



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه ی عملکرد نظارتی سرگروه های آموزشی با تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی معلمان
دوره ی راهنمایی تحصیلی (متوسطه اول) نواحی چهارگانه شهر شیراز

استاد راهنما

دکتر مژگان امیریان زاده

استاد مشاور

دکتر مسلم صالحی

نگارش

شمشاد کاظمی

تابستان ۹۲





صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M . A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : شمشاد کاظمی در تاریخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۶ رشته : مدیریت آموزشی
از پایان نامه خود به عنوان : رابطه ی عملکرد نظارتی سرگروههای آموزشی با تعهد سازمانی و
اثر بخشی آموزشی معلمان دوره ی راهنمایی تحصیلی (متوسطه اوّل) نواحی چهارگانه شهر شیراز
با درجه عالی و نمره ۱۷/۸۵ دفاع نموده است .

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضاء هیات داوری

- | | |
|----------------------------|--------------|
| ۱- دکتر مژگان امیریان زاده | استاد راهنما |
| ۲- دکتر مسلم صالحی | استاد مشاور |
| ۳- دکتر حجت الله فانی | استاد داور |

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم به :

تقدیم به گل زهرا حضرت صاحب الزمان عجل الله تعالی فرج
تقدیم به همسر و فرزند فداکارم و پدر و مادر عزیزم
و تقدیم به معلمان و اساتید بزرگوارم که از بدو علم آموزی تا به حال به پای این نهال نوشکفته
گوهر معرفت و حکمت ریخته اند.

تقدیر و تشکر

قلم ناتوان از سپاس و تشکر به درگاه خداوندی که او قادر مطلق است
به استناد آیه ی شریفه ۱۰ از سوره ی فاطر که خداوند می فرماید: "إليه يصعد الكلم الطيب
والعمل الصالح يرفعه"
"سخنان و کلام ارزشمند به سوی خدا صعود می کند و تا ابدیت سخنیت پیدا کرده و همواره
آثار خود را ظاهر می سازد."
بسی شایسته است از تلاش های مداوم و کوشش های مستمر استادان فرزانه و ارجمندم استاد
راهنما، سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده و استاد مشاور، دکتر مسلم صالحی در اشاعه ی
تعلیم و تربیت و بسط و توسعه ی علم و دانش در کمال امتنان و افتخار تقدیر و تشکر نمایم و
اعتراف کنم که : شمع را طریقتی است که تا پایان راه یاریگرش خواهد بود و پروانه را معرفتی
است که تا پایان راه کسب خواهد کرد و شمع سان خواهد سوخت و حکایت شمع حکایت
دستان استاد بود که بی صدا می سوزد و چه می توان گفت که :

گفت استاد مبر درس از یاد
یاد باد آنچه به من گفت استاد
یاد باد آن که مرا یاد آموخت
آدمی نان خورد از دولت یاد
هیچ یادم نرود این معنی
که مرا مادر من نادان زاد
پدرم نیز چو استادم دید
گشت از تربیت من آزاد
پس مرا منت از استاد بود
که به تعلیم من استاد استاد(ایستاد)
هرچه دانست بیاموخت مرا
غیر یک اصل که ناگفته نهاد
قدر استاد نکو دانستن
حیف استاد به من یاد نداد

از پدر و مادرم سروقامتان همیشه راستین، همسر عزیز و صبورم، پسر مهربانم محمد امین، برادران بزرگوارم و خواهران دلسوز و مهربانم که با حمایت های عاطفی خود، همواره مشوق و همراه من بوده اند. از دوستان عزیزم آقایان اسدالله ایزدی، صمد امیدی، محمدرضا گرگین، حسین ایمانی، فرهاد هنر، مهدی صفری، جهانپناه کاظمی که در تدوین این پژوهش مرا یاری کردند کمال تشکر را دارم.

و در پایان از تمامی کسانی که به نحوی در گردآوری این پایان نامه مرا یاری کردند سپاسگذاری و برای تمامی افراد آرزوی موفقیت و سربلندی در تمام مراحل زندگی را از خداوند بزرگ خواستارم.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

۱.....	چکیده
	فصل اول : کلیات تحقیق
۲	مقدمه
	بیان
۵.....	مسأله.....
۷.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱.....	اهداف تحقیق
۱۱.....	فرضیه های تحقیق.....
۱۲.....	تعاریف نظری و عملیاتی
	فصل دوم : مبانی نظری
۱۵.....	اثر بخشی
	اثر بخشی
۱۸.....	معلمان.....
	اثر بخشی آموزشی
۱۹.....	معلمان.....
	تعهد
۲۲.....	سازمانی.....
۲۳.....	تاریخچه تعهد سازمانی
۲۴.....	مفهوم تعهد سازمانی
	انواع تعهد
۲۸	
۳۰	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....
۳۳.....	الگوهای تعهد سازمانی.....

۳۳	الف) الگوی سه بعدی تعهد سازمانی آلن و می یر
۳۵	ب) الگوی تعهد سازمانی هانت و مورگان
۳۵	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۳۶	تعریف نظارت و راهنمایی آموزشی
۳۹	تاریخچه نظارت و راهنمایی آموزشی
۴۰	انواع روشهای نظارت و راهنمایی آموزشی
۴۱	وظایف نظارت و راهنمایی آموزشی
۴۱	مدل مفهومی نظارت و راهنمایی آموزشی
۵۰	نظارت ، کنترل و راهنمایی
۵۱	رابطه عملکرد نظارتی گروههای آموزشی و اثربخشی آموزشی معلمان
۵۵	پیشینه تحقیق
۵۵	پیشینه های خارجی پژوهش
۶۱	پیشینه ای داخلی پژوهش
۶۴	جمع بندی
	فصل سوم : روش تحقیق
۶۵	روش پژوهش
۶۶	جامعه و نمونه آماری پژوهش و روش نمونه گیری
۶۸	ابزار پژوهش
۶۹	روایی و پایایی مقیاس ها
۷۲	روش اجرا
۷۲	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۳	ملاحظات اخلاقی
	فصل چهارم : یافته های تحقیق
۷۴	یافته های پژوهش
۷۵	داده های توصیفی
۷۶	یافته های استنباطی
	فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادها
۸۱	خلاصه پژوهش
۸۲	بحث و بررسی یافته های تحقیق
۸۹	نتیجه گیری

محدودیت های

پژوهش.....	۹۱
پیشنهادات.....	۹۱
منابع	
فارسی.....	۹۳
منابع لاتین.....	۹۷
ضمائم.....	۹۹
چکیده انگلیسی	

فهرست جداول

عنوان

صفحه

جدول شماره ۱-۳: بررسی نمونه آماری بر اساس سن	۶۶
جدول شماره ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات	۶۷
جدول شماره ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار	۶۷
جدول شماره ۴-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس وضعیت تأهل	۶۷
جدول شماره ۵-۳ ابعاد و سوالات مربوط به پرسشنامه تعهد سازمانی	۶۸
جدول شماره ۶-۳ روایی پرسشنامه تعهد سازمانی	۷۰
جدول شماره ۷-۳ پایایی پرسشنامه ی عملکرد نظارتی	۷۰
جدول شماره ۸-۳ پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی	۷۱
جدول شماره ۹-۳ روایی ابعاد پرسشنامه اثربخش آموزشی	۷۱

جدول شماره ۳-۱۰ پایایی ابعاد پرسشنامه ی اثربخشی آموزشی

۷۲.....

جدول شماره ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و ابعاد آن

۷۵.....

جدول شماره ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی آموزشی

۷۵.....

جدول شماره ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد عملکرد نظارتی

۷۶.....

جدول شماره ۴-۴: ضریب همبستگی بین عملکرد نظارتی با تعهد سازمانی و

اثربخشی ۷۶.....

جدول شماره ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد عملکرد نظارتی سرگروه‌های آموزشی با

تعهد سازمانی ۷۷.....

جدول شماره ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد عملکرد نظارتی سرگروه‌های آموزشی با

اثربخشی سازمانی ۷۸.....

جدول شماره ۴-۷: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد عملکرد

نظارتی و اثربخشی آموزشی به روش گام به گام

..... ۷۸

جدول شماره ۴-۸: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد عملکرد

نظارتی و تعهد سازمانی به روش گام به گام

..... ۸۰

چکیده

هدف از این پژوهش، تبیین رابطه عملکرد نظارتی سرگروه‌های آموزشی با تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی معلمان دوره راهنمایی تحصیلی (متوسطه اول) نواحی چهارگانه شهر شیراز بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۶۸۰ نفر از معلمان مرد و زن دوره راهنمایی تحصیلی چهارناحیه‌ی شهر شیراز بوده است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۳۷ نفر انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. روش پژوهش فوق‌توصیفی از نوع همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات از سه مقیاس عملکرد نظارتی، تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی استفاده شده است. روایی و پایایی ابزارها، از طریق محاسبه همبستگی هر یک از ابعاد با نمره کل مقیاس از طریق تحلیل گویه‌ها و آلفای کرونباخ بدست آمده است. و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که بین عملکرد نظارتی با تعهد سازمانی و اثربخشی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد عملکرد نظارتی سرگروه‌های آموزشی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی اثربخشی آموزشی و تعهد سازمانی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: عملکرد نظارتی، تعهد سازمانی، اثربخشی آموزشی، سرگروه‌های آموزشی

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیر بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می شود و بدلیل کارابودن و تأثیری که بر روند پیشرفت جامعه دارد، بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد .

اثربخشی یک موضوع واحد نیست؛ بنابراین یک تعریف یک بعدی از آن کافی نمی باشد و بدون یک راهنمای نظری نیز نمی توان شاخص ثابتی برای سنجش اثربخشی سازمانها طراحی و تدوین کرد. در تعاریف متنوع نسبت به اثربخشی و نیز سنجش آن، معیارها و مقیاسهای زیادی مورد توجه قرار گرفته است که برخی از مهمترین این معیارها عبارتند از: اثربخشی کلی، بهره وری، کارایی، سود، کیفیت، میزان حوادث، رشد، غیبتهای کاری، ترک خدمت، رضایت شغلی، انگیزش، روحیه، کنترل، انسجام و تعارض، انعطاف پذیری و انطباق، برنامه ریزی و هدف گذاری، اجماع در اهداف، نهادینه کردن اهداف سازمانی، سازگاری نقش و هنجار، مهارتهای ارتباطی، مهارتهای انجام وظیفه، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، آمادگی، بهره برداری از محیط، ارزیابی بوسیله ی پدیده های خارجی، ثبات، ارزش منابع انسانی، مشارکت، آموزش و توسعه و میزان موفقیت رابینز، . (1376) اعرابی و

پارسایان (1374) بیان می دارند که هنگام تعیین اثربخشی سازمان، حدود یا میزانی که هدفهای چندگانه تأمین شده اند سنجیده و اندازه گیری می شوند و مورد قضاوت قرار می گیرند به نقل از کوچک پور، (1389).

" رابینز (۱۹۹۰) اثربخشی سازمان را به عنوان میزان کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت با توجه به انتظارات ذی نفعان ، ارزیابی کنندگان و مرحله ی زندگی سازمانی تعریف می نماید. اندرسون در تعریف معلم اثربخش می نویسد : " معلمان اثربخش ، افرادی هستند که دستیابی به اهدافی خاص را در نظر می گیرند ، خواه این اهداف توسط خود آنها و یا دیگران (مدیران مدارس ، وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد . در نتیجه آنانی که به دنبال بررسی در مورد افزایش اثربخشی معلمان هستند ، باید اهداف مورد نظر معلمان را به دقت بشناسند صرفنظر از این که چنین اهدافی توسط معلمان یا دیگران تدوین شده باشد. "

نتیجه منطقی این امر آن است که معلمان اثربخش باید دانش و مهارتهای مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشند و نیز باید بتوانند آنها را در زمان مناسب به شیوه مطلوب و مورد انتظار به کار گیرند .

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند ، به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها ، منابع انسانی است . از این رو توجه به مقوله تعهد و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی ، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها است . تعهد سازمانی^۱ یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل ، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل ، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده ، نیازمند به ادامه خدمت در آن است (مجیدی ، ۱۳۷۷).

آموزش و پرورش سازمانی است که برای ایجاد و حفظ و مداومت فعالیتهای آموزشی به نظارت و راهنمایی اثربخش نیاز دارد . نظارت و کنترل در سازمان آموزش و پرورش به دلیل اهداف متعدد و پیچیدگی فرایند آموزش و تدریس از اهمیت خاصی برخوردار است . پس باید از طریق پیگیری امور اطلاع حاصل کرد که اولاً فعالیتهای و اقدامات در جهت اهداف آموزش و پرورش باشد. ثانیاً اهداف این سازمان تا چه اندازه تحقق پیدا می کند. نظارت و راهنمایی آموزشی فعالیتی است که به منظور رفع موانع و مشکلات تدریس و فعالیتهای آموزشی معلمان و بهبود عملکرد آنان در مدارس صورت می گیرد.

^۱-Organizationzl commitment

می توان ادعا کرد که ملاک تمایز مدارس اثربخش از مدارس غیر اثربخش در میزان برخورداری آنها از فعالیتهای صحیح نظارت و راهنمایی آموزشی است . با وجودی که در دوره های مختلف متناسب با شرایط و اقتضائات تعاریف گوناگونی از نظارت و راهنمایی آموزشی ارائه شده ولی وجه مشترک این تعاریف، ارائه ی خدمت به معلمان و کمک رسانی به آنها، اصلاح و بهبود فرایند تدریس معلمان و یادگیری دانش آموزان می باشد . محور اصلی تعاریف ارائه شده بر فرایند آموزش و یادگیری استوار است . هدف اولیه ی نظارت و راهنمایی، بهبود و اصلاح فرایند تدریس و رشد حرفه ای معلمان و هدف نهایی آن یادگیری و رشد همه جانبه ی دانش آموزان است.

صاحب نظران تعلیم و تربیت معتقدند که نظارت و راهنمایی آموزشی فعالیتی در جهت بهبود آموزش است و ناظران آموزشی آن را برعهده دارند . پس بر ناظران آموزشی است که نقشها و وظایف خود را انجام دهند تا سازمان آموزش و پرورش در محیط پیچیده و پویا بتواند سلامت سازمانی خود را حفظ کرده و پاسخگوی نیازهای جامعه و در نتیجه انتظام و پویایی و پیشرفت آن باشد . در سطح فنی نظام آموزش و پرورش کلیدی ترین افراد معلمان هستند که وظیفه مهم تدریس را به عهده دارند آنها باید از شایستگی ها و مهارت های ضروری برخوردار باشند تا مسائل و مشکلات آموزشی را حل کنند و به اهداف آموزشی دست یابند . آنها باید دائماً بر دانش و مهارت خویش بیفزایند و از منابع متفاوت علمی بهره گیری کنند.

معلمان با توجه به تغییرات سریع و وسیع عصر حاضر در استفاده بهینه از شیوه های نو در تدریس و به منظور تدوین اثربخشی آموزشی خود نیازمند همکاری و همفکری و راهنمایی افراد با صلاحیت شایسته ، قابل اعتماد و حامی هستند تا آنها را راهنمایی و کمک کنند تا بتوانند بر مشکلات آموزشی فائق آیند . پس اثربخشی و تعهد سازمان آموزش و پرورش بستگی به اثربخشی آموزشی و تعهد معلمان و اثربخشی و تعهد معلمان وابسته به انجام وظایف و فعالیتهای نظارتی صحیح ناظران آموزشی است.

نیل به یک معلم اثربخش – که بتواند تدریس و در نتیجه آموزش و پرورشی اثربخش را عاید سازد-، پیش تر خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه هایی است . از جمله این شرایط و زمینه ها ،عامل تعهد سازمانی است که حضور آن موجب می شود معلم تمام همت و توان خویش را به میدان عمل مدرسه و کلاس درس وارد سازد . در اینصورت است که معلم هدفهای تدرسی را هدف خود تلقی نموده و آرزو می کند تا با ماندن در این عرصه بیشترین خدمت را نصیب دانش آموزان خود سازد . بنابراین برای تحقق مدرسه کارآمد باید در مسیر تحقق معلم اثربخش و راهنمایی ناظران آموزشی حرکت نمود و برای نیل به معلم اثربخش ،باید با مفهوم نظارت و راهنمایی ، تعهد سازمانی و اهمیت و نقش آن در عرصه کار تدریس آشنا شد و در جهت ارتقاء سطح آن در میان معلمان تلاش نمود.

بیان مسئله

نهاد آموزش و پرورش، یکی از نهادهای مهم اجتماعی است که در زمینه تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان مسئولیت مهمی دارد. نظام تعلیم و تربیت از ارکان مهم تربیتی است که مسئولیت عظیم باروری و شکوفایی استعدادهای نسل کنونی و آتی هر جامعه برای نیل به رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به عهده دارد.

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت های صنعتی، گرایش به سازمان آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است به حدی که یکی از شاخصهای مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می دانند که نظام آموزش و پرورش آن بر عهده گرفته است (صافی، ۱۳۸۳).

ضرورت های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزش و پرورش خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار با ضرورت های کنونی جهان و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کارآمد گردند. (علاقه بند، ۱۳۸۲).

جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود. آموزش و پرورش رسمی، وسیله یا ساخت یا کار ویژه تحقق هدف یا هدفهایی برای جامعه به طور کلی و یا بخشی از آن، محسوب می شود. تحقق موفقیت آمیز هدفها، از طریق اعمال مدیریت اثربخش، مستلزم شناخت و فهم درست جوانب پیچیده و گوناگون سازمانهای رسمی است (علاقه بند، ۱۳۸۴).

پیتر دراگر صاحب نظر به نام مدیریت، اثربخشی را انجام کار درست تعریف کرده است. همچنین اصلاح رویه های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده های جدید، تقویت ارزش سازمانی، تفکر گروهی، مشارکت و مواردی از این قبیل از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل با اثربخشی بکار می روند (سلطانی، ۱۳۸۰).

اثربخشی آموزشی معلمان یعنی اینکه آنان تا چه حد در اجرای فعالیت های آموزشی و پرورشی مطابق با استانداردها و در راستای اهداف نظام آموزش و پرورش توانمند هستند (اثربخشی بیرونی) و تا چه حد کلاس و فعالیت ها و فرایند آموزشی آنها به منظور تحقق اهداف آموزشی تدریس از تناسب و انسجام درونی (اثربخشی درونی) برخوردار است.

در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است و ادراک از مدرسه یا کیفیت محل کار بر انگیزش و تعهد کاری معلمان در آن مدرسه و در نهایت بر کیفیت آموزش و

پرورش در آنجا تأثیر می گذارد، از این چشم انداز، ادراک معلمان از تعامل میان کنش گران مدرسه، سازه ی دقیقی برای انعکاس کیفیت کاری آنان، شاخص مناسب اثربخشی مدرسه و نشان گر وضعیت اجتماعی - روانی آن است (رهنورد و رادمش، ۱۳۸۴).

در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است و ادراک از مدرسه یا کیفیت محل کار بر انگیزش و تعهد کاری معلمان در آن مدرسه و در نهایت بر کیفیت آموزش و پرورش در آنجا تأثیر می گذارد، از این چشم انداز، ادراک معلمان از تعامل میان کنش گران مدرسه، سازه ی دقیقی برای انعکاس کیفیت کاری آن، شاخص مناسب اثربخشی مدرسه و نشان گر وضعیت اجتماعی - روانی آن است (رهنورد و رادمش، ۱۳۸۴).

از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می سازد این است که سازمان هایی با اعضایی در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود برخوردارند و در موارد بسیار، سازمان ما به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این به ویژه در مشاغل امنیتی، آموزشی و... حائز اهمیت است.

برنامه ها و فعالیت های هر سازمانی بدون نظارت به طور موثر اجرا نمی شود و این امر در نظام آموزش و پرورش که وظیفه ی تربیت افراد جامعه را به عهده دارد و دارای اهداف متعدد می باشد، نقش اساسی دارد. نظارت و راهنمایی بخشی از فرایند نظام آموزش و پرورش و جزء جدایی ناپذیر این نظام می باشد. در ارزشیابی هر نظام آموزشی باید به مسائل آموزشی و پرورشی توجه داشت. از این رو پیوسته باید فرایند و نتایج این نظام مورد نظارت و کنترل نظارت صیح و علمی قرار گیرد. در واقع با توجه به نگرش سیستمی کیفیت نتایج و برون داد آموزش و پرورش از طریق توجه به کیفیت درون دادها و فرایندهای آموزشی و پرورشی حاصل می شود معلمان به عنوان درون داد در نظام آموزش و پرورش، نقش منحصر به فردی دارند. آنها برای دستیابی به اهداف کلاسی و درسی باید از شایستگی ها و مهارت های ضروری برخوردار باشند.

در فرایند نظارت و راهنمایی آموزشی باید دانش، مهارتها و نگرش مورد نیاز معلمان برای تدریس موثر بهبود یابد هوی و فورسایت استدلال می کنند که هر گونه تلاش معلم برای تغییر و اصلاح روشهای تدریس نیازمند حمایت فکری و حرفه ای، همچنین اعمال روشهای نظارت و راهنمایی اثربخش است (به نقل از نیکنامی، ۱۳۸۰)

عباسی (۱۳۷۷) در پژوهشی که در مدارس راهنمایی انجام داده، نشان می دهد که عدم اعمال نظارت و راهنمایی به عنوان یک کمبود و مشکل در نظام آموزشی باید مورد توجه مسئولان قرار بگیرد. می توان چنین نتیجه گرفت که ناظران وظایف محوله را بدرستی انجام نمی دهند و لازم به تجدید نظر در نقش ها، وظایف و روشهای نظارتی آنهاست.

محور عملکرد گروههای آموزشی حول روشهای تقویت نوآندیشی ، نوآوری در معلمان ، ارتقاء شأن و منزلت اجتماعی معلمان ، نقد و بررسی برنامه های درسی ، کاربرد وسایل آموزشی ، دستیابی به شیوههای مطلوب تدریس و ارزشیابی از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ، تقویت نقش تربیتی معلمان و ایجاد ارتباط و تفاهم بین معلمان و صاحبانظران تعلیم و تربیت می چرخد . عملکرد مورد انتظار از این گروهها به شکل زیر دسته بندی می شود : الف) نظارت و راهنمایی آموزشی ب) ایجاد جوتفاهم و مشارکت بین معلمان در جهت ارتقای برنامه های آموزشی و پرورشی ج)اصلاح و بهبود روشهای تدریس د)بهبود روشهای ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان ه) نقد و بررسی کتب درسی و برنامه های آموزشی (به نقل از سلیمی ، ۱۳۸۰) وظایف و عملکرد این گروهها را می توان در سه حیطه الف)بهبودی آموزشی ب)رشد و پرورش کارکنان آموزشی ج)بهبودی برنامه های درسی (اولیوا و پاولز ، ۲۰۰۴ ص ۲۱) مورد بررسی قرار داد .

نحوه ی عملکرد سرگروه های آموزشی باید به نحوی باشد که ضمن آگاهی از نقشهای هماهنگ کنندگی، مشاوره ای، ارزشیابی و تسهیل کنندگی، باعث اصلاح و بهبود وضع آموزشی،افزایش تعهد و اثربخشی معلمان، بالابردن کیفیت کار معلمان، رشد حرفه ای و استقلال فکری آنان و در نهایت بهبود فرایند یاددهی - یادگیری و رشد و پرورش همه جانبه دانش آموزان به منظور دستیابی به بهترین نتایج ممکن برای منافع افراد و جامعه شوند. بنابراین عملکرد نظارتی مطلوب سرگروههای آموزشی منجر به افزایش اثربخشی در معلمان و ایجاد تعهد سازمانی در عملکرد آنها می شود .

با توجه به جایگاه و عملکرد گروههای آموزشی مسأله مورد پژوهش این است که آیا رابطه ای بین عملکرد نظارتی سرگروههای آموزشی با تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی معلمان دوره ی راهنمایی تحصیلی نواحی چهارگانه شیراز وجود دارد ؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می آید . با آموزش و پرورش توسعه یافته است که می توان جامعه را در مسیر رشد و توسعه در ابعاد مختلف قرار داد.در این میان بیشترین سهم برای تلاش به مدارس به عنوان الگوهای عملیاتی نظام های آموزشی بر می گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی برای تحقق اهداف قرار دارند . مدارس از این رو بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گروه تلاش و همت معلمان دانست

با توجه به پیچیدگی و پویایی و ابعاد فراوان محیط و تسریع تحولات در نتیجه انقلاب تکنولوژیکی و اطلاعاتی، تشدید رقابتها و جهانی سازی، طراحی و تدوین برنامه های آموزشی هر اندازه با بصیرت و ملاحظه کاری صورت گرفته باشد، هیچ تضمینی وجود ندارد که معلمان بتوانند به طور شایسته و آنگونه که باید آنرا اجرا نمایند. پس باید از طریق پیگیری امور اطلاع حاصل کرد که اولاً فعالیتها و اقدامات در جهت اهداف آموزش و پرورش و طبق برنامه ها پیش برود و ثانیاً اهداف آموزش و پرورش تا چه اندازه تحقق پیدا می کند.

در عصر تحول علم و تکنولوژی معلمان باید همگام با این تحولات از نظر دانش، نگرش و مهارتهای ذهنی و عملی متحول شوند تا بتوانند به مسئولیتهای خطیر شغل خویش پاسخ مناسب بدهند. در اثر عملکرد صحیح نظارت و راهنمایی آموزشی است که اثربخشی تدریس معلمان و در نتیجه کم و کیف یادگیری دانش آموزان بهبود می یابد (عباسیان، ۱۳۸۴).

