..."

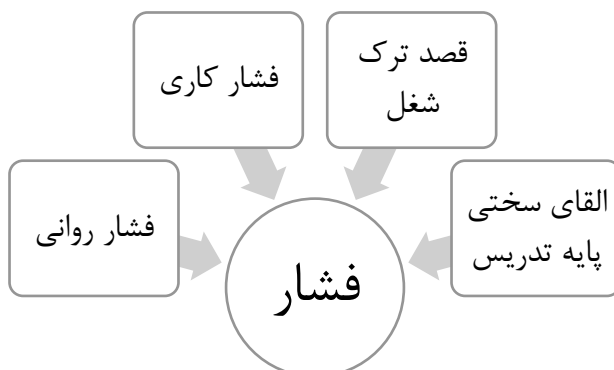
"...گریه می‌کردم و گفتم من نمی‌خواهم معلم باشم دیگر، این قدر که این سردرگمی و نمی‌دانستم

چه کار بکنم رو من تأثیر گذاشته بود که..."

"... و همه از همون اول توی سرت می‌کنند که پایه چهارم سخته اینقدر سخته، چرا سال اول رفتی

پایه چهارم..."

"... تعداد زیاد بچه‌ها در کلاس خیلی اذیت کننده بود..."



نمودار ۴- نحوه تشکیل مضمون اصلی چهارم

۵- آمادگی

هر چند که دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های کارورزی با محیط مدرسه، خصوصیات دانش‌آموزان، جو متفاوت کادر مدرسه و انتظارات مدیر و معاونان و برنامه‌های مدارس آشنایی مختصری به دست آوردند اما در شروع سال اول معلمی خود قطعاً با چالش‌هایی چون ندانستن روال بعضی از کارها در ابتدا، کم‌تجربه بودن در برخورد با دانش‌آموزان و نحوه فعال تدریس بعضی از دروس روبرو خواهند شد و یک معلم کم‌تجربه در سال‌های شروع کار خود باید از طریق مطالعه کردن، شناخت نیازها و علایق، خصوصیات روانی و جسمانی دانش‌آموزان، بودجه‌بندی کردن مطالب، یادگرفتن مطالب جدید و به‌روز کردن علم و اطلاعات خود، خود را آماده رفع این‌گونه چالش‌ها و مسائل پیش رو کند.

"...وقتی که یک هفته اول مهر گذشته بود بالاخره کادر مدرسه، مدیریت مدرسه برنامه‌ها را به من گفتند این کار را بکن و این کار نکن. والدین و دانش‌آموزان، فوق برنامه و هیچکدام را من نمی‌شناختم و نمی‌دانستم..."

"... محتوای کتاب‌ها را من خودم می‌نشستم و می‌خواندم همه‌اش..."

"... اما بقیه (دانش‌آموزان) یعنی بچه‌هایی بودن که هفته دوم و سوم گریه می‌کردن و می‌گفتن من یاد نمی‌گیرم. و فکر می‌کردم مشکل از من (معلم) هست، مشکل از آموزش من هست، صحبت‌هایی که با همکاران می‌کردیم می‌گفتند که ما هم همین است..."

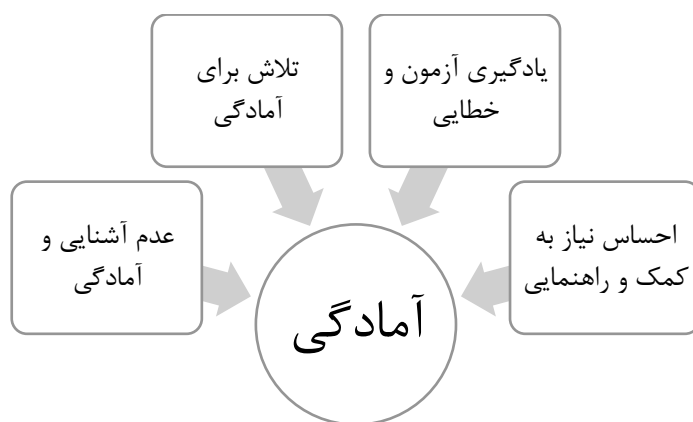
"... ولی کارورزی با تجربه روز اول کلاس متفاوت بود کارورزی که مدرسه می‌روید کار به دست شما نمی‌دهند و خودمان (دانشجو-معلم) اگر کمی و کاستی هم داشتیم معلم (راهنما) می‌توانست جبران کند..."

"... یعنی این‌ها فرق‌هایی بود که دانشگاه با کلاس درس داشت، کلاس درس یک دنیای واقعی هست

و دانشگاه‌ها یک دنیای زیبا این جور چیزی بود..."

"اگر فردا می‌خواستیم درس بدهم به محض آنکه می‌آمدم خانه کارهای فردا را آماده می‌کردم و حتماً برای فردا شیوه تدریس را مشخص می‌کردم. نه اینکه کامل طرح درس بنویسم، فقط روش تدریس و

کارهایی که می‌خواهم/انجام بدهم را می‌نوشتیم در حدی که بدانم می‌خواهم چه کار را انجام بدهم و صبح که بیدار می‌شدم می‌دانستم چه کارهایی را می‌خواهم/انجام بدهم."



نمودار ۵- نحوه تشکیل مضمون اصلی پنجم

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق با یافته‌های پژوهش و مضامین فرعی به‌دست‌آمده، عوامل زمینه‌ای که موجب شکل‌گیری این پدیده، توصیف‌شده عبارت بودند از: کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی (ماده ۲۸) - کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان - مدیریت سیستم آموزش و پرورش - مدیریت مدرسه - ارزشیابی ناقص از معلمان - جو کلاس - محتوای برنامه درسی - امکانات و تجهیزات - حقوق.

دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی (ماده ۲۸)، هرچند که مزایای بی‌شماری در بردارد اما نمونه‌های مصاحبه گرفته‌شده نشان می‌دهد که بسیاری از این افراد پذیرفته‌شده از طریق آزمون استخدامی با چالش‌هایی روبه‌رو بودند و آن‌ها را مفید و سازنده برای خود نمی‌دیدند به‌طوری‌که بعضی از آن‌ها ذکر کرده‌اند که بسیاری از این دوره‌های آموزشی بی‌ثمر و بدون فایده بودند و یا به عبارتی پوچ به‌حساب می‌آیند و نیاز من معلم را به‌خوبی از نظر یادگیری و اشراف داشتن بر مطالب کتاب درسی به‌درستی و آن‌چنان که باید و شاید رفع نمی‌کنند؛ و نحوه صحیح و بررسی دقیق و درست مطالب درسی در این دوره‌ها و کلاس‌های ضمن خدمت به‌خوبی انجام نمی‌گیرد. از طرفی مصاحبه با فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان نیز درباره کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به آنان مواردی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و اشتراک نظرانی با نظرات پذیرفته‌شدگان آزمون استخدامی در آن دیده می‌شود از جمله اینکه؛ بسیاری از دروس ارائه‌شده ماندگاری بسیار کم و ثمرهٔ کم برای دانشجویان دارد. برخی کتب به‌طور دقیق و موşkافانه بررسی و تدریس نمی‌شوند و بسیاری از دروس ارائه‌شده قابلیت

انعطاف‌پذیری لازم برای استفاده و کاربرد فرد در دوران تحصیل و تدریس خود را ندارد. از نظر مصاحبه‌شوندگان در مورد وظایف سیستم آموزش و پرورش نیز اختلالاتی وجود دارد: اختلالاتی نظیر بی‌برنامه بودن سیستم آموزش و پرورش در مشخص کردن مدرسه و پایه تدریس معلم، ندادن محتوای آموزشی به معلم، جواب‌گو نبودن سیستم آموزش و پرورش در قبال برخی از مشکلات و مسائلی که برای معلمان پیش می‌آید. سیستم آموزشی، در برآورده کردن نیازها و انتظارات معقول معلم از آن کمبود دارد و اینکه محدودیت ایجاد شده و ایرادهای آن می‌تواند تیشه به ریشه پیشرفت تحصیلی و موفقیت معلمان و دانش‌آموزان بزند و بستر خلاقیت و رشد و پیشرفت را از آنان سلب کند و عواقب جبران‌ناپذیری را در درازمدت به وجود بیاورد.

با توجه به تأثیر عوامل زمینه‌ای درک شده از داده‌ها که در حل چالش‌های معلمی نقش دارد می‌توان گفت آموزش و پرورش که می‌خواهد محصول ارزشمندی را به جامعه تحویل دهد باید نیروهای سازمانی خوبی تربیت کند و به معلمان آموزش‌های کافی و وافی ارائه دهد تا آن‌ها بتوانند دانش‌آموزانی شایسته و نزدیک‌تر به ایده‌آل تحویل جامعه بدهند تا مورد رضایت جامعه باشد. با نگاه اجمالی به مصاحبه‌ها می‌توان به این نتیجه رسید که انتظارات سیستم در قبال فراهم شدن انتظارات معلم می‌باشد. این انتظارات از جمله مسئله امکانات و مسئله حقوق معلمان است و این اهم بر خلاقیت، انگیزه و کارآیی معلم در تدریس تأثیر دارد. اگر آموزش‌های ارائه‌شده به نومعلمان کارآیی لازم را نداشته باشد و کتب درسی موشکافانه بررسی نشود و صرفاً به چیستی پرداخته شود نه چگونگی، ماندگاری و ثمره کم برای دانشجویان دارد و نومعلمان در بدو ورود دچار آشفتگی ذهنی می‌شوند و بعد به‌سختی می‌توانند از پس شرایط سخت شغلی ب‌آیند. رفتارهای مدیران و جو کلاس از عواملی هست که کم و کیف آن در تدریس معلم دخیل هست البته برای هر معلم این شرایط متفاوت هست و تأثیرات خاص خود را دارد. معلمان کمبود امکانات مدرسه‌ها، جمعیت زیاد کلاس‌ها، رفتار نامناسب برخی مدیران با معلم تازه‌کار، تفاوت دید و تفاوت سن بین خود و مدیر را مانعی برای اجرای مناسب تدریس به شیوه نوین می‌دانستند و خواستار همگن‌سازی انتظارات و اهداف و نیروی انسانی و محتوای کتاب‌درسی از بالا به پایین با یکدیگر هستند تا بتوانند محتوا را مطابق با هدف‌ها تدریس نمایند و دانش‌آموز شایسته تربیت کنند. با توجه به پژوهش (Borji, 2017) برنامه‌های آشناسازی مهم‌ترین اولویت برای نومعلمان در بدو ورود به سازمان است؛ زیرا این فرایند در زندگی شغلی آنان تأثیرگذار است و سازمان آموزش و پرورش نیز باید توجه خاص‌تر به این موضوع داشته باشد. (Jafari et al, 2016) نشان دادند عوامل معلمان و نیازهای یادگیری آنان، محیط یادگیری، مدیریت مدرسه و منابع مالی بر توسعه حرفه‌ای معلمان مؤثر است که این نتایج نیز هم سو با یافته‌های پژوهش حاضر هست. از نظر (Khakivatan, 2013) آموزش‌های بدو ورود می‌تواند در نومعلمان مهارت‌هایی را ایجاد کنند که در دانشگاه به‌صورت کامل قادر به دستیابی آن نبوده‌اند و این خود باعث ایجاد انگیزه در این معلمان می‌شود. این در حالی هست یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مصاحبه‌شوندگان با توجه به نوع استخدامی بیان‌های متفاوتی از آموزش‌های بدو ورود داشتند و قریب به اتفاق ورودی‌های آزمون استخدامی، آموزش‌های بدو ورود را مفید نمی‌دانستند و ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان با توجه به اساتید و دروسی که داشتند رضایت

کمی را اعلام کردند. (Lepisto-Wood, 2013) با مطالعه تجربه زیسته معلمان، مشکلاتی شامل: مربی‌های ناکارآمد و عدم حمایت مدیریت را برشمرد که همسو با یافته‌های پژوهش حاضر نیز می‌باشد.

دومین مضمون اصلی که در رابطه با تجارب زیسته نومعلمان از سال اول تدریس ظهور پیدا کرد صلاحیت حرفه‌ای می‌باشد. معلم باید دانش روان‌شناسی و مشاوره را به‌خوبی بلد باشد به‌نحوی که بتواند دانش‌آموز و مقتضیات سنی و فردی او را بشناسد و درک کند و ویژگی‌های روانی او را تا حدی بداند. یکی از صلاحیت‌های حرفه‌ای که (Majdi et al., 2018) برمی‌شمارند دانش حرفه‌ای؛ دانش پداگوژی هست که مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. مصاحبه‌ها نشان داد معلمان تعهد لازم را نسبت به کار خود داشتند و از داشتن نقاط ضعف در تدریس خود متأثر و اندوهگین بودند و این نشان‌دهنده تعهد بالای کاری آن‌ها نسبت به کارشان است. معلمان در برابر دانش‌آموزان به‌عنوان نسل آینده مسئولند. این مسئولیت در تحقیق (Askari & Kiani, 2017) به‌عنوان یکی از ساحت‌های هفت‌گانه صلاحیت حرفه‌ای معلم نام برده شده است. از سوی دیگر، معلمان باید رفتار متناسب با شأن خود داشته باشند چون دانش‌آموزان از آنان الگو می‌گیرند و از دید دانش‌آموز حرف و عمل معلم دقیق موردسنجش قرار می‌گیرد.

سومین مضمون اصلی که در رابطه با تجارب زیسته نومعلمان از سال اول تدریس ظهور پیدا کرد تعاملات در چهار دسته ارتباط با والدین، خانواده‌ها، مدیر و ارتباط با سایر معلمان است. پژوهش (Aghdasi et al., 2013) نشان می‌دهد معلمان به‌طور معمول برای برقراری نظم در کلاس‌های مدارس دچار مشکل هستند و مهم‌ترین گفتمان معلمان و دانش‌آموزان در کلاس‌های موفق پس از برقراری نظم، ارائه بازخوردهای کلامی و غیرکلامی به دانش‌آموزان از سوی معلم است. (Askari & Kiani, 2017) یکی از ساحت‌های هفت‌گانه صلاحیت حرفه‌ای را مدیریت پیرامون و محیط یادگیری عنوان می‌کنند که همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. با توجه به پیشینه پژوهش ارتباطات به رشد جنبه‌های روان‌شناختی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کمک شایانی می‌کند (Mohammadi & et al., 2017). گام نخست فرآیند آموزش و پرورش عبارت است از برقراری رابطه و ارتباط. همان‌طور که معلمان در امر آموزش مهارت دارند، به دانش و مهارت برقراری ارتباط مؤثر نیازمندند. یافته‌های (Mohammadi Baghmelai & Yousefi, 2017) نیز همسو با پژوهش حاضر نشان می‌دهد تعاملات معلم و دانش‌آموزان بر پیشرفت تحصیلی و علاقه‌مندی آنان به انجام فعالیت‌های مدرسه مؤثر است. معلمان به علت سال اولی بودن با یکسری دشواری از قبیل عدم اعتماد خانواده‌ها، ترس والدین از معلم تازه‌کار و همچنین گارد گرفتن خانواده‌ها نسبت به معلم سال اولی روبه‌رو می‌شدند. معلم با اینکه کارهایی برای جلب اعتماد خانواده‌ها و اصلاح نظر مدیر مانند مستند کردن فعالیت‌ها و برقراری ارتباط مثبت و سازنده با والدین انجام می‌دهد؛ اما گاهی تداوم این کم‌اعتمادی باعث عدم اطمینان کافی، دیده نشدن معلم توسط کادر مدرسه می‌شود. از نظر معلم تازه‌کار چون حدودمرزها را خوب نمی‌شناسد با آزادی بیش‌ازحد دادن و مدارا کردن با خانواده‌ها باعث می‌شود تا والدین دخالت‌هایی در کار معلم بکنند و حتی در کار تدریس به امرونی‌گی کردن خانواده به معلم می‌انجامد و حدودمرز مشخص کردن خانواده برای معلم اتفاق می‌افتد که با گذر زمان این حد شناخته خواهد شد. همچنین پشتیبانی و حمایت مدیر از معلم، حمایت بیشتر در حضور خانواده‌ها و همچنین طرفداری او در

اداره امری مهم برداشت می‌شود. رابطه گرم و صمیمی مدیر و معلم سبب بهتر عمل کردن معلم در کلاس می‌شود. نحوه برخورد مدیر با معلم بر تدریس تأثیر زیادی دارد و مدیران باید از روش‌های تدریس جدید نومعلمان استقبال کنند و قدرت و فرصت به آنان بدهند تا بتوانند در داشتن روش تدریسی مناسب به اطمینان برسند.

چهارمین مضمون اصلی که در رابطه با تجارب زیسته نومعلمان از سال اول تدریس ظهور پیدا کرد فشار است. مدیریت کلاس به دست معلم تازه‌کار یکی از موارد استرس‌زا هست. معلم با تعدادی دانش‌آموز متفاوت روبه‌رو است که وظیفه تدریس به آنان را دارد. برخی مصاحبه‌شوندگان در بدو ورود به‌خاطر پایه تحصیلی که در سال اول دست‌به‌کار تدریس می‌شوند مورد سرزنش، و القای سختی و دشواری قرار می‌گیرند. پایه چهارم و ششم ابتدایی در بین آموزگاران سختی زیادتری نسبت به تدریس دیگر پایه‌ها دارد. نومعلمان در هفته‌های اول با رویارویی جو و فضای جدید و مسئولیتی که در برابر جامعه یعنی ساختن آینده یک جامعه بر عهده دارند احساس استرس می‌کنند. یکی دیگر از فشارهای روانی حساسیت خود معلم به‌خاطر سال اولی بودن خود هست. عذاب وجدان از احتمال خوب درس‌ندادن و سرگردانی خیلی بدی که به دلیل عدم آمادگی به سراغ آن‌ها آمده است می‌تواند حالت روحی بدی را در آنان ایجاد کند. تعداد زیاد دانش‌آموزان، محدودیت زمان، سختی کار تدریس باعث شده معلم پس از پایان ساعت کاری، گویی که انرژی‌شان تمام‌شده و از خستگی و فرسودگی شدید ذهنی به خستگی بدنی دچار می‌شوند. فرسودگی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر فشار شغلی در معلمان هست که بر جنبه‌های مختلف کار و اجتماعی آنان تأثیر می‌گذارد. درحالی‌که معلم وقت و انرژی فراوانی را برای فراگیران گذاشته است با تجربه‌های نامطلوب فشار روانی، به مرور قدرت تحمل فشار و توانایی مقابله با آن را کاهش داده و در نهایت منجر به قصد ترک شغل در برخی از آنان در شروع کار می‌شود و بیشتر آنان درگذر زمان بیان کردند که از عدم ترک شغلشان رضایت داشتند. یافته‌های (Yaqub Nejad Qain et al., 2015) این یافته را تأیید می‌کند.

پنجمین مضمون اصلی که در رابطه با تجارب زیسته نومعلمان از سال اول تدریس ظهور پیدا کرد آمادگی است. نومعلمان باید آمادگی‌های ذهنی لازم را برای شروع خوب داشته باشند. بیشتر مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کنند که با ورود به مدرسه با فضا و محیط جدیدی روبه‌رو شده‌اند. این تجربه با تجربه‌های کارورزی که داشتند تفاوت دارد. در حقیقت تدریس در کلاس یک دنیای واقعی هست و دانشگاه یک دنیای زیبا. نومعلمان کمبودهایی را در خود حس کرده بودند از جمله: آشنا نبودن با تمام محتوای آموزشی، آشنا نبودن با برنامه‌های مدرسه، آشنا نبودن با انتظارات مدیر و اقتضائات سنی دانش‌آموزان، آشنا نبودن با خانواده‌ها و انتظارات آن‌ها. همچنین با چالش‌های تدریس و کج فهمی‌های دانش‌آموزان در هفته‌های اول که روبه‌رو می‌شوند احساس نیاز به کمک و راهنمایی می‌کنند. این چالش‌ها در بیشتر معلمان مصاحبه‌شونده وجود داشت که این چالش نیز در هم‌دوره‌ای‌ها هم اتفاق افتاده است. آن‌ها پذیرای چالش‌های معلمی با توجه به مسئولیتی که قبول کرده‌اند، بودند و با استفاده از کتاب‌های آموزشی، اینترنت، کانال شبکه‌های مجازی و استفاده از راهنمایی‌های دیگر معلمان در تلاش برای رفع آن بودند. اما کمی

تجربه در معلم سال اولی به عنوان عامل عدم موفقیت تلقی می شود. یافته های (Fountain, 2014) نیز این مطلب را تأیید می کند.

با توجه به مصاحبه هایی که انجام شد، نومعلمان درخواست دارند که مدیر مدرسه قاطع، همراه و توأم با انعطاف پذیری باشد. ارزشیابی معلمان به طور دقیق، منصفانه، مداوم و همه جانبه در طی سال تحصیلی باشد و از ارزشیابی هایی که به صورت شتاب زده و از روی سر تکلیف بر بازرسان تحمیل شده، دوری شود. محتوای برنامه درسی و کتب مهارتی باشد. به طور طبیعی هر چه امکانات مدارس و تجهیزات آن ها بیشتر و پیشرفته تر باشد و وسایل هوشمند چون: برد هوشمند، رایانه و ویدیو پروژکتور در کلاس ها وجود داشته باشد به شرط استفاده معلمان و دانش آموزان از این وسایل و امکانات، و تمایل معلمان برای بهره گیری از این امکانات در روند تدریس خود، فرایند یاددهی-یادگیری ماندگاری بیشتری خواهد داشت و این فرایند پویاتر و هدفمندتر خواهد شد.

عشق و علاقه به شغل معلمی اولین و مهم ترین محرک معلم در: توفیق یافتن او در شغل خود، لذت بردن از فرآیند تدریس، نحوه تعامل خود با دانش آموزان، انگیزه هادی بودن او با دانش آموزان در امور تحصیل و زندگی آن ها می باشد. اما حق و حقوق معلم نیز جزو الزاماتی است که در سیستم آموزش و پرورش باید به آن توجه فراوان شود و برنامه مناسبی برای آن در نظر داشت. همه معلمان باید تعهد کاری خود را نسبت به دانش آموزان و والدین شان بپذیرند و در این جایگاه کم کاری یا قصوری نداشته باشند و این مسئولیت خطیر و مهم خود را به طور کامل پذیرفته و آن را درک کنند. معلمان سیستم آموزش و پرورش کشور ما باید فرآیند تدریس و تکلیف را برای بچه ها راحت و علی الخصوص هدفمند کند و برای توفیق بیشتر در این امر مهم، باید و حتماً از اصول دانش روانشناسی، مشاوره، خصوصیات و خلیات دانش آموزان اطلاعات لازم و کافی به دست آورده باشند. ارتباط دوسویه معلم و دانش آموزان رکن اساسی در کلاس درس و محیط مدرسه می باشد و معلم باید با رابطه منعطف، متعادل و هوشمندانه، ارتباط خود را با دانش آموزان و اولیای آن ها به صورت مثبت و سازنده برقرار و حفظ کند؛ و با داشتن اقتدار در حین محبوبیت خود، حریم خود و کلاس درس را از هر نابسامانی و گزند حفظ نماید. همچنین روابط صمیمانه ای که بین معلم، مدیر و معاونان و دیگر همکاران در مدرسه وجود دارد، نقش زیادی در سوق دادن او به سمت اجرای طرح های مختلف آموزشی می باشد. حمایت مدیر از معلم و روش های جدید و خلاقانه تدریس او باعث مصمم تر و با انگیزه تر قدم گذاشتن او در ادامه دادن این رسالت بزرگ خویش می باشد.

هر چند که دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در دوره های کارورزی با محیط مدرسه، خصوصیات دانش آموزان، جو متفاوت کادر مدرسه و انتظارات مدیر و معاونان و برنامه های مدارس آشنایی مختصری به دست آوردند اما در شروع سال اول معلمی خود قطعاً با چالش هایی چون ندانستن روال بعضی از کارها در ابتدا، کم تجربه بودن در برخورد با دانش آموزان و نحوه فعال تدریس بعضی از دروس روبرو خواهند شد و یک معلم کم تجربه چه در سال اول معلمی خود و چه در سال های شروع کار خود باید از طریق مطالعه کردن، شناخت نیازها و علایق، خصوصیات روانی و جسمانی دانش آموزان، بودجه بندی کردن مطالب، یاد گرفتن مطالب جدید و به روز کردن علم و اطلاعات خود، خود را آماده رفع این گونه چالش ها و مسائل

پیش رو کند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، قابلیت تعمیم کمتر نتایج پژوهش‌های کیفی نسبت به پژوهش‌های کمی است چون تحلیل داده‌های کیفی به نوعی وابسته به محقق است و ممکن است نتایج متأثر از شرایط مکانی و زمانی دیگر باشد. بر این اساس، در حوزه پژوهشی، پیشنهاد می‌شود تجارب زیسته نومعلم‌ان در شهرهای مختلف مطالعه شود، حتی از روش‌های کمی نیز استفاده شود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران و معلمان باتجربه مدارس به حمایت و راهنمایی نومعلم‌ان بپردازند، دوره‌های آموزشی ورودی‌های آزمون استخدامی و دروس دانشگاه فرهنگیان کاربردی‌تر و مؤثرتر برگزار گردد. تهیه امکانات و تجهیزات مناسب با اهداف کتاب‌های درسی. کاهش فشار ادراک‌شده نومعلم‌ان در سال‌های اول تدریس از طریق کاهش مسئولیت‌های اضافی، ارائه راهنمایی و کمک به معلم تازه‌کار با در نظر گرفتن یک معلم راهنما در کنار معلم تازه‌کار نیز از پیشنهادهای اثربخش می‌باشد. کسب رضایت از نومعلم‌ان برای ورود در فرایند مصاحبه و ضبط مصاحبه، محرمانه بودن هویت نومعلم‌ان در مراحل گردآوری و تحلیل داده‌ها و انتشار نتایج، عاری بودن فرایند مصاحبه از هرگونه آسیب جسمی و روانی برای مشارکت‌کنندگان، حفظ رازداری و امانت‌داری در انتقال چالش تجربه‌شده از اهم ملاحظات اخلاقی مدنظر این پژوهش است.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی شرکت‌کننده‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالب حاضر توسط نویسنده‌ها مقاله تأمین شد.

تعارض منافع

بنابراین اظهار نویسنده‌ها مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Aarts, R., Kools, Q., & Schildwacht, R. (2020). Providing a good start. concerns of beginning secondary school teachers and support provided. *European Journal of Teacher Education*, 43(2), 277-295.
- Aghdasi, Q. Kiamanesh, A. Mahdavi Hazaveh, M. Safarkhani, M. (2013). Teacher-student interaction in the classroom of successful and unsuccessful schools: a case study of elementary schools participating in the Perls 2006 and Timms 2007 test. *Journal of Education and Training*. 30(119). 93-12. [In Persian].
- Askari, M. Kiani, G. (2017). The standard model of teacher professional qualification in the level of the Islamic Republic of Iran. *Education Quarterly*. 34(134). 9-30. [in persian].
- Bashokooh-Ajirloo, H., Zahed-Babolan, A., Akbari, T., & Khaleghkha, A. (2022). Qualitative And Data Base Model of Teachers' Talent Development (Case Study: Ardabil Primary School Teachers). *Research in Teaching*, 10(2), 144-169. doi: <https://doi.org/10.34785/J012.2022.031>. [In Persian].
- Borji, Z. (2017). *New employees' understanding and experience of the process of familiarization before employment with a phenomenological approach (case study of new employees 2014-2016)*. Master's thesis. Ilam University. [In Persian].
- Davari, R., Oladian, M., & Imani, M. N. (2023). Designing a Model For Spiritual Leadership in Secondary Education Managers in Tehran. *Research in Teaching*, 11(1), 1-21. [In Persian].
- Etela, P., Saadabadi Motlaq, H., & Yazdani, S. (2023). A Study of Modifications in Teachers' Pedagogical Beliefs: Pre-Service Versus Novice Teachers. *Journal of Applied Linguistics and Applied Literature: Dynamics and Advances*, 11(1), 55-75. doi: 10.22049/jalda.2023.28028.1471. [In Persian].
- Farrell, T. S. (2019). My training has failed me: Inconvenient truths about second language teacher education. *TESL-EJ*, 22(4), 1-16.
- Fountain, T. (2014). *A phenomenological study investigating transformative learning strategies implemented by 10 Title I elementary principals that influence novice teacher retention*. A Dissertation Doctor of Education in Educational Leadership. Lamar University.
- Gholam, A. (2018). A Mentoring Experience: From the Perspective of a Novice Teacher. *International Journal of Progressive Education*, 14(2), 1-12.
- Irannejad, M., Aliasgari, M., Musapoor, N., & Niknam, Z. (2020). Induction Needs of Beginning Teachers of Primary Schools: Unmatched Challenges. *Journal of higher education curriculum studies*, 10(20), 289-308. [In Persian].
- Jafari, H. , Abul Ghasemi, M. Ghahramani. M. Khorasani A. (2016). Organizational and contextual factors of professional development of elementary teachers in exceptional schools. *School Management*. 5 (1). 73-92. [in persian].
- Khakivatan, N. (2013). *Investigating the relationship between novice teachers' attitudes about pre-service training and their motivation*. Master's thesis. Allameh Tabatabaie University. [In Persian].

- Kolpek, E. (2018). *What's Going on in Room 109?: Principal Reports of Novice Elementary Teacher Capacity to Respond to Behavior Challenges*. Ed.D. Dissertation, University of Houston
- Lepisto-Wood, K. (2013). *Understanding the Lived Experiences of Novice Teachers in an Urban Texas School District*. A Dissertation Doctor of Education. Higher Education and Adult Learning. Walden University.
- Majdi, P., Naderi, A. Saif Naraghi, M. (2018). Teacher qualifications according to global characteristics and its validation from the point of view of principals and exemplary school teachers. *School Management*. 7(1). 84-104. [in persian].
- Mohammadi Baghmelai, H. Yousefi, F. (2017). The structural relationship of teacher-student interaction. Academic engagement and students' adaptation to school. *Journal of Education and Learning Studies*. 10(2). 75-99. [In Persian].
- Mohammadi, M. Naseri Jahormi, R. Mokhtari Z. Hasampur. Z. Naseri Jahormi. R. (2017). Phenomenological understanding of the lived experience of elementary school teachers of verbal communication. *Quarterly Journal of Educational Innovations*. 17(3). 7-22. [in persian].
- Movahedzadeh, S. H., & Hassani, M. (2021). Analyze Novice Teachers' Experiences of Teaching Challenges in Multigrade Classrooms. *New Educational Approaches*, 16(1), 115-140. doi: 10.22108/nea.2022.130682.1686. [In Persian].
- Salari, P., Tavan A. (2019). Study professional needs of Graduated New teachers of Farhangian University in Farsi language education in elementary school. *Journal of Psychological Science*. 17(72),945-950. URL: <http://psychologicalscience.ir/article-1-28-en.html>[In Persian].
- Sikma, L. (2019). Moving beyond Induction and Mentoring: The Influence of Networks on Novice Teacher Experiences. *Journal Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, (27)3, 317-341.
- Talley, P. (2017). *Through the Lens of Novice Teachers: A Lack of Administrative Support and Its Influence on Self-Efficacy and Teacher Retention Issues*. A Dissertation Doctor of Philosophy. University of Southern Mississippi.
- Yaqub Nejad Qain, N. Behrangi, M. Zainabadi, H. (2015). Expectations of novice teacher about parents, Results of mixed method research at primary school in Tehran City. *Journal of Educational Sciences*, 22(2), 5-20. doi: 10.22055/edu.2016.12892