

۲۱۳۳۹۲۳  
برکات



## تجربه معلمان جدید

بن جنسن، آندرس ساندولا-هرناندز، استیفن نول و انجینو جی، گونزالز

مترجمان:

زهرا صالحی مرزیجرانی، مرضیه بروجردی

علی عبدالهی، فاطمه نقاش زرگران، سجاد یوسفی

|                     |                                                                                             |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان و نام پدیدآور | : تجربه معلمان جدید / بن جنسن ... [و دیگران] ؛ مترجمان زهرا صالحی مرزيجرانی ... [و دیگران]. |
| مشخصات نشر          | : قم: سپهر حکمت، ۱۳۹۹.                                                                      |
| مشخصات ظاهری        | : ۱۲۳ص.                                                                                     |
| شابک                | : ۹۷۸-۶۲۲۶-۷۹۳۱۹-۳                                                                          |
| وضعیت فهرست نویسی   | : فیبا                                                                                      |
| یادداشت             | : عنوان اصلی: The experience of new teachers : results from TALIS, ۲۰۰۸, ۲۰۱۲.              |
| یادداشت             | : بن جنسن ، آندرس ساندولا-هرناندز ، استیفن نول و انجینو جی، گونزالز.                        |
| یادداشت             | : مترجمان زهرا صالحی مرزيجرانی، مرضیه بروجردي، علی عبدالهی، فاطمه نقاش زرگران، سجاد یوسفی.  |
| موضوع               | : معلمان تازه کار                                                                           |
| موضوع               | : First year teachers                                                                       |
| موضوع               | : معلمان -- آموزش حین خدمت                                                                  |
| موضوع               | : Teachers -- In-service training                                                           |
| موضوع               | : معلمان تازه کار -- سرپرستی                                                                |
| موضوع               | : First year teachers -- Supervision of                                                     |
| شناسه افزوده        | : جنسن، بن                                                                                  |
| شناسه افزوده        | : Jensen, Ben                                                                               |
| شناسه افزوده        | : صالحی مرزيجرانی، زهرا، ۱۳۶۶-، مترجم                                                       |
| رده بندی کنگره      | : LB۲۸۴۴/۱                                                                                  |
| رده بندی دیویی      | : ۳۷۳/۱۱                                                                                    |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۷۳۷۶۶۵۴                                                                                   |

## نام کتاب: تجربه معلمان جدید

مترجمان: زهرا صالحی مرزيجرانی، مرضیه بروجردي علی عبدالهی، فاطمه نقاش زرگران، سجاد یوسفی

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

تاریخ چاپ: مرداد ۱۳۹۹

قیمت: ۴۵۰۰۰۰

شابک: ۹۷۸۶۲۲۶۷۹۳۱۹۳

انتشارات: سپهر حکمت



# فهرست

|    |                                                         |
|----|---------------------------------------------------------|
| ۵  | پیشگفتار                                                |
| ۸  | خلاصه اجرایی                                            |
| ۱۳ | فصل ۱                                                   |
| ۱۳ | چرا توجه به معلمان جدید مهم هست؟                        |
| ۱۸ | برنامه تالیس                                            |
| ۲۷ | فصل ۲                                                   |
| ۲۷ | مدارسی که معلمان جدید در آن کار می کنند                 |
| ۲۸ | نکات فصل ۲                                              |
| ۳۵ | فصل ۳                                                   |
| ۳۵ | پشتیبانی و توسعه                                        |
| ۳۵ | ابتکارات برای معلمان جدید                               |
| ۳۶ | نکات فصل ۳                                              |
| ۳۹ | ارزیابی و بازخورد                                       |
| ۴۲ | تمرکز ارزیابی و بازخورد معلمان جدید                     |
| ۵۰ | برنامه های القایی و مربیگری                             |
| ۵۱ | فراوانی القای و مربیگری                                 |
| ۵۲ | استقرا و راهنمایی و بازخورد دریافت شده توسط معلمان جدید |
| ۵۳ | توسعه حرفه ای                                           |
| ۵۴ | مقدار پیشرفت حرفه ای                                    |
| ۵۶ | توسعه حرفه ای                                           |
| ۵۷ | تأثیر پیشرفت حرفه ای                                    |
| ۵۹ | نیازهای توسعه حرفه ای                                   |
| ۶۲ | فصل ۴                                                   |
| ۶۲ | کار معلمان جدید                                         |
| ۶۳ | نکات برجسته                                             |
| ۶۳ | شیوه های تدریس                                          |
| ۶۶ | همکاری حرفه ای                                          |
| ۶۸ | اعتقادات معلمان                                         |
| ۷۱ | حجم کار تدریس                                           |

|     |                                         |
|-----|-----------------------------------------|
| ۷۳  | وضعیت قراردادی معلمان جدید و رضایت شغلی |
| ۷۵  | فصل ۵                                   |
| ۷۵  | معلمان جدید چقدر موثرند؟                |
| ۷۶  | نکات برجسته                             |
| ۷۷  | خودکار آمدی                             |
| ۷۸  | زمان انجام وظیفه و تدریس                |
| ۸۵  | فصل ۶                                   |
| ۸۵  | پیامدهای سیاست                          |
| ۸۹  | سازمان همکاری اقتصادی و توسعه           |
| ۹۱  | ضمائم                                   |
| ۱۱۸ | منابع                                   |

## پیشگفتار

تجربه معلمان جدید:

هرچه عوامل بیشتری با پیشرفت در نتایج دانشجویی آشکار می شود، دولت مردان در سراسر جهان به دنبال کیفیت نیروی کار آموزشی بالاتری هستند. تمرین معلمان در قلب بسیاری از مباحثات در حالی است که تلاشها برای توسعه و حمایت از معلمان به طور مداوم در حال اجرا و مطالعه است.

یک بخش از نیروی کار برای آموزش و تدریس که ممکن است نیاز به توجه و پشتیبانی خاصی داشته باشد معلمان تازه کار این حرفه هستند. در برخی کشورها، نیمی از معلمان جدید به دلیل عوامل مختلفی مانند وضعیت کلاس درس و احساس خودکارآمدی کم، در سالهای اولیه تدریس خود این شغل را ترک می کنند.

بررسی بین المللی آموزش و یادگیری Oecd (موسسه تالیس) اولین و تنها بررسی بین المللی در مورد شرایط تدریس و یادگیری در جهان است. در این مجمع، معلمان ۲۳ کشور جهان شرکت کردند که بینش قدرتمندی در مورد شرایط کار معلمان و همچنین شیوه های تدریس و یادگیری در مدارس ارائه می دهند. تجزیه و تحلیل متقابل کشورها فرصتی را برای مقایسه کشورهایایی که با چالش های مشابه مواجه هستند و در مورد رویکردهای مختلف سیاست و تأثیر آنها بر محیط یادگیری در مدارس، فراهم می آورد.

این گزارش: نتایج تحقیق در مورد تجربیات معلمان جدید، از داده های تحقیق موسسه تالیس (۲۰۰۸) استفاده می کند، که در آن هشت درصد از پاسخ دهندگان معلمان دارای دو سال یا کمتر تجربه تدریس هستند. معلمان و مدرسان آنها از فضای آموزشی و یادگیری مدارس و کلاسهای درس خود گزارش داده و با تمرکز بر موضوعاتی از جمله فضای کلاس درس، میزان زمان صرف شده برای مدیریت کلاس در مقایسه با آموزش و یادگیری واقعی، انواع پشتیبانی اولیه معلمان جدید، و همچنین فرصت های توسعه حرفه ای ارائه شده است. معلمان همچنین در مورد احساسات خودکارآمد بودن خود به عنوان معلم و افرادی

که احساس می کنند کار آنها فاقد مهارت است و می توانند از پیشرفت های حرفه ای دیگران بهره مند شوند، اطلاعاتی را ارائه داده اند.

داده هایی از این دست باعث مقایسه تجربه معلمان جدید با تجربه معلمان با تجربه تر می شود و به یادگیری دانش آموزان در هر دو نوع کلاس توجه می کند. این گزارش نه تنها تفاوت بین معلمان جدید و با تجربه را بررسی می کند، بلکه زمینه ای را فراهم می کند که در آن می توان این تفاوت ها - و هرگونه شباهت - را بهتر تفسیر کرد. سرانجام، گزارش پیامدهای سیاستی را که ممکن است در نتیجه این تجزیه و تحلیل داده ها در نظر گرفته شود، برجسته می کند.

تجربه معلمان جدید:

این گزارش توسط بن جنسن، آندرس ساندولا-هرناندز، استیفن نول و انجینو جی، گونزالز تهیه شده است. تهیه این گزارش در دبیرخانه oecd توسط جولی بلانگر مدیریت شد. اعضای هیئت مدیره تالیس از کشورهای شرکت کننده بازخورد ارزشمندی در مورد مطالب ارائه دادند.