زمانی معلمان می توانند در امر تدریس اثربخش باشند و وظایف خود را به طور منطقی و مؤثر انجام دهند که بتوانند کمک ها و خدمات لازم را از راهنمایان آموزشی دریافت نمایند. در صورت کمک و راهنمایی راهنمایان آموزشی است که معلمان می توانند قابلیت های خود را به منظور ارتقای کیفیت محیط آموزشی و در نهایت رشد همه جانبه دانش آموزان افزایش دهند. آنچه که بین راهنمای آموزشی و معلم روی می دهد بر عملکرد معلم و کلاس تأثیر می گذارد. راهنمایان آموزشی باید بدانند در چه صورت و شرایطی معلمان می توانند در امر تدریس اثربخش باشند. آنها باید انتظارات خود را از معلمان بیان کرده و زمینه لازم برای اثربخشی آنها را فراهم کنند. (نیکنامی، ۱۳۸۰).

در کشور ما مسئولان و مدیران آموزش و پرورش، بیشتر وقت خود را صرف امور اداری و غیر آموزشی می کنند و کمتر در حیطه فنی کار معلم و مشکلات تدریس معلمان وارد می شوند. پس لازم است که نظارت و راهنمایی با توجه به تغییر و تحولات مستمر در آموزش و پرورش به طور جامع تر و دقیق تر صورت گیرد تا به پرورش و رشد همه جانبه دانش آموزان بیانجامد و نظام آموزش و پرورش بتواند سلامت سازمانی (اثربخشی، انسجام و پاسخگویی به محیط) خود را حفظ کند (تقریرات کلاسی، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی معلمان بعنوان یک عامل، تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد؛ و از این رو روند آن می تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلم نسبت به شغل و سازمانش وفادار و متعهد باقی بماند، بطور قطع موجب بالارفتن راندمان آموزشی می گردد. (ذوالقدر نسب، ۱۳۸۳).

لوتانز (۱۹۹۲) اظهار می دارد که، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است.

تعهد و پایبندی، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، به نقل از الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴).

نظارت و راهنمایی آموزشی به دلیل اهداف متعدد و پیچیدگی فرایند تدریس از اهمیت خاصی برخوردار است. نظارت و راهنمایی آموزشی برای اداره نظام آموزشی ضرورت داشته و هدف اصلی آن اصلاح و بهبود وضع آموزشی می‌باشد (نیکنامی، ۱۳۸۰ ص ۶) در فرهنگ تعلیم و تربیت نظارت و راهنمایی چنین توصیف شده است: کوششهای مسئولان منتخب مدرسه برای راهنمایی و هدایت معلمان و دیگر کارکنان آموزشی در اصلاح وضع آموزش و روشهای تدریس که مستلزم تحریک رشد و پیشرفت حرفه‌ای معلمان، انتخاب اهداف آموزشی و تجدید نظر در آنها، مواد آموزشی، روشهای تدریس و ارزشیابی آنهاست (گود، ۱۹۷۳ به نقل از نیکنامی، ۱۳۸۰ ص ۷) دان بیج و جودی رینهارت (۲۰۰۰) نظارت و راهنمایی آموزشی را یک فرایند پیچیده کار با معلمان و سایر دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در یک ارتباط علمی و توأم با همکاری به منظور تقویت کیفیت تدریس و یادگیری در مدرسه که موجبات توسعه و رشد درازمدت معلمان را فراهم کند، تعریف کرده‌اند (به نقل از سلیمانی، ۱۳۸۳ ص ۴) کوموسکی (۱۹۹۷) فرایند رهبری را هدف نهایی بهبود آموزش درس دانسته است (به نقل از بهرنگی ۱۳۸۲).

دید رابرت کری و پیتر بروک^۱ نظارت آموزشی یک مدیریت آموزشی است که دیدگاه‌ها را با رفتار مرتبط می‌سازد، اهداف را روشن می‌کند، به عملکردهای سازمانی کمک می‌کند و از آنها حمایت می‌کند، تعاملها را هماهنگ می‌سازد، حفظ و بهبود برنامه‌های آموزشی را تأمین و دستیابی بر اهداف را ارزشیابی می‌کند (به نقل از احمدی و شهابی، ۱۳۷۹).

با توجه به دیدگاه صاحب‌نظران و محققین تعلیم و تربیت که نظارت و راهنمایی را به عنوان وسیله‌ای جهت بهبود کل فرایند یاددهی-یادگیری و فعالیتی که با رشد معلم و دانش‌آموز در ارتباط است می‌دانند، بررسی میزان آگاهی و عملکرد رهبران آموزشی و به ویژه سرگروه‌های آموزشی نسبت به انجام این وظیفه مهم و رابطه‌ای که عملکرد آنها با اثربخشی آموزشی معلمان و در نتیجه پرورش و رشد همه جانبه دانش‌آموزان دارد، لازم به نظر می‌رسد (به نقل از امیری، ۱۳۹۰).

1 - Robert . krey and peter j.Burke

بدین ترتیب اگر بخواهیم بر کیفیت کار معلمان و فرایند یاددهی - یادگیری تأکید کنیم و درصدد ارتقاء میزان چگونگی یاددهی و یادگیری شویم لزوماً باید عملکرد گروههای آموزشی را مورد توجه قرار دهیم؛ زیرا بسیاری از مشکلات حل نشده کنونی و سنتی آموزش و پرورش ناشی از کیفیت نامطلوب کار سرگروههای آموزشی در انجام نقش نظارت و راهنمایی آموزشی می باشد (سبحانی، ۱۳۷۷).

بررسی رابطه عملکرد نظارت و راهنمایی سرگروههای آموزشی با تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی معلمان می تواند نقش تعیین کننده ای بر بهبود کیفیت تدریس معلمان، پایبندی آنان به سازمان و اثربخشی داشته باشد.

با توجه به بودجه قابل توجهی که برای تشکیل گروه های آموزشی اختصاص یافته آیا آنها توانسته اند نقشهای رهبری، مشاوره ای، هماهنگ کنندگی و ارزشیابی خود را ایفا کنند؟ آیا آنها توانسته اند مسائل و مشکلات آموزشی معلمان را حل کنند و یا توانسته اند این توانمندسازی را در معلمان ایجاد کنند که آنان بتوانند از عهده مشکلات آموزشی خویش برآیند و خودراهر باشند؟ آیا آنها توانسته اند مشاوره تخصصی لازم را در اختیار معلمان قرار دهند؟ آیا آنها توانسته اند انگیزه لازم را در معلمان برای یادگیری مهارتهای جدید تدریس و استفاده از تکنولوژی های جدید ایجاد کنند؟ آیا آنها توانسته اند از طریق جو مدارس، دانش و مهارتهای تخصصی لازم، آمادگی و نگرشهای معلمان نسبت به دانش آموزان و همکاران را بهبود بخشیده و بستری مناسب برای تدریس اثربخش را فراهم کنند؟

بررسی رابطه عملکرد نظارت و راهنمایی سرگروه های آموزشی با تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی معلمان می تواند نقش تعیین کننده ای بر بهبود کیفیت تدریس معلمان و اثربخشی آنان داشته باشد. معلمان می توانند بیان کنند که سرگروههای آموزشی تا چه اندازه توانسته اند آنها را در تدریس خود یاری کنند. پس لازم است نظرات و نگرشهای آنان نسبت به عملکرد گروههای آموزشی مورد توجه قرارگیرد تا از طرفی کاستیها در مورد فعالیتهای سرگروههای آموزشی شناخته شود و از طرف دیگر معلمان از نقش مهم خود در تحقق اهداف آموزش و پرورش آگاه شده، متناسب با نیازهای واقعی خود از سرگروهها کمک گرفته و مشارکت معنادار آنها در نظام آموزش و پرورش باعث رضایت کاری هر چه بیشتر آنها شود.

در نظام آموزش و پرورش معلمان متعهد، حرفه ای، فکور و پژوهنده و معلمانی در نقش رهبران آموزشی، از توانایی بیشتری برای مقابله با موانع تدریس در سطح کلاس برخوردارند. معلم مدرسه اثربخش، یک فرد متعهد و حرفه ای است که پیوسته دانش خود را برای عرضه خدمت بهتر و بیشتر به دانش آموزان روزآمد می کند. به این ترتیب تعهد، دانش و مهارت، تجربه، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی، ویژگی های شخصیتی و نگرش معلم، از مجموعه متغیرهایی هستند که می توانند