



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

عنوان

درک و تجربه زیسته اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان از فرایند
آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار

پژوهشگر
مریم تمسکی

استاد راهنما
دکتر ناصر شیربگی

استاد مشاور
دکتر امید قادرزاده

پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

آبان ماه ۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

عنوان

درک و تجربه زیسته اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان از فرایند
آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار

پژوهشگر
مریم تمسکی

استاد راهنما
دکتر ناصر شیربگی

استاد مشاور
دکتر امید قادرزاده

پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

آبان ماه ۹۲

کلیه حقوق مادی و معنوی مترتب بر نتایج مطالعات،
ابتکارات و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع
این پایان نامه (رساله) متعلق به دانشگاه کردستان است.

****تعهدنامه****

اینجانب مریم تمسکی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی گروه علوم تربیتی تعهد می‌نمایم که محتوای این پایان‌نامه نتیجه تلاش و تحقیقات خود بوده و از جایی کپی برداری نشده و به پایان رسانیدن آن نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید بوده است.

با تقدیم احترام

مریم تمسکی

۱۳۹۲ / ۸ / ۶



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان

درک و تجربه زیسته اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان از فرایند
آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار

پژوهشگر

مریم تمسکی

در تاریخ ۹۲/۸/۶ توسط کمیته تخصصی و هیأت داوران زیر مورد بررسی قرار گرفت و با نمره ۱۹/۸۰ و درجه عالی به تصویب رسید.

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	هیأت داوران
	دانشیار	ناصر شیربگی	۱- استاد راهنما
	استادیار	امید قادرزاده	۲- استاد مشاور
	استادیار	کیوان بلند همتان	۳- استاد داور خارجی
	استادیار	مصطفی قادری	۴- استاد داور داخلی

مهر و امضاء معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده

مهر و امضاء گروه

تقدیم بہ آنکہ، بی آنکہ بدانم بہ من کجاک کرد۔

تقدیر و تشکر

بسی شایسته است از استاد فروتن، فرهیخته و فرزانه‌ام جناب آقای دکتر شیربگی که همواره با حسن خلق و سعه صدر بنده را مورد لطف و محبت خود قرار داده‌اند و گلشن سرای علم و دانش را با راهنمایی‌های کار ساز و سازنده بارور ساختند، تقدیر و تشکر نمایم؛

با تشکر و سپاس از استاد پرمایه‌ام جناب آقای دکتر قادرزاده که از محضر پر فیض‌شان بهره‌ها برده‌ام؛

با تقدیر و درود فراوان خدمت پدر و مادر بسیار عزیز، دلسوز و فداکارم که پیوسته جرعه نوش جام تعلیم و تربیت، فضیلت و انسانیت آنها بوده‌ام و همواره چراغ وجودشان روشن‌گر راه من در سختی‌ها و مشکلات بوده است؛

با تشکر از برادرم که همواره در طول تحصیل متحمل زحماتم بود و وجودش مایه دلگرمی من می‌باشد؛

با سپاس و تشکر از اساتید بزرگواری که وقتشان را در اختیار من قرار دادند و حاضر به مصاحبه شدند و همچنین پاسخگوی سوالات پرسشنامه بودند؛

با سپاس بی‌دریغ خدمت دوستان گران‌مایه‌ام، بهیه، ماریا، الهام، سروه، هیرو، بتول، مریم، سیروان، کژال، شیوا، ندا، آرزو و سحر که مرا صمیمانه و مشفقانه یاری داده‌اند؛

و با تشکر خالصانه خدمت همه کسانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن این مهم یاری نموده‌اند.

چکیده

هدف پژوهش حاضر توصیف درک و تجربه زیسته اعضای هیأت علمی از فرایندهای بدواستخدام و روزهای اول کار در دانشگاه کردستان است. روش‌شناسی مطالعه‌ی حاضر آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی پژوهش از روش پدیدارشناسی توصیفی و برای تحلیل داده‌های آن از روش کلایزی و در بخش کمی از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. جامعه مورد مطالعه کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه کردستان بودند. تعداد افراد مشارکت کننده در بخش کیفی ۲۷ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند با حداکثر تنوع انتخاب شدند و در بخش کمی با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۴۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی، با استفاده از مصاحبه نیمه ساخت‌یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. یافته‌های حاصل از بخش کیفی در هشت مضمون تجارب خوشایند، تجارب ناخوشایند، استرس و اضطراب، حمایت و پشتیبانی عاطفی، توجیه مقدماتی، آشناسازی، ادغام درون سازمانی و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دسته‌بندی شد. نتایج حاصل از بخش کمی نشان داد که مهمترین دغدغه‌های اعضای هیأت علمی عدم پذیرش توسط همکاران، دلهره‌آور بودن و دشواری تدریس در اوایل کار است. هم‌چنین درباره‌ی برنامه‌های آشناسازی مهمترین اولویت اعضای هیأت علمی مربوط به آشنایی با تسهیلات دانشگاه و مقررات مالی است.

کلید واژه‌ها: تجربه‌ی زیسته، آشناسازی، توجیه مقدماتی، پدیدارشناسی

فصل اول - کلیات تحقیق

۱-۱	مقدمه	۲
۱-۲	بیان مسئله	۳
۱-۳	اهمیت و ضرورت تحقیق	۴
۱-۴	اهداف تحقیق	۵
۱-۴-۱	هدف کلی	۵
۱-۴-۲	اهداف جزئی	۵
۱-۵	سؤالات تحقیق	۶
۱-۶	تعریف اصطلاحات پژوهش	۶

فصل دوم - مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱	مقدمه	۸
۲-۲	آشناسازی	۹
۲-۳	استرس و اضطراب روزهای اول کار	۱۰
۲-۴	جامعه پذیری	۱۱
۲-۵	تاریخچه آموزش بدو خدمت	۱۱
۲-۶	آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی	۱۳
۲-۷	اهداف و انتظارات آموزش بدو خدمت	۱۷
۲-۸	مزایای آموزش بدو خدمت مدرسان	۱۸
۲-۹	چالش‌ها و موانع در اجرای آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی	۱۹
۲-۱۰	آموزش بدو خدمت و مدرسان تازه کار	۲۰
۲-۱۱	مؤلفه‌های آموزش بدو خدمت مدرس	۲۱
۲-۱۲	نقش اصلی مدیر دانشگاه در فرایند آموزش بدو خدمت و آشناسازی	۲۳
۲-۱۳	رویارویی با مسائل مدرسان تازه کار	۲۶
۲-۱۳-۱	مسائل و نیازهای مدرسان تازه کار	۲۷
۲-۱۳-۲	تعلیم و تربیت بزرگسالان	۲۷
۲-۱۴	نقش افراد تازه کار در آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی: فاکتور آمادگی	۲۸
۲-۱۵	انواع برنامه‌های آموزش بدو خدمت مدرس	۲۹
۲-۱۵-۱	برنامه‌های غیر رسمی آموزش بدو خدمت مدرس	۲۹
۲-۱۵-۲	برنامه‌های رسمی آموزش بدو خدمت مدرس	۳۰
۲-۱۶	اثرات برنامه‌های آموزش بدو خدمت مدرس	۳۱
۲-۱۷	استانداردها در آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی	۳۳
۲-۱۸	ویژگی‌های نظارت و مشاوره مؤثر	۳۴
۲-۱۹	نقش فرهنگ در برنامه آموزش بدو خدمت و آشناسازی	۳۴
۲-۲۰	ارزیابی برنامه‌های آموزش بدو خدمت	۳۵
۲-۲۱	آموزش بدو خدمت اعضای هیأت علمی در ایران	۳۵

۲۲-۲	پیشینه پژوهش.....	۳۶
۲۲-۱	تحقیقات داخلی.....	۳۶
۲۲-۲	تحقیقات خارجی.....	۳۶
۲۳-۲	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....	۴۱

فصل سوم- روش شناسی تحقیق

۳-۱	مقدمه.....	۴۳
۳-۲	رویکرد و راهبرد تحقیق.....	۴۳
۳-۳	میدان مطالعه و جامعه آماری.....	۴۵
۳-۴	حجم نمونه و روش نمونه‌گیری.....	۴۵
۳-۵	ابزار گردآوری داده‌ها.....	۴۶
۳-۶	پایایی و روایی.....	۴۷
۳-۷	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۵۱

فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱	مقدمه.....	۵۵
۴-۲	بخش کیفی پژوهش.....	۵۵
۴-۲-۱	تحلیل و تفسیر یافته‌های کیفی.....	۵۷
۴-۳	بخش کمی پژوهش.....	۸۰
۴-۳-۱	تجزیه و تحلیل داده‌های کمی.....	۸۰
۴-۳-۲	تحلیل استنباطی داده‌های کمی پژوهش.....	۸۴

فصل پنجم- بحث و نتیجه‌گیری

۵-۱	مقدمه.....	۹۷
۵-۲	بحث و نتیجه‌گیری.....	۹۷
۵-۳	پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش.....	۱۰۶
۵-۴	پیشنهاد‌هایی جهت پژوهش‌های آتی.....	۱۰۷
۵-۵	محدودیت‌های پژوهش.....	۱۰۷
۵-۶	نتیجه‌گیری کلی.....	۱۰۷

۱۱۰	منابع.....	
-----	------------	--

۱۱۸	پیوست‌ها.....	
-----	---------------	--

فهرست جداول

صفحه

عنوان

جدول ۱-۳: ترکیب اعضای نمونه بر حسب نوع دانشکده و جنسیت	۴۶
جدول ۲-۳: آزمون کرویت بارتلست و کمو برای بخش اول و دوم پرسشنامه	۴۷
جدول ۳-۳: نتایج تحلیل عاملی مقیاس تجارب اعضای هیأت علمی در روزهای اول کار	۴۹
جدول ۳-۴: نتایج تحلیل عاملی مقیاس برنامه‌های آشناسازی و توجیه مقدماتی	۵۰
جدول ۳-۵: پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرانباخ	۵۱
جدول ۱-۴: مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان	۵۶
جدول ۲-۴: واحدهای معنایی و مضامین تجربه و درک در فرایند آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار	۵۸
جدول ۳-۴: واحدهای معنایی و مضامین تجارب استرس‌زای اعضای هیأت علمی در روزهای اول کار	۴۶
جدول ۴-۴: واحدهای معنایی و مضامین نظر اعضای هیأت علمی درباره‌ی برنامه‌های توجیه مقدماتی در دانشگاه	۶۷
جدول ۴-۵: واحدهای معنایی و مضامین نظر اعضای هیأت علمی درباره‌ی چگونگی اجرای برنامه‌های توجیه مقدماتی در دانشگاه	۷۱
جدول ۶-۴: توزیع فراوانی مشارکت کنندگان بر حسب دانشکده محل خدمت	۸۰
جدول ۷-۴: توزیع فراوانی مشارکت کنندگان بر حسب سابقه اشتغال	۸۱
جدول ۸-۴: توزیع فراوانی گویه‌های پرسشنامه‌ی مربوط به تجارب اعضای هیأت علمی در روزهای اول کار	۸۲
جدول ۹-۴: توزیع فراوانی گویه‌های پرسشنامه مربوط به نظرات اعضای هیأت علمی در مورد برنامه‌های آشناسازی و توجیه مقدماتی	۸۳
جدول ۱۰-۴: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها	۸۴
جدول ۱۱-۴: مقایسه میانگین‌های مؤلفه‌های اصلی تحقیق بر حسب جنسیت	۸۵
جدول ۱۲-۴: آزمون تحلیل واریانس یک راهه پیرامون مؤلفه‌های پرسشنامه بر حسب سابقه اشتغال	۸۶
جدول ۱۳-۴: نتایج آزمون تعقیبی LSD پیرامون بررسی تفاوت بین میانگین تجارب اعضای هیأت علمی از مسایل اداری و آموزشی بر اساس سابقه اشتغال	۸۷
جدول ۱۴-۴: آزمون تحلیل واریانس یک راهه پیرامون مؤلفه‌های پرسشنامه بر حسب دانشکده	۸۸
جدول ۱۵-۴: نتایج آزمون تعقیبی LSD پیرامون بررسی تفاوت بین میