

تأثیر مدیریت مدیران آموزشی بر عملکرد نومعلمان دانش آموخته ی دانشگاه فرهنگیان

سیده طوبی دلداده^۱، سید برزو جمالیان زاده^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان

^۲ دکتری زبان و ادبیات فارسی دانشگاه شیراز، مدرس دانشگاه فرهنگیان

نویسنده مسئول:

سیده طوبی دلداده

چکیده

عملکرد نومعلمان، افزایش رضایت و هماهنگی ساختن تلاش ها در شکل دهی به امکانات و منابع موجود جهت تحقق اهداف آموزشی و دانشگاه و در نتیجه تقویت روحیه نو معلمان و آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت و نوآوری استعداد های بالقوه نومعلمان از جمله وظایف مدیران آموزش است. هدف از تحقیق حاضر بررسی کیفیت تأثیر مدیران آموزشی بر عملکرد نو معلمان دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان می باشد. این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از جهت روش از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. جامعه ی آماری این پژوهش شامل کلیه نومعلمان دانش آموخته ی دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور که در سال های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد مشغول به تدریس شده اند، می باشد. بر اساس آمار ارائه شده از طرف اداره ی آموزش و پرورش این استان ۳۲۲ نفر می باشد. مطابق با فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۰۰ نفر کافی می باشند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه محقق ساخته می باشد. که این پرسش نامه بعد از گردآوری مبنای نظری پژوهش و با توجه به تجزیه و تحلیل های محققین پیشین توسط پژوهشگر طراحی شده است. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین عوامل مورد بررسی با عملکرد نو معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی با عملکرد نو معلمان به ترتیب: انتقال اهداف بازدهی درس ($P = 0/001$ و $r = 0/73$)، ارائه منظم اطلاعات ($P = 0/001$ و $r = 0/67$)، اجتناب از ابهام گویی ($P = 0/001$ و $r = 0/73$)، تدارک تمرین و بازخورد ($P = 0/001$ و $r = 0/62$) می باشد بنابراین هر فرضیه تأیید می گردد.

کلمات کلیدی: مدیران آموزشی، عملکرد، نو معلمان، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

در راستای موفقیت سازمان های آموزشی و اصلاح فرآیند آموزش و پرورش، توجه به نقش کلیدی معلمان در کنار دیگر نیروهای اثر بخش سازمان های آموزشی بسیار مهم است. ارتقاء عملکرد معلمان همواره هدفی است که مدیران اجرایی تمایل دارند به طور مشخص و قابل اطمینانی راه های دستیابی به آن را در یابند تا از این طریق زمینه برای پیشبرد مؤثر آموزش و یادگیری و تحقق هدف های آموزشی را فراهم سازند. نقش مدیران آموزشی ارائه کمک به معلمان در یک محیط علمی، مشارکتی و حرفه ای با هدف کمک های تخصصی برای بهبود آموزش و در نتیجه پیشرفت نظام آموزشی می باشد. برنامه ریزی آموزشی بدون معلمان فعال و با انگیزه در سطح نظری باقی خواهد ماند و در سطح برنامه ریزی های کلان کشوری، زیان غیرقابل جبران را بر پیکره کشور و توسعه آن بر جا خواهد گذاشت. شرایط فعلی آموزش و پرورش نه تنها شرایط لازم را برای جذب نیروی با کیفیت مهیا نمی سازد، بلکه موجب انتقال نیروهای با کیفیت از آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر سازمان ها می شود و این مساله برای قشر زیادی از افراد به خصوص نومعلمین ایجاد نارضایتی و دغدغه می کند. ناگفته پیداست که ایجاد نارضایتی و دغدغه برای نومعلمین پیامدهای به دنبال خواهد داشت که پیامد این نارضایتی در سه سطح خود را نشان می دهد: در سطح فردی، کاهش تأثیر نقش الگویی نومعلم، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی (علیزاده و رضایی، ۱۳۸۸: ۱۵).

ویلسون (۲۰۱۶) نیز با بررسی وضعیت معلمان در یک بازه زمانی هفت ساله به این نتیجه رسید که عملکرد معلمان به شکل منفی تحت تأثیر دغدغه ها و نگرانی های آنها و همچنین تحت تأثیر مدیریت و مدیران آموزشی قرار می گیرد. مطالعات داخل کشور نیز بیانگر آن است که چالش ها و مشکلاتی که نو معلمان با آن رو به رو هستند می تواند تأثیر منفی بر عملکرد آنها داشته باشد (جباری، ۱۳۹۵: ۴۵؛ حسینی و شفیعی، ۱۳۹۴: ۱۵۷).

امروزه اهمیت و نقش آموزش و مدیران آموزشی در توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان ها بر کسی پوشیده نیست. اصولاً ارتقای سطح علمی افراد و پویایی سازمان ها و بهره گیری آنان از تازه های جهان دانش، بدون تکیه بر آموزش و پرورش مدیران آموزشی مستعد و پویا میسر نبوده و حتی افزایش توان اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و شکوفایی سازمان های یادگیرنده منوط به بسط و گسترش آموزش و رویکردهای سیستم مدیران آموزشی می باشد (سلیقه دار و حسین زاده، ۱۳۹۵: ۳۰۱). جوامع برای تداوم به آموزش و پرورش مطلوب و بهینه اعضای خود نیازمندند. این امر موجب می شود که آموزش و پرورش در میان نظام های دیگر اجتماعی اهمیت بالایی یافته و نقشی مهم و اساسی ایفا نماید. این نظام تلاش دارد با رهبری موثر و به نحوی مطلوب وظایف محوله را در راستای اهداف کلی جامعه و سازمان به انجام برساند. این کار بدون کمک همه اعضا میسر نمی باشد و در این میان معلمان به عنوان مؤثرترین افراد، نقش کلیدی در موفقیت یا عدم موفقیت اهداف آموزشی دارند. انجام مطلوب نقش معلمی مستلزم آن است که مدیران بدانند چگونه در آنان ایجاد انگیزه نموده و آن ها را با اهداف سازمانی پیوند دهند. (ارن و تزل، ۲۰۱۰: ۱۶۴) عملکرد نومعلمین، افزایش رضایت و هماهنگی ساختن تلاش ها در شکل دهی به امکانات و منابع موجود جهت تحقق اهداف آموزشگاه و دانشگاه و در نتیجه تقویت روحیه نو معلمان و آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت و نوآوری استعدادهای بالقوه نومعلمین از جمله وظایف مدیران آموزش است که در این پژوهش به مهمترین تأثیرات مدیران آموزشی بر عملکرد نو معلمان پرداخته می شود.

بیان مسأله

با توجه به وظایف مدیران آموزشی، بعضاً مشکلات و موانع در فرآیند آموزشی قابل مشاهده است که از جمله کمرنگ بودن روابط دوستانه بین مدیران و نومعلمین، عدم تخصص بعضی از مدیران مدارس، کاهش انگیزه در میان مدیران، عدم توجه به مبانی روانشناسی و جامعه شناسی و علوم ارتباطات الگوهای فعال تدریس و پژوهش از جمله مسئله های این تحقیق است. (گرن، ۲۰۰۰: ۱۲۴) در پژوهشی که میرزایی پور (۱۳۹۵) بر روی مدیران و معلمان با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رویکرد معلمان انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین انتظارات معلمان از مدیران در حیطه های برنامه ریزی آموزشی و درسی، امور کارکنان، امور دانش آموزان، روابط مدرسه و اجتماع، تسهیلات و تجهیزات، امور مالی و اداری، تغییر و نوآوری و میزان عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین معلمین زن و مرد از لحاظ انتظاراتشان از مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما بین مدیران زن و مرد از لحاظ عملکردشان از نظر معلمان تفاوت معنی داری وجود دارد. به نظر استرانگ (۲۰۰۶) در سال های اخیر ارزشیابی از عملکرد معلم به عنوان یکی از جنبه های اساسی توسعه مدارس مورد توجه واقع شده است. به گفته وی ارزشیابی معلم از این شناخت ناشی می شود که معلم در قالب هر گونه پیشرفت در نظام آموزشی قرار دارد و در سال های اخیر همزمان با تأکید بیشتر بر پاسخگویی و تحلیل دقیق تری از متغیرهای تأثیر گذار بر بازده های آموزشی، کاملاً ثابت شده است که معلم مهمترین نیروی مدرسه ای مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است. ارزشیابی آموزشی از

جمله ارزشیابی معلم همراه با نهضت پاسخگویی (مسئولیت پذیری) در آموزش و پرورش کشورها اهمیت یافته است. (گریسون، ۲۰۰۸: ۵۲) مدیران آموزشی هماینگ کننده و کنترل کننده فعالیت های دسته جمعی برای رسیدن به هدف مطلوب سازمان با حداکثر کارایی است (جویس، ۲۰۱۱، ترجمه محمدرضا بهرنکی، ۱۳۹۱: ۶۳). توجه به مدیریت آموزشی در بر دارنده دو نتیجه انی و آتی است. نتیجه انی، حاصل از مدیریت کسانی است که شرایط و صلاحیت کار در سازمان های آموزشی را کسب کرده باشند. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و امنیت شغلی کارکنان، از سوی مدیران جهت هماینگ ساختن تلاش ها، شکل دهی به امکانات و منابع موجود و تحقق اهداف سازمان اهمیت دارد. از این رو تقویت روحیه کارکنان، آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری کارکنان از رویکردهای انی مدیریت آموزشی است (میرکمالی، ۱۳۹۰: ۷۴) از جمله نتایج آتی، توجه به مدیریت آموزشی، تأثیر به سزایی دارد که مدیران آموزشی می توانند در ذهن، شناخت، درک و فهم مدیران دیگری چون مدیران مالی و اداری، صنعتی و ... داشته باشند. رشد و بهبود کیفیت حرفه های مختلفی چون پزشکی، مهندسی، حقوق، ... و سایر مشاغل موجود در جامعه متأثر از صلاحیت و شایستگی مدیران آموزشی می باشد در راستای موفقیت سازمان های آموزشی و اصلاح فرآیند آموزش و پرورش توجه به نقش کلیدی معلمان در کنار دیگر نیروهای اثر بخش سازمان های آموزشی بسیار مهم است. ارتقاء عملکرد معلمان همواره هدفی است که مدیران اجرایی تمایل دارند به طور مشخص و قابل اطمینانی راه های دستیابی به آن را در یابند تا از این طریق زمینه برای پیشبرد مؤثر آموزش و یادگیری و تحقق هدف های آموزشی را فراهم سازند (کانترو و هال، ۲۰۱۳: ۶۸)

مدیران آموزشی باید از مهارت، تجربه، تعهد و تخصص لازم برخوردار بوده و از دیدگاه ها و نظریات مختلف مدیریتی آگاهی داشته باشند تا بتوانند در عرصه آموزش و پرورش برای بهبود توانمندسازی آن را تبدیل به عمل و کاربرد نمایند. در آستانه قرن بیست و یکم و در هزاره سوم تبدیل نظریه به کاربرد و مهارت در موقعیتهای واقعی و عینی ملاک و معیار قضاوت تلقی می شود. پیچیدگی امر تعلیم و تربیت و نیز دسترسی به حوزه ای از معرفت که ما را علی رغم همه معضلات در رسالتی که بر دوش داریم، راهبر باشد نیاز به پژوهش های علمی دارد. هرچند تاکنون به دلایل عدیده، تحقیقات در آموزش و پرورش ایران، نتوانسته جایگاه اصلی خود را پیدا کند که شاید یکی از اصلی ترین دلایل آن، عدم باور و اعتقاد مدیران به نتایج این گونه تحقیقات باشد اما به هر حال نمی توان بدون استناد به یافته های تحقیقاتی، پاسخ گوی این همه پرسش در نظام تعلیم و تربیت بود (روشن قیاس و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۲).

ارزشیابی عملکرد معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه امروزه یکی از سیاست های آموزشی مهم محسوب می شود و یک استراتژی قوی برای بهبود آموزش دانش آموزان در جهت رسیدن به پیشرفت تحصیلی بهتر است. در این راستا، عملکرد گروه های آموزشی فعال در حوزه نظارت و راهنمایی آموزشی، به عنوان بخشی از برنامه های تضمین کیفیت و اثربخشی آموزش و پرورش در جهت بهسازی و رشد حرفه ای معلمان به شمار می رود. در نظام های آموزشی اغلب کشورها، هدف از قرار دادن نقش نظارت و راهنمایی آموزشی به طور رسمی، حل و فصل مسائل و مشکلات آموزشی معلمان، فرآیند تدریس و یادگیری و ارتقاء کیفیت عملکرد آنان است. مدیران باید به کارکنان روحیه و شخصیت و به توانمندی های آن ها اهمیت بدهند و همچنین نقاط ضعف آن ها مورد توجه مدیران قرار گیرد تا نسبت به رفع کمبودها و ضعف ها اقدام شود، هر سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی خود نیاز به منابع انسانی کارآمد و متخصص دارد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، ازجمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. لذا این پژوهش با هدف بررسی ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل به دنبال شناسایی مشکلات موجود نظام ارزیابی عملکرد معلمان و آرایه پیشنهادی در خصوص اجرای بهتر و دقیق تر این نوع ارزیابی از عملکرد آنان می باشد. حال با توجه به مباحث فوق می توان گفت که سؤال اصلی تحقیق این است که تأثیر مدیران آموزشی بر عملکرد نو معلمان دانش آموزان دانش آموزان چگونه است؟

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

تعاریف مفهومی

۱- مدیران آموزشی

مدیران آموزشی به افرادی گفته می شود که قابلیت رشد شخصی و حرفه ای و نیز توانایی اداره کردن خویش، دانشگاه و مدرسه و نیز از توانایی پرورش و هماینگ سازی فرآیند های خود رهبری اعضا در ارتباط و همسو با اهداف آموزشگاه برخوردارند (غلامی، ۱۳۹۳: ۱۵۷). افرادی دارای فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی است که به طور رسمی و غیر رسمی درون یک نظام واحد شکل و سازمان می یابند، تا اهداف و مقاصد آموزشی را تحقق بخشند (چانگ، ۲۰۱۴: ۵۲)

۲- نو معلمان

نومعلم فردی است که بر نامه درسی (مسلکی) را در یکی از مراکز تربیت معلمی آموخته است و درجه آموزش معتبری را بدست آورده برای دیگران آموزش میدهد (آدامز، ۱۹۹۹: ۱۴) نومعلم کسی است که با یک یا چند شاگرد یا متعلم به رفتار تعاملی می پردازد و هدفش این است که در وجود متعلم تغییری ایجاد کند، این تغییر به هر نحوی که ایجاد می شود نزد معلم به مثابه یک تغییر هدفمند تعلیمی و تربیتی است (عامری، ۱۳۸۸: ۸۶). نومعلم کسی است که براساس توان علمی ویژه ای به استخدام درمی آید تا مقاصد هدایت و راهنمایی تجربه های یادگیری شاگردان را در یک موسسه آموزشی دولتی و غیر دولتی برعهده گیرد (متین، ۱۳۷۸: ۶۳).

۳- عملکرد

عملکرد را می توان به عنوان مجموع ارزش های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد تعریف کرد. همچنین، عملکرد یک ویژگی رفتاری می باشد؛ رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی که در طول یک دوره زمانی اتفاق می افتد (میرکمالی، ۱۳۹۰: ۴۶).

تعاریف عملیاتی

۱- مدیران آموزشی

در این پژوهش منظور از مدیران آموزشی، مدیران مدارس ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه ی دوم استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ می باشد که برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی، نظارت و ارزشیابی فرآیند آموزش را بر عهده دارند.

۲- نومعلم

در این پژوهش نو معلم به کسی گفته می شود که به مدت ۴ سال در دانشگاه فرهنگیان به تحصیل پرداخته و هم اکنون به مدت یک یا دو سال در مدارس مقاطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه ی دوم استان کهگیلویه و بویراحمد مشغول به تدریس می باشد.

۳- عملکرد

در این پژوهش منظور از عملکرد، نمره ای است که نو معلمان مشارکت کننده در پژوهش از پاسخ به سؤالات پرسشنامه ی ۳۵ سؤالی محقق ساخته کسب می کنند.

۴- انتقال اهداف بازدهی درس

میزان نمره ای است که مشارکت کننده از سؤالات ۱-۷-۱۳-۱۵-۱۶-۱۷-۲۳-۲۴ و ۲۷ پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش به دست می آورد.

۵- ارائه منظم اطلاعات

میزان نمره ای است که مشارکت کننده از سؤالات ۳-۴-۵-۶-۸-۱۴-۱۸-۲۵-۲۸-۳۳ پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق به دست می آورد.

۶- اجتناب از ابهام گویی

میزان نمره ای است که مشارکت کننده از سؤالات ۹-۱۰-۲۱-۲۹-۳۴ پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق به دست می آورد.

۷- تمرین و بازخورد

میزان نمره ای است که مشارکت کننده از سؤالات ۲-۱۹-۲۰-۲۲ پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق به دست می آورد.

تشریح مفهوم عملکرد

در ضرورت و تشریح مفهوم عملکرد هولتون و بیتز (۱۹۹۵) خاطر نشان ساخته اند که مفهوم عملکرد دارای ساختار چند بعدی است که ارزیابی آن، بسته به انواع عوامل، متفاوت است. آنها همچنین به اهمیت این موضوع که هدف ارزیابی، نتایج عملکرد است یا رفتار اشاره می نمایند. در مورد این که عملکرد چیست، نگرش های متفاوتی وجود دارد. می توان عملکرد را فقط سابقه نتایج حاصله تلقی کرد. از نظر فردی، عملکرد، معادل سابقه موفقیت های یک فرد است. تعاریف متفاوتی از عملکرد شده است که عبارتند از: کین (۱۹۹۶) معتقد است عملکرد، چیزی است که فرد به جا می گذارد و جدای از هدف است. برنادین و همکارانش (۱۹۹۵) معتقدند که عملکرد باید به عنوان نتایج کار تعریف شود، چون نتایج قوی ترین رابطه را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و نقش های اقتصادی، دارد. فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد عملکرد را معادل انجام، اجرا، تکمیل، انجام کار سفارش یا تعهد شده می داند. کمپ بل معتقد است که عملکرد، رفتار است و باید از نتایج متمایز شود، زیرا عوامل سیستمی می توانند نتایج را منحرف کنند (ساکتی، ۱۳۹۵: ۹۹). در صورتی که عملکرد به گونه ای تعریف شود که هم رفتار و هم نتایج را در بر گیرد، دیدگاه جامع تری حاصل می گردد. تعریف بروم براچ (۱۹۸۸) این

ویژگی را دارد: عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجرا کننده ناشی می شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه ی خود نتیجه به حساب می آیند. این تعریف از عملکرد، منجر به این نتیجه گیری می شود که هنگام مدیریت عملکرد گروه ها و افراد، هم ورودی ها (رفتار) و هم خروجی ها (نتایج) باید در نظر گرفته شوند. هارتل این مدل را مدل ترکیبی مدیریت عملکرد می نامد. این مدل سطوح توانایی یا شایستگی و موفقیت ها را همانند هدف گذاری و بازبینی اهداف، پوشش می دهد (آرمسترانگ، ۱۳۸۵: ۵۵).

تعریف عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رهنورد، ۱۳۸۷: ۶۷). سازمان ها برای حفظ حیات خود، و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند (بزاز جزایری، ۱۳۸۷: ۱۴). عملکرد به چگونگی انجام وظایف، فعالیت ها و نتایج حاصله از آنها اطلاق می شود. (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۹) عملکرد سازمانی از دهه های گذشته مورد علاقه هم محققین دانشگاهی و هم مدیران بخش های اجرایی بوده است چرا که نتیجه نهایی استفاده از منابع ملموس و ناملموس در سازمان ها است هر چند که منابع ناملموس برای سازمان ها اهمیت بیشتری دارد. به اعتقاد شرمهرون و همکارانش (۲۰۰۲) عملکرد به کیفیت و مقدار موفقیت های کار فردی یا گروهی اشاره دارد. آرمسترانگ (۲۰۰۶) عملکرد را یک استراتژی می داند که مبتنی بر تجزیه و تحلیل عوامل اساسی موفقیت و سطوح عملکرد حاصله بر پایه آن عوامل است (بزاز جزایری، ۱۳۸۷: ۴۸). معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۳) ارایه شده است: «فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (رهنورد، ۱۳۸۷: ۲۰۱). مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم شود:

۱) کارایی که توصیف کننده ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداها می بین

۲) اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه ی انطباق برونداها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه های اولویت دار، و فاصله ی فیزیکی)، و کیفیت (درجه ی تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می شوند. مولین (۲۰۰۲) در تعریف خود از سنجش عملکرد بر چگونگی مدیریت و ارزش آفرینی به شرح زیر تأکید دارد: «ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمان ها و ارزش آفرینی آن ها برای مشتریان و دیگر ذینفعان. همان طور که پرت (۲۰۰۵) تأکید می کند، تعریف مولین از غنای بیشتری برخوردار است. زیرا واژه ی ارزشیابی هم کیفیت و هم کمیت را پوشش می دهد. در ضمن همان طور که خود نیلی (۲۰۰۵) نیز اشاره می کند، ارزش آفرینی برای ذینفعان در موفقیت سازمانی نقش کلیدی دارد. بی شک، مدیران نیاز دارند بدانند ذینفعان کلیدی سازمان آن ها را چگونه ادراک می کنند، و تصریح این امر در تعریف عملکرد، سازمان ها را به سنجش ادارک ذینفعان ترغیب می کند.

عملکرد نو معلمان

معلمان، مهمترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند (سلیقه دار و حسین زاده، ۱۳۹۵: ۲۳۷). همچنین پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد نومعلمانی یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است. عملکرد نومعلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می شود که توسط نومعلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می گیرد. عملکرد بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید نومعلمان از مهمترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می افتد (علیزاده و رضایی، ۱۳۸۸: ۳۲۴). پژوهش های گذشته نشان داده اند که رفتار مدیران آموزشی می تواند بر رفتارها و عملکرد نومعلمان تأثیر بگذارد. رفتار، اعمال، تغییرات و یا رهبری یک مدیر اثر قابل ملاحظه ای بر رفتارها و نگرش کارکنان دارد مرور ادبیات و پیشینه پژوهش ها نشان می دهد که رابطه میان راهبردهای تغییر مدیران آموزشی و عملکرد نومعلمان چندان روشن نیست و مستلزم بررسی های بیشتری است. تقریباً در هیچ پژوهشی، چه داخلی و چه خارجی تاکنون مستقیماً به این موضوع پرداخته نشده، اگرچه پژوهش هایی به طور مجزا در این خصوص صورت گرفته، ولی تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباط میان این دو مقوله اختصاص داده نشده است.

پیشینه تجربی تحقیق

۱- تحقیقات داخلی

میرزایی پور، زینب (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین انتظارات معلمان از مدیران و میزان عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی پرداخته است. در این تحقیق تعداد ۱۴۷ نفر زن و ۵۴ نفر مرد از بین معلمان ابتدایی ناحیه دو خرم آباد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. ابزار اندازه گیری این پژوهش یک پرسشنامه دو وجهی بود. نتایج تحقیق نشان داد: بین انتظارات معلمان از مدیران در حیطه های برنامه ریزی آموزشی و درسی، امور کارکنان، امور دانش آموزان، روابط مدرسه و اجتماع، تسهیلات و تجهیزات، امور مالی و اداری، تغییر و نوآوری و میزان عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین معلمان زن و مرد از لحاظ انتظاراتشان از مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما بین مدیران زن و مرد از لحاظ عملکردشان از نظر معلمان تفاوت معنی داری وجود دارد. امجد زبردست (۱۳۹۴) در تحقیقی به تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس به واسطه گری انگیزش معلمان و خوش بینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سمنان: ارائه ی یک مدل پرداخته است. در بررسی خصوصیات روان سنجی مؤلفه ها، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که همه ابعاد رهبری توزیعی و اثربخشی مورد تأیید می باشند. اما یکی از ابعاد خوش بینی تحصیلی و دو بعد از ابعاد انگیزش به دلیل ضعف در شاخص ها و خطای کوواریانس، از مدل اندازه گیری حذف شدند. همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان داد که الگوی ساختاری از برازش خوبی برخوردار است و ۰/۷۹ از واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می کند. نتایج نشان از اهمیت بالای نقش متغیرهای پژوهش در تعیین اثربخشی مدارس دارند. همچنین یافته ها نشان دادند انگیزش و خوش بینی معلمان اثر مستقیم بالایی بر اثربخشی مدارس دارند و نیز رهبری توزیعی ارتباط معناداری با انگیزش و خوش بینی معلمان دارد. تنها مسیر مستقیم رهبری بر اثربخشی مدارس معنادار نبود. اما به طور غیر مستقیم و از طریق متغیرهای میانجی، رهبری توزیعی اثربخشی مدارس را پیش بینی کرد. پژوهشگران در این تحقیق نتیجه گرفتند که سبک رهبری توزیعی مدیران، به جهت انعطاف پذیری و ایجاد ساختار ارگانیک در مدارس و افزایش ارتباطات و توانمندی افراد، از ابعاد اساسی و لازم، جهت افزایش اثربخشی در مدارس برخوردار می باشد. نتایج این پژوهش اهمیت توجه به اثر غیر مستقیم رهبری توزیعی با توجه به متغیرهای میانجی را بر اثربخشی مدارس نشان می دهد. بهارستان (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی نقش مدیران آموزشی از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهر یزد پرداخته است. این تحقیق دارای پنج سؤال پژوهشی بود که پس از مطالعه و تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که نقش انسانی - اجتماعی و نقش آموزشی - حرفه ای مدیران آموزشی نقش غالب نیست؛ در حالی که برخلاف انتظار نقش اداری - سازمانی مدیران آموزشی نقش غالب محسوب می شود. از نظر صلاحیت علمی نیز راهنمایان آموزشی از شایستگی لازم برخوردار نیستند و بین اظهار نظرهای گروه های مطالعه شده تفاوت معناداری وجود ندارد. جوادی پور و محمدی (۱۳۹۳) در تحقیقی به ارزیابی عملکرد معلمان راهنما از دیدگاه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران براساس مدل جان وایلز و جوزف باندی پرداخته اند. روش تحقیق زمینه یابی (پیمایشی) بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و معلمان مناطق نوزده گانه شهر تهران به تعداد ۲۸۵۳۶ نفر تشکیل دادند. نمونه آماری با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه تعداد ۳۷۹ نفر برآورد گردید و به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۴۲ گویه استفاده شد. پایایی سؤال ها به روش محاسبه آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ محاسبه گردید نتایج با استفاده از روش های آمار توصیفی چون جداول فراوانی، درصد میانگین و آزمون های t و تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که عملکرد معلمان راهنما (راهنمایان آموزشی) از دیدگاه مدیران و معلمان در شش بعد بهسازی و آموزش، رشد حرفه ای، روابط انسانی، ارزشیابی، امور اداری و برنامه های درسی ضعیف می باشد.

۲- پیشینه تحقیقات خارجی

پوتر^۱ و مودی^۲ (۱۹۷۹) در تحقیق خود دریافتند که کارکنانی که سطوح بالاتری از مدیریت حرفه ای را دارا هستند، بهتر کار انجام می دهند، رضایت شغلی بالاتر و نیز بازدهی بالاتر و سطوح پایین تر غیبت از کار و تأخیر را دارا می باشند. نتایج مطالعات بات و الکو^۳ (۲۰۰۳) نشان داد برنامه های منعطف کاری با بالابردن خودمختاری، تعهدات کاری و غیر کاری افراد را بالایی برد. در پژوهشی که توسط اکپراوین^۴ در سال (۲۰۰۸) در رابطه با تأثیر ادراک برابری بر رضایت شغلی و عملکرد نومعلمان در کشور نیجریه صورت گرفت، نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین ادراک برابری، تعهد حرفه ای و رضایت شغلی بود.

1. Poter

2. Mowday

3. Batt&Valcour

4. Ok Para & Wynn

گارتمایر^۵ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر برنامه‌های مدیریت آموزشی جهت بهبود عملکرد نومعلمان پرداختند. در این تحقیق که بین ۱۴۸ نفر از معلمان تازه کار انجام شد، ابعاد مختلف تاثیرگذاری دوره‌های آموزشی بر صلاحیتهای حرفه‌ای آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان داد که برنامه‌های آموزشی مورد استفاده به شکل معنی‌داری باعث بهبود توانایی‌های حرفه‌ای و ارتباطی معلمان می‌شود. لورمن^۶ و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین عملکرد نومعلمان با فرسودگی شغلی آنها پرداختند. بدین منظور تاثیر دو بعد از صلاحیت حرفه‌ای یعنی دانش تدریس و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این مطالعه که بین ۱۱۹ نفر از معلمان انجام شد نشان داد که یک رابطه منفی بین سطح صلاحیت حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد. نومینن^۷ و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین محیط کار با عملکرد نومعلمان پرداختند. بدین منظور یک مطالعه پیمایشی در بین ۳۱۸ نفر از پرستاران تازه فارغ التحصیل کشور فنلاند انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان داد که رابطه مثبتی بین ادراک افراد از محیط کار با صلاحیت حرفه‌ای آنها وجود دارد. همچنین رابطه (تعامل) افراد با سرپرستان نیز به شکل معنی‌داری بر صلاحیت حرفه‌ای آنها تاثیر داشت.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از جهت روش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه نومعلمان دانش آموخته ی دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور که در سال های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد مشغول به تدریس شده اند، می باشد. برای به دست آوردن حجم نمونه از بین اعضای جامعه، از روش تصادفی طبقه بندی شده استفاده می شود و نمونه حاضر با استفاده از فرمول کوکران به دست می آید. با توجه به استفاده مطلوب از امکانات ممکن و پی گیری های بسیار اگر از میان پرسشنامه های ارائه شده ۹۰ درصد از موارد جمع آوری شوند، پژوهش قابل تحلیل تشخیص داده می شود که بیش از حجم نمونه مورد نیاز بوده و از لحاظ حجم نمونه و قابلیت تعمیم، مشکلی وجود ندارد. بر اساس آمار ارائه شده از طرف اداره آموزش و پرورش این استان، تعداد نومعلمان ۳۲۲ نفر می باشند که مطابق با فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۰۰ نفر مشخص شد. روش های جمع آوری اطلاعات را در این پژوهش می توان به دو دسته، کتابخانه ای و میدانی تقسیم نمود. در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات پژوهش، موضوع و پیشینه پژوهش از روش های کتابخانه ای استفاده شده و با فیش برداری، و مطالعه مقالات، مجلات، پایان نامه های داخلی و خارجی و اینترنت اطلاعات مورد نیاز گردآوری شد و در خصوص جمع آوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیات پژوهش از روش میدانی استفاده شده است. که ابزار گردآوری داده ها در این مرحله از پژوهش، پرسشنامه می باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه محقق ساخته می باشد. که این پرسش نامه بعد از گردآوری مبنای نظری پژوهش و با توجه به تجزیه و تحلیل های محققین پیشین توسط پژوهشگر طراحی شده است. سؤالات بر اساس فرم ارزشیابی معلمان مدارس طراحی و در اختیار استادان راهنما و مشاور قرار داده شد و پس از بازنگری، پرسشنامه ای تهیه گردید که در اختیار نو معلمان قرار گرفت.

۱- پرسشنامه عملکرد نومعلمان

در قلمرو عملکرد به دلیل نبود پرسشنامه ی استاندارد در این زمینه و با توجه به مبنای نظری و پژوهشی، پرسشنامه ای توسط پژوهشگر ساخته شد، که سؤالات بر اساس فرم ارزشیابی معلمان مدارس طراحی شده و در اختیار استادان راهنما و مشاور قرار داده و پس از بازنگری پرسشنامه ای شامل ۲۹ سؤال تهیه گردید که در اختیار نومعلمان قرار داده شد تا تکمیل نمایند. این پرسشنامه نیز براساس مقیاس لیکرت بصورت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم بود. که چنانچه آزمودنی گزینه اول (خیلی زیاد) را انتخاب نماید نمره ۵ و چنانچه گزینه های دیگر را انتخاب نماید به ترتیب از زیاد به خیلی کم نمره ۱ و ۲، ۳، ۴ را می گیرد. دامنه نمرات از ۲۹ تا ۱۴۵ بوده است. برای تعیین روایی پرسشنامه ها، از روایی صوری و محتوا استفاده شد. نحوه ی کار بدین ترتیب بود که متخصصین این قلمرو یعنی معلمان و نومعلمان و تعدادی از مدیران به بررسی سؤالات پرسشنامه پرداختند و سپس استادان راهنما و مشاور آن را مورد بازبینی قرار دادند، حذف و اضافه های لازم در این خصوص انجام شد و در نهایت پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. برای پایایی این پرسشنامه با اجرای پرسشنامه در نمونه آزمایشی باحجم ۳۰ نفر، پایایی آن از طریق همسانی درونی و روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. بدین ترتیب پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمد.

⁵ Gartmeier

⁶ Lauer mann

⁷ Numminen

مولفه	آلفای کرونباخ
عملکرد کلی	۰/۹۲
انتقال اهداف بازدهی درس	۰/۸۵
ارائه منظم اطلاعات	۰/۷۶
اجتناب از ابهام	۰/۹۵
تدارک تمرین و بازخورد	۰/۸۸

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آمار توصیفی برای داده های جمعیت شناختی و دیگر داده های توصیفی به صورت جداول، شاخص های مرکزی، نمودارها و درصد و از آمار استنباطی برای تمامی سؤالات این پژوهش از روش تحلیل آماری رگرسیون و پیرسون، توسط نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته های پژوهش

توصیف شاخص های جمعیت شناختی

نتایج حاصل از آماره های توصیفی از نظر سن نشان می دهد که از کل نمونه آماری ۱۹ نفر (۱۲/۶ درصد) ۲۲ ساله، ۴۰ نفر (۲۶/۶ درصد) ۲۳ ساله، ۶۱ نفر (۴۰/۶ درصد) ۲۴ ساله، و ۳۰ نفر (۲۰ درصد) ۲۵ سال داشته اند.

جدول (۱): توزیع فراوانی و درصد متغیر سن نمونه مورد مطالعه

درصد فراوانی	فراوانی	
%۱۲/۶	۱۹	۲۲ ساله
%۲۶/۶	۴۰	۲۳ ساله
%۴۰/۶	۶۱	۲۴ ساله
%۲۰	۳۰	۲۵ ساله
%۱۰۰	۱۵۰	جمع

بر اساس اطلاعات به دست آمده در خصوص سطح تحصیلات پاسخگویان، ۱۴۴ نفر (۹۶ درصد) کارشناسی، ۶ نفر (۴ درصد) کارشناسی ارشد داشته اند.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد متغیر تحصیلات نمونه مورد مطالعه

درصد فراوانی	فراوانی	
%۹۶	۱۴۴	کارشناسی
%۴	۶	کارشناسی ارشد
%۱۰۰	۱۵۰	مجموع

بر اساس اطلاعات به دست آمده در خصوص جنسیت پاسخگویان، ۱۰۸ نفر (۷۲ درصد) مرد، ۴۲ نفر (۲۸ درصد) زن بوده اند.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد متغیر جنسیت نمونه مورد مطالعه

درصد فراوانی	فراوانی	
%۷۲	۱۰۸	مرد
%۲۸	۴۲	زن
۰/۱۰۰	۱۵۰	مجموع

جدول ۴- میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی ها در متغیرهای تحقیق

تعداد	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری متغیرها
۱۵۰	۵۷۲۵/۰	۳/۹۸	انتقال اهداف بازدهی درس
	۶۷۰۳/۰	۳/۹۵	ارائه منظم اطلاعات
	۸۵۴۰/۰	۴/۱	اجتناب از ابهام گویی در ارائه تدریس
	۷۴۸۱/۰	۴/۱۹	تدارک تمرین و بازخورد

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود در متغیر انتقال اهداف بازدهی درس، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب ۳/۹۸ و ۵۷۲۵/ در متغیر ارائه منظم اطلاعات ۳/۹۵ و ۶۷۰۳۸/، در متغیر اجتناب از ابهام گویی در ارائه تدریس ۴/۱۱ و ۸۵۴۰۷/ در متغیر تدارک تمرین و بازخورد ۴/۱۹ و ۷۴۸۱۱/ می باشد. هدف از تحلیل استنباطی تعمیم نتایج حاصله از مشاهدات محقق در نمونه انتخابی خود به جامعه آماری اصلی می باشد. در اینجا به منظور تحلیل داده های پژوهش از روش های زیر استفاده گردیده است. ابتدا با توجه به اینکه داده های هر یک از ابعاد پژوهش پیوسته بوده، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف^۸ استفاده شد. سپس به منظور بررسی فرضیه های پژوهش از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و همچنین جهت پاسخ به سوالات جانبی پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای، استفاده شده است.

نرمال بودن توزیع داده های پژوهش

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. فرض صفر را به این صورت انتخاب می کنیم که داده ها نرمال باشند و از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف در سطح ۵ درصد استفاده کرده ایم که نتایج این تحلیل در جدول ۴ - ۵ تا ۷ ارائه شده است همان طور که ملاحظه می شود برای کلیه متغیرهای تحقیق، سطح معنی داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ می باشد که فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید قرار می گیرد. راه دیگر این است که به مقدار Z کلموگروف - اسمیرنوف در جدول نگاه کنیم. اگر مقدار آن کوچکتر از ۱/۹۶+ و بزرگتر از ۱/۹۶- بود، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است. بنابراین با تأیید نرمال بودن، برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون پارامتری پیرسون استفاده می کنیم.

جدول ۵- آزمون نرمالیت						
	کلموگروف- اسمیرنوف			شاپیرو - ویلک		
	داده ها	درجه آزادی	سطح معنا داری	داده ها	درجه آزادی	سطح معنا داری
انتقال اهداف بازدهی درس	۱۸۵/۰	۱۴۹	۰۰۱/	۸۷۶/۰	۱۴۹	۰۰۱/
ارائه منظم اطلاعات	۲۳۶/۰	۱۴۹	۰۰۱/	۸۵۴/۰	۱۴۹	۰۰۱/
اجتناب از ابهام گویی	۲۳۴/۰	۱۴۹	۰۰۹/	۸۴۷/۰	۱۴۹	۰۰۹/
تدارک تمرین و بازخورد	۲۱۱/۰	۱۴۹	۰۱۶/	۸۹۷/۰	۱۴۹	۰۱۶/

جدول ۶ توزیع نرمال مؤلفه های پژوهش

متغیر	k-s-z	Sig
انتقال اهداف بازدهی درس	۰/۸۷	۰/۴۴
ارائه منظم اطلاعات	۰/۴۸	۰/۹۷
اجتناب از ابهام گویی	۰/۸۶	۰/۴۵
تدارک تمرین و بازخورد	۰/۸۴	۰/۴۷

جهت اجرای آزمون ها توجه به پیش فرضهای روشهای آماری ضروری است مفروضه های اساسی نرمال بودن در جدول ۶ نشان می دهد با توجه به اینکه آماره k-S-Z (کالموگراف- اسمیرنوف) مؤلفه های پژوهش در سطح $p < 0/05$ معنی دار بوده بنابراین توزیع نرمات مؤلفه ها نرمال می باشد لذا امکان استفاده از آزمونهای پارامتریک مجاز می باشد.

جدول ۷ جدول همگنی شیب رگرسیون جهت توزیع نرمال مؤلفه های پژوهش

نام متغیر	جمع مجذورات	df	میانگین	F	sig
انتقال اهداف بازدهی درس	۳/۷۴	۱	۳/۷۴	۹/۶۲	۰/۰۰۴
ارائه منظم اطلاعات	۵/۶۲	۱	۵/۶۲	۱۷/۴۵	۰/۰۰۱
اجتناب از ابهام گویی	۴۹/۳۱	۱	۴۹/۳۱	۳/۸۵	۰/۰۰۶
تدارک تمرین و بازخورد	۱۹/۶	۱	۱۹/۶	۱/۲	۰/۲۴

در جدول فوق (جدول شیب رگرسیون) با توجه به سطح معناداری بدست آمده در جدول ۷ جدول همگنی شیب رگرسیون می توان گفت که مفروضه شیب همگنی رگرسیون از نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها پشتیبانی می کند بنابراین در اکثر متغیرها امکان استفاده از آزمونهای پارامتریک مجاز می باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها

فرضیه اصلی: مدیران آموزشی بر عملکرد نو معلمان دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان تأثیر معناداری دارد. به منظور تبیین سازه های اثرگذار بر عملکرد نو معلمان دانش آموخته از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش همزمان (Enter) بهره گرفته شده است. جدول ۴-۸ اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می دهد. همانگونه که جدول ۸ نشان می دهد، ابعاد عملکرد معلم که عبارتند از: ۱- انتقال اهداف بازدهی درس (X_1)، ۲- ارائه منظم اطلاعات (X_2)، ۳- اجتناب از ابهام گویی (X_3)، ۴- تدارک تمرین و بازخورد (X_4) به ترتیب وارد مدل رگرسیون شد.

جدول ۸- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه (عملکرد نو معلمان)

متغیر	B	Beta	t	P
عدد ثابت	۰/۴۹۳	-	۳/۴۸۸	۰/۰۰۱
انتقال اهداف بازدهی درس	۰/۳۱۷	۰/۳۴۵	۵/۷۰۴	۰/۰۰۱
ارائه منظم اطلاعات	۰/۵۳۰	۰/۶۱۸	۵/۸۵۳	۰/۰۰۱
اجتناب از ابهام گویی	۰/۱۷۹	۰/۲۰۴	۱/۷۱۳	۰/۰۰۹
تدارک تمرین و بازخورد	۰/۲۶۵	۰/۲۸۰	۲/۴۵۵	۰/۰۱۶
F= ۷۲/۴۴۲; Sig= ۰/۰۰۱; R= ۰/۸۸۴; R ² = ۰/۷۷۱; R ² Adjust= ۰/۷۸۲				

متغیر وابسته ی تحقیق، عملکرد نو معلمان می باشد.

مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد ($F = ۷۲/۴۴۲$ و $sig = ۰/۰۰۱$) نشان دهنده ی معنی دار بودن رگرسیون می باشد. در این مدل به ترتیب، ارائه منظم اطلاعات (X_2)، انتقال اهداف بازدهی درس (X_1) تدارک تمرین و بازخورد (X_4)، متغیرهایی بودند که بیشترین سهم را در میزان تغییرات متغیر وابسته عملکرد نو معلمان داشتند. همچنین نتایج جدول ۸ نشان می دهد که متغیرهای پیش بین $۷۸/۲$ درصد ($R^2 \text{ Adjust} = ۰/۷۸۲$) از میزان نوسانات متغیر ملاک (عملکرد نو معلمان) را پیش بینی می کند. از طرفی، بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می دهد که متغیر ارائه منظم اطلاعات نسبت به سایر متغیرهای مورد بررسی، سهم و تأثیر بیشتری در پیش بینی متغیر وابسته عملکرد نو معلمان داشته است.

جدول شماره (۹) تأثیر متغیر مدیران آموزشی بر انتقال اهداف بازدهی درس

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)	نتیجه
انتقال اهداف بازدهی درس	۰/۷۵	۱۵/۷۴	تأیید فرضیه

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰/۷۵$ و مقدار بحرانی $۱۵/۷۴ = \text{ضریب } t$ ($t > ۱/۹۶$ و $-۱/۹۶ < t$) گزارش شده در جدول ۹ که بزرگتر از $۱/۹۶$ می باشد، متغیر پیش بین مدیران آموزشی می تواند متغیر انتقال اهداف بازدهی درس را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان $۰/۹۵$ این فرضیه تایید و نقیض ادعا رد می گردد.

جدول شماره (۱۰) تأثیر متغیر مدیران آموزشی بر ارائه منظم اطلاعات

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)	نتیجه
ارائه منظم اطلاعات	۰/۶۶	۱۳/۱۴	تأیید فرضیه

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰/۶۶$ و مقدار بحرانی $۱۳/۱۴ = \text{ضریب } t$ ($t > ۱/۹۶$ و $-۱/۹۶ < t$) گزارش شده در جدول ۱۰ که بزرگتر از $۱/۹۶$ می باشد، متغیر پیش بین مدیران آموزشی می تواند متغیر ارائه منظم اطلاعات را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان $۰/۹۵$ این فرضیه تایید و نقیض ادعا رد می گردد.

جدول شماره (۱۱) تأثیر متغیر مدیران آموزشی بر اجتناب از ابهام گویی

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)	نتیجه
اجتناب از ابهام گویی	.۶۲	۱۲/۲۳	تأیید فرضیه

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = .۶۲$ و مقدار بحرانی $t = ۱۲/۲۳$ ضریب t ($t > ۱/۹۶$ یا $t < -۱/۹۶$) گزارش شده در جدول ۱۱ که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، متغیر پیش بین مدیران آموزشی می تواند متغیر اجتناب از ابهام گویی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان ۰/۹۵ این فرضیه تایید و نقیض ادعا رد می گردد.

جدول شماره (۱۲) تأثیر متغیر مدیران آموزشی بر تدارک تمرین و بازخورد

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)	نتیجه
تدارک تمرین و بازخورد	.۷۱	۱۴/۳۸	تأیید فرضیه

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = .۷۱$ و مقدار بحرانی $t = ۱۴/۳۸$ ضریب t ($t > ۱/۹۶$ یا $t < -۱/۹۶$) گزارش شده در جدول ۱۲ که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، متغیر پیش بین مدیران آموزشی می تواند متغیر تدارک تمرین و بازخورد را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان ۰/۹۵ این فرضیه تایید و نقیض ادعا رد می گردد.

جدول ۱۳ ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای مورد بررسی با عملکرد نو معلمان

شاخص آماری متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (n)
انتقال اهداف بازدهی درس	.۷۳	.۰۰۱	۱۵۰
ارائه منظم اطلاعات	.۶۷	.۰۰۱	
اجتناب از ابهام گویی	.۷۳	.۰۰۱	
تدارک تمرین و بازخورد	.۶۲	.۰۰۱	

همان طوری که در جدول ۱۳ ملاحظه می شود بین عوامل مورد بررسی با عملکرد نو معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی با عملکرد نو معلمان به ترتیب: انتقال اهداف بازدهی درس ($r = ۰/۷۳$ و $P = ۰/۰۰۱$)، ارائه منظم اطلاعات ($r = ۰/۶۷$ و $P = ۰/۰۰۱$)، اجتناب از ابهام گویی ($r = ۰/۷۳$ و $P = ۰/۰۰۱$)، تدارک تمرین و بازخورد ($r = ۰/۶۲$ و $P = ۰/۰۰۱$) می باشد بنابراین هر فرضیه تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش هر کدام از این متغیرها عملکرد نو معلمان نیز افزایش می یابد. با توجه به $۰/۰۰۱$ بودن سطح معنی داری، فرضیه H_1 تایید و فرضیه H_0 رد می شود. لذا می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد بررسی با عملکرد نو معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۴: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بر روی متغیرهای پژوهش با عملکرد نو معلمان

متغیر پیش بین	ضریب تعیین RS	نسبت F و احتمال آن	ضرایب رگرسیون		
			مقدار بتا (B)	t	سطح معنی داری
انتقال اهداف بازدهی درس	۰/۵۲۳	$F=۱۵۷ - P<۰/۰۱$	۰/۷۲۴	۱۳	$P<۰/۰۵$
ارائه منظم اطلاعات	۰/۳۱۷	$F=۶۶ - P<۰/۰۱$	۰/۵۶۳	۸	$P<۰/۰۵$
اجتناب از ابهام گویی	۰/۵۲۳	$F=۱۵۷ - P<۰/۰۱$	۰/۷۲۴	۱۳	$P<۰/۰۵$
تدارک تمرین و بازخورد	۰/۳۸۱	$F=۸۸ - P<۰/۰۱$	۰/۶۱۸	۹	$P<۰/۰۵$

طبق نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله ای که در جدول شماره ۴-۱۴ ملاحظه می شود $۵۲/۳\%$ از تغییرات عملکرد نو معلمان مربوط به انتقال اهداف بازدهی درس و $۳۱/۷\%$ مربوط به ارائه منظم اطلاعات $۵۲/۳\%$ اجتناب از ابهام گویی و $۳۸/۱\%$ تدارک تمرین و بازخورد می باشد. بنابراین همه متغیرهای مورد بررسی با عملکرد نو معلمان رابطه معنی داری دارند. ($P < ۰/۰۵$).

نتیجه گیری

بین انتظارات معلمان از مدیران در حیطه های برنامه ریزی آموزشی و درسی، امور کارکنان، امور دانش آموزان، روابط مدرسه و اجتماع، تسهیلات و تجهیزات، امور مالی و اداری، تغییر و نوآوری و میزان عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد، توجه به مدیریت آموزشی در بر دارنده دو نتیجه انی و آتی است. نتیجه انی، حاصل از مدیریت کسانی است که شرایط و صلاحیت کار در سازمان های آموزشی را کسب کرده باشند. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و امنیت شغلی کارکنان، از سوی مدیران جهت هماهنگ ساختن تلاش ها، شکل دهی به امکانات و منابع موجود و تحقق اهداف سازمان اهمیت دارد. از این رو تقویت روحیه کارکنان، آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری کارکنان از رویکردهای انی مدیریت آموزشی است

رشد و بهبود کیفیت حرفه های مختلفی چون پزشکی، مهندسی، حقوق، ... و سایر مشاغل موجود در جامعه متأثر از صلاحیت و شایستگی مدیران آموزشی می باشد در راستای موفقیت سازمان های آموزشی و اصلاح فرآیند آموزش و پرورش توجه به نقش کلیدی معلمان در کنار دیگر نیروهای اثر بخش سازمان های آموزشی بسیار مهم است. ارتقاء عملکرد معلمان همواره هدفی است که مدیران اجرایی تمایل دارند به طور مشخص و قابل اطمینانی راه های دستیابی به آن را در یابند تا از این طریق زمینه برای پیشبرد مؤثر آموزش و یادگیری و تحقق هدف های آموزشی را فراهم سازند

مدیران باید به کارکنان روحیه و شخصیت و به توانمندی های آن ها اهمیت بدهند و همچنین نقاط ضعف آن ها مورد توجه مدیران قرار گیرد تا نسبت به رفع کمبودها و ضعف ها اقدام شود، هر سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی خود نیاز به منابع انسانی کارآمد و متخصص دارد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، ازجمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. بدیهی است که ارزیابی عملکرد کارکنان فرآیندی بسیار مهم و حساس است که مسئولان سازمان ها خصوصاً آموزش و پرورش با آن روبه رو هستند. علی رغم سعی دایم در طراحی سیستم های بهتر و موثرتر برای ارزیابی کارکنان، شواهد و مدارک نشان می دهد که به طور کلی، مسئولان و همچنین معلمان، از روش ها و سیستم های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان رضایت کامل ندارند. دلیل اصلی این نارضایتی، عدم توافق و همسویی دیدگاه های ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان در زمینه ی اهداف، روش های اجرا، محتوا و معیارهای ارزیابی عملکرد و به طبع آن تصمیماتی که براساس این نوع ارزیابی ها اتخاذ می گردد، می باشد.

توسعه جوامع منوط به انسان های رشد یافته ای است که محصول برنامه ریزی آموزشی و مدیریت صحیح می باشند که درفرآیند توسعه نقش بسیار مهمی را ایفا می کنند لذا دانش و خرد فردی و جمعی شاخص اصلی توسعه یافتگی جوامع و عنصر اساسی و حیاتی توسعه سازمان ها و سایر سیستم های اجتماعی است. در عصر حاضر شکاف میان ملت ها و جوامع ناشی از آگاهی و نا آگاهی است و نیروی انسانی مهمترین، گرانترین و با ارزش ترین سرمایه و منبع سازمان ها محسوب می شود. متأسفانه در نظام آموزشی ما به طور کلی مقصود از مدیریت اعمال ضوابط مقررات رفتاری برای ایجاد نظم در گردش کار نظام است. در نتیجه بسیاری از مسائل از دیدگاه مدیران ناشناخته مانده است. مدیریت مدارس ما در نیم قرن گذشته با توجه به شیوه ی سنتی آن در مفهوم توسعه تعمیم با تحولات عصر ما همخوانی ندارد. از این رو با توجه به تعریف توسعه تعمیم یعنی تغییر نگرش ها و باورها در کارکنان خود به نحوی که افراد بتوانند چنین تغییرات سازمانی را تشخیص اجرا کنند به نظر می رسد باید در سطوح مدیریتی نسبت به عملکرد نومعلمان نگرش جدی صورت گیرد.

معلم محوری یکی از مؤثرترین عناصر پیشرفت مدارس و سازمان های آموزشی به شمار می آید، به وجود آمدن تعادل و توازن در ساختار قدرت، کمک به اصلاح و بهبود جریان آموزش و پرورش، همکاری، راهنمایی و کمک به اعضای مدرسه، فراهم نمودن زمینه های تبادل نظر، مشورت و احساس مسئولیت مشترک، برقراری روابط انسانی و مطلوب بین مدیر و دیگر اعضای سازمان آموزشی، فراهم ساختن فرصت ها و امکان بروز خلاقیت ها و استعدادهای نهفته کارکنان و دانش آموزان و موارد دیگری چون دیوان سالاری محدود و انتقال گسترده تصمیم گیری و تخصیص منابع از نهاده های نظارتی مرکزی به مؤسسات آموزشی دلایلی بر اهمیت این راهبرد مدیریتی مدیران آموزشی می باشند و از آنجا که درون داد واحدهای آموزشی عناصری چند از دانش آموزان، کارکنان، خانواده ها، معلمان، مدیران و... می باشند، بر اهمیت نقش مدیریت مدیران آموزشگاهی بیش از هر عنصر دیگری پی خواهیم برد. پس اگر توانستیم از راهبردهای نوین مدیریتی، آموزشی بهره برداری نماییم برون دادهایی (نومعلمان، عملکرد این نومعلمان، دانش آموختگان، دانش جدید، اطلاعات معتبر، فرهنگ نو پدید) با ارزش و غنای پایدار فراهم ساخته ایم. حال این عملکردهای نومعلمان هستند که به نحوی حمایت کننده این برون دادها بوده و باید بتوانند با عناصر به هم پیوسته مدیریت معلم محوری ارتباط تنگاتنگ برقرار نمایند.

منابع

- ۱) جباری، محمدرضا (۱۳۹۵). نقش مدارس در هدایت جهانی سازی مشارکت در توسعه شناخت. مجموعه مقاله‌های همایش ملی جهانی شدن و تعلیم و تربیت، انتشارات وزارت امور خارجه.
- ۲) حسینی، اسد و و شفیع، عباس (۱۳۹۴). بررسی موانع اجرای روش‌های تدریس فعال در مدارس ابتدایی شهر تهران. مؤسسه پژوهشی برنامه ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.
- ۳) روشن قیاس، عماد؛ سعادت، طاهره؛ ولی پور کوئتائی، ماهدخت و یاسایی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر ساری. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی.
- ۴) ساکتی، پرویز (۱۳۹۵)، بهینه سازی کیفی نظارت و راهنمایی توأم با تعدیل نیروی انسانی در بخش آموزش عمومی (مقاله پژوهشی منتشر نشده) دانشکده علوم تربیتی شهید بهشتی
- ۵) سلیقه دار، لیلا؛ مریم حسین زاده (۱۳۹۵) ظاهر و باطن معلم؛ نقش معلم در برنامه ی درسی ملی و اسناد تحولی. رشد آموزش ابتدایی.
- ۶) سنجر، احمد رضا (۱۳۹۴)، راهنمای آموزشی معلمان جدید فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش سال دوم شماره هشتم.
- ۷) شیرازی، علی. (۱۳۹۲). مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و کاربرد. تهران: مهربان نشر.
- ۸) طالبی مقدم سعید (۱۳۹۳). بررسی مقایسه انتظارات مدیران و معلمان از کارکردهای نقش معلم راهنما پایان نامه فوق لیسانس دانشگاه شهید بهشتی.
- ۹) عامری، میرحسین. (۱۳۸۸). "تبیین رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه مؤثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵
- ۱۰) عباسیان، عبدالحسین؛ ابولقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس راهنمایی شهر تهران". فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال ششم، شماره ۳.
- ۱۱) غلامی، خلیل؛ صحرانورد، یونس؛ عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۹۳). "بررسی وضعیت رهبری توزیع شده در مدارس متوسطه شهر سمنندج". فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت، شماره ۱
- ۱۲) قربانی زاده، وجه الله. بدر تابادی، حسین. ابراهیم زاده، حسین (۱۳۹۱). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره شانزدهم، تابستان ۱۳۹۱
- ۱۳) متین، نعمت الله. (۱۳۷۸). آموزش ابتدایی و کلاسهای چند پایه. پژوهش نامه آموزشی پژوهشکده تعلیم و تربیت. شماره ۲۱.
- ۱۴) محمدی و ندیشی، زهره و خروشی، پوران (۱۳۹۵). صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوب دانشجو معلمان آموزش ابتدایی (مطالعه موردی: دیدگاه مدرسان و دانشجویان پردیس فاطمه زهرا س دانشگاه فرهنگیان اصفهان)، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان.
- ۱۵) میرزایی پور، فاطمه؛ ابوالفضل غفاری. (۱۳۹۵). بررسی جایگاه معلمان پرورشی در بین دانش آموزان مقطع متوسطه. رساله کارشناسی ارشد؛ دانشگاه فردوسی مشهد - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- ۱۶) میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. چاپ هجدهم (ویرایش سوم).
- ۱۷) میرکمالی، سیدمحمد؛ اعلامی، فرنوش؛ نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۹۰). "بررسی نقش فرهنگ اعتماد در عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران". فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. سال یازدهم، شماره ۴۲.
- ۱۸) یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسن؛ یاسینی، طاهره. (۱۳۹۲). "نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران". فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱.
- 19) Adams, S.K., & Christenson, I.S. (1999). Trust and the family-school relationship examination of parent-teacher differences in elementary and secondary grades, Journal of School Psychology, 38,(5),477-497.
- 20) Beard, K., Hoy, W., & Hoy, W. (2010). Academic optimism of individual-teachers: Confirming a new construct. Teaching and Teacher Education, 26, 136-1144.
- 21) Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfacyion: A study employing the experience sampling method. J. Undergrad.sci.3:147-154

- 22) Chang, H. (2014). A study of the relationships between distributed leadership, teacher academic optimism and student achievement in Taiwanese elementary schools. Informa Ltd Registered in England and Wales Registered Number: 1072954. Vol. 31, No. 5. 491_515.
- 23) Day, C., Sammons, P., Hopkins, D., Harris, A., Leithwood, k., Gu, Q., et al. (2009). The Impact of School Leadership on Pupil Outcomes, Final Report: University of Nottingham.
- 24) Eren, A., & Tezel. (2010). Factors in uencing teaching choice, professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1416-1428.
- 25) Gholami, K., & Tirri, K. (2012b). The Cultural Dependence of the Ethical Sensitivity Scale Questionnaire: The Case of Iranian Kurdish Teachers. *Education Research International*, 2012, 1-9.
- 26) Good, T., & Brophy, I. (1986). School effects. In M. C. W. Wittrock (& Is.), *handbook of research on teaching* (300 ed., PP. 570-602). New York: MacMillan.
- 27) Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.
- 28) Gronn, P. (2000). Distributed Properties A New Architecture for Leadership. *Educational Management & Administration*, 28(3), 317-338.
- 29) Gronn, P. (2002a). Distributed leadership as a unit of analysis. *The leadership quarterly* Vol. 13. 423- 451.
- 30) Gunter, H., Hall, D., & Bragg, J. (2013). Distributed Leadership: A Study in Knowledge Production. *Educational Management Administration & Leadership* 41(5) 555-580. DOI: 10.1177/1741143213488586.
- 31) Hallinger, P., & Heck, R. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. *American Educational Research Journal*. 46 (2) 659-689.
- 32) Hallinger, P., & Heck, R. (1998). Exploring the Principal's Contribution to School Effectiveness 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157-191.
- 33) Harris, A. (2005b). *Crossing Boundaries and Breaking Barriers, Distributing Leadership in Schools*. London: Specialist Schools Trust.