## خلاصه اجرایی

این کتاب به بررسی زندگی کاری معلمان جدید از طریق بررسی (موسسه تالیس) معلمان و مدارس متوسطه می پردازد. در این کتاب منظور از معلمان جدید معلمانی هستند که دو سال یا کمتر تجربه تدریس دارند. در بیشتر کشورها، مسئولیت های معلمان جدید تقریباً مشابه معلمان باتجربه هست، اما طبق گزارش ها آنها اغلب فاقد مهارت لازم مدیریت کلاس برای آموزش و یادگیری مؤثر هستند. کلاسهای درس آنها اغلب وقت کافی برای آموزش و یادگیری ندارند.

مقایسه مولفه های مختلف بین معلمان جدید و با تجربه تر انجام شد. تفاوت ها برجسته شده و پیامدهای سیاست مورد بحث قرار گرفته است. مسئله مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد این است که: چگونه باید تفاوت بین معلمان جدید و با تجربه تر تفسیر شود؟

به عنوان مثال، معلمان جدید سطوح پایین تر از خود کارایی و زمان تدریس کلاس را گزارش می دهند. به طور متوسط در کشورهای (در سال ۲۰۰۸ عضو موسسه تالیس بودند)، ۷۳٪ از زمان کلاس معلمان جدید صرف تدریس و یادگیری واقعی می شود که در مقایسه: ۷۹٪ کلاسهای معلمان با تجربه تر صرف تدریس و یادگیری واقعی شده است. در حالی که قطعاً هرگونه کاهش در تدریس و یادگیری تأثیر منفی بر دانش آموزان دارد، تفاوت بین معلمان جدید و با تجربه تر از بسیاری جهات قابل تفسیر است. از یک سو، اختلاف در زمان تدریس بین معلمان جدید و با تجربه می تواند نشان دهد که کیفیت فارغ التحصیلان و آموزش اولیه معلمان به طور مؤثر آماده سازی معلمان جدید برای سخت گیری های تدریس در کلاس است. از طرف دیگر، یک تفاوت که می تواند عدم یادگیری حرفه ای کارآمد و ارزیابی سازنده و بازخورد دریافت شده از معلمان باتجربه را برجسته کند. این هست که اگر معلمان واقعاً در مدارس مشغول به "سازمان های یادگیری" هستند، آیا باید انتظار داشت تفاوت بزرگی در خودکارآمدی و زمان تدریس بین معلمان جدید و با تجربه تر داشته باشد؟ اگر چنین است، این اختلافات باید چقدر بزرگ باشد؟ این گزارش فرضیاتی راجع به این سؤالها ایجاد نمی کند، اما سعی در تأکید بر پیامدهای خط مشی چندانگانه از داده ها دارد.

از نظر زمان معلمان جدید نسبت به همسالان با تجربه خود بخش کمتری از وقت خود را صرف تدریس واقعی می کردند: به طور متوسط، کمتر از سه چهارم زمان کلاس معلمان جدید برای تدریس و یادگیری واقعی صرف می شد. دلیل اصلی این امر، درصد بیشتر وقت کلاس است که معلمان جدید صرف نظم در کلاس می کنند. به طور متوسط، ۱۸٪ از زمان کلاس معلمان جدید صرف تلاش برای نظم در کلاسهای درس هست که معلمان با تجربه تنها ۱۳٪ از زمان را صرف نظم در کلاس می کردند. متأسفانه، برخی از معلمان جدید کاملاً در تلاش هستند تا نظم را در کلاس تأمین کنند.

و آموزش مؤثر در کلاسهای درس آنها به طور متوسط، یک چهارم معلمان جدید وقت کلاس را صرف نظم و ترتیب در بین دانش آموزان خود می کردند. علاوه بر این، ۱۰٪ معلمان جدید حداقل ۴۰٪ از وقت کلاس خود را صرف نظم در کلاس می کردند. بدیهی است، این منجر به کاهش چشمگیر آموزش و یادگیری مؤثر برای دانش آموزان می شود. معلمان جدید در زمینه توسعه از کمبودهای خود آگاه هستند و گزارش دادند که در این زمینه نیازهای عمرانی زیادی دارند. به طور کلی، معلمان جدید در مقایسه با معلمان با تجربه بیشتر، به ویژه برای ایجاد مهارت برای ایجاد زمان تدریس و یادگیری بیشتر در کلاس، نیازهای توسعه بیشتری دارند. به طور متوسط، تقریباً یک سوم معلمان جدید گزارش داده اند که برای رفع مؤثر در نظم و انضباط دانش آموزان و مشکلات رفتاری، نیاز به پیشرفت حرفه ای دارند. علاوه بر این، ۲۵٪ معلمان جدید گزارش داده اند که در مقایسه با ۱۲٪ از معلمان باتجربه، برای ارتقاء مهارت های مدیریت کلاس خود، نیاز به پیشرفت حرفه ای دارند. با وجود این اختلافات، در بیشتر کشورها، معلمان جدید تقریباً مسئولیت همان معلمان باتجربه را در مدارس بر عهده گرفتند. به طور متوسط، معلمان جدید کمی بیشتر وقت خود را برای برنامه ریزی دروس و زمان کمتر برای تدریس دانش آموزان و انجام وظایف اداری می گذرانند، اما این اختلافات در اکثر کشورها اندک است. اندازه این تفاوت ها در وظایف تدریس با توجه به اینکه معلمان جدید سطح پایین تر بودن خودکارآمدی و آموزش و یادگیری واقعی را در کلاس های خود گزارش می کنند دارای اهمیت است. اگر یک مدرسه (یا یک سیستم مدرسه) در تلاش باشد تا اثربخشی تدریس

خود را به حداکثر برساند، این امر باعث می شود معلمان مؤثرتر خود وقت بیشتری برای تدریس بگذرانند. در عوض، تفاوت بین شغل بین معلمان جدید و با تجربه بیشتر وجود دارد. در بیشتر کشورها، معلمان احتمالاً در سال اول مشاغل خود همانند سال گذشته، مقدار مشابهی از وقت را صرف تدریس می کردند. در صورت پرداختن، این اختلاف می تواند فرصتهای قابل توجهی برای بهبود اثربخشی مدرسه فراهم کند. به طور کلی، معلمان جدید کمتر از ۱۸ ماه قبل از بررسی تالیس پیشرفت حرفه ای را انجام داده اند. این ممکن است تا حدی به این دلیل باشد که شماری از معلمان جدید ۱۸ ماه قبل از بررسی تالیس هنوز در شغل خود نبوده اند. با این حال، از بین معلمان که در پیشرفت حرفه ای شرکت کرده اند، شدت مشارکت برای کسانی که در این حرفه جدیدتر بودند، کمی بیشتر بود. از همه مهمتر، معلمان جدید پیشرفت حرفه ای خود را تأثیر زیادی در رشد و پیشرفت خود به عنوان معلم می دانند. این خبر دلگرم کننده ای برای منابع سرمایه گذاری در توسعه حرفه ای آموزش و پرورش است و دلایلی برای سرمایه گذاری های بیشتر برای توسعه حرفه ای معلمان جدید فراهم می کند. به نظر نمی رسد که مشکلات مربوط به مدیریت کلاس در شیوه های مختلف تدریس متفاوت است. شیوه های تدریس ساخت یافته بیشتر از شیوه های تدریس دانش آموز محور از افزایش فعالیت توسط معلمان جدید استفاده می شود. بین معلمان جدید و با تجربه بیشتر در استفاده از این شیوه ها در هر کشور عضو تالیس در سال ۲۰۰۸ اختلافات کمی وجود دارد. تفاوت های بیشتری در اعتقادات مربوط به آموزش جدید نسبت به معلمان با تجربه مشاهده شده است. تأیید ساختارگرایان (به عنوان مثال تأکید بر نقش معلم به عنوان تسهیل کننده) یادگیری فعال توسط دانش آموزانی که به دنبال راه حل برای خود هستند در مورد انتقال مستقیم مفاهیم (به عنوان مثال تأکید بر نقش معلمان در انتقال دانش و ارائه راه حل های صحیح) در مورد آموزش مؤثرتر است. در بیشتر کشورها بیشتر معلمان جدید در مدارس با برنامه های مربیگری یا القایی کار می کردند. این ممکن است یک منبع ارزشمند برای یادگیری حرفه ای برای برخی از معلمان جدید باشد که سطح پایین تر از خودکارآمدی و کاهش زمان تدریس مؤثر در کلاس های خود را نشان می دهند. با این وجود، این برنامه ها ممکن است پشتیبانی و بازخورد مورد نیاز معلمان جدید را ارائه ندهند. معلمان جدیدی که در مدارس با برنامه های القایی یا

مربیگری کار می کردند بیشتر از سایر معلمان جدید، ارزیابی و بازخورد مکرر دریافت نمی کنند. در حقیقت، از معلمان جدیدی که در مدارس با چنین برنامه هایی کار می کنند، تقریباً نیمی از آنها گزارش می دهند که این برنامه بازخورد منظم را تسهیل نمی کند. به طور کلی، اینکه آیا معلمان جدید در مدارس با برنامه های القایی یا مربیگری و جنبه های مختلف ارزیابی و بازخورد دریافت شده ارتباط برقرار می کنند، چه ارتباطی وجود دارد.

با توجه به مزایای بازخورد سازنده بر اساس ارزیابی دقیق تدریس معلمان در کلاس برای بهبود تدریس، برای بعضی از کشورها این نگرانی وجود داشته باشد که هیچ ارتباطی بین برنامه های مربیگری و استقراء و میزان ارزیابی و بازخورد دریافت شده توسط معلمان جدید وجود نداشته باشد. می توانند هر دو برنامه مربیگری و القاء، اشکال مختلفی داشته باشند برخی از آنها بازخورد مداوم و یادگیری حرفه ای را برای معلمان جدید ارائه می دهند، در حالی که برخی دیگر بیشتر روی "جلسات مقدماتی" که عملکرد و چیدمان مدرسه را توضیح می دهد تمرکز می کنند. برخی نیز ممکن است بیشتر روی توسعه حرفه ای متمرکز شوند. به همین ترتیب، برنامه های مربیگری ممکن است شامل یک یا فقط چند جلسه باشد، در حالی که دیگران مشارکت مستمر دارند که به معلمان جدید کمک می کند تا در نقش خود موفق شوند. داده ها حاکی از آن است که اکثر برنامه های مربیگری و القایی بازخورد منظمی را ارائه نمی دهند که بتواند تدریس در کلاس را بهبود بخشد همچنین معلمان جدید اعتقاد دارند ارزیابی و بازخورد دریافتی را ارزیابی عادلانه از کار خود و مفید در پیشرفت آنها به عنوان یک معلم می دانند. این برای کشورهایی که به دنبال توسعه هرچه بیشتر اثربخشی معلمان جدید و حمایت از آنها در ابتدای کار هستند، امیدوار کننده است. علاوه بر این، بیش از یک چهارم معلمان جدید کاملاً موافق بودند که ارزیابی و بازخورد آنها در پیشرفت کارشان در مقایسه با تنها ۱۶٪ معلمان باتجربه سودمند است. با نگرش در سطح مدرسه، تقریباً دو سوم معلمان جدید گزارش دادند که یک برنامه توسعه یا آموزش برای بهبود کار معلمان در مدرسه خود ایجاد شده است. همچنین امیدوار کننده است که معلمان جدید معتقدند که ارزیابی و بازخورد دریافت شده تأثیر مثبتی بر امنیت شغلی و رضایت شغلی آنها دارد. در حالی که این مسئله برای معلمان با تجربه تر نیز صدق

می کرد، همچنین تأثیر آن برای معلمان جدید بیشتر است. پنجاه و هشت درصد معلمان جدید گزارش دادند که ارزیابی و بازخوردی که از آنها دریافت می کنند رضایت شغلی آنها را افزایش می دهد (همچنین در مقایسه با معلمان با تجربه گزارش داده اند که ۵۱٪ بازخورد ها رضایت شغلی آنها را افزایش می دهد) و ۴۳٪ گزارش دادند که این باعث افزایش امنیت شغلی آنها (در مقایسه با ۳۳٪ برای معلمان با تجربه تر) می شود.

همچنین ممکن است توضیح دهند که چرا معلمان جدید، به ویژه در برخی از کشورهای، فکر می کنند که مدیر مدرسه آنها از روشهای موثری برای ارزیابی عملکرد معلمان در مدرسه استفاده می کند. معلمان جدید معمولاً نسبت به ارزیابی و بازخورد خود مطلوب تر بودند. با این حال، درک آنها از اهمیت و پیامدهای (مثبت و منفی) ناشی از ارزیابی و بازخورد در مدرسه آنها به طور کلی بسیار متفاوت بود. مانند همه معلمان، معلمان جدید بر این باور بودند که عدم شناخت تدریس مؤثر و با کیفیت، مشکلات اساسی دارد و عواقب ناچیز برای معلمان کم کارگر نیز وجود دارد. در تعدادی از کشورهای عضو تالیس، معلمان جدید درک نسبتاً کمتری از نقش ارزیابی و بازخورد در مدارس خود داشتند. معلمان جدید اغلب به احتمال زیاد گزارش می دهند که معلمان در مدرسه خود به دلیل عملکرد ضعیف پایدار برکنار نمی شوند. علاوه بر این، فقط بیش از یک چهارم معلمان جدید معتقد بودند که اگر کیفیت آموزش خود را بهبود بخشند یا در شیوه های کلاس خود ابتکار داشته باشند، آنها هرگونه شناختی را کسب می کنند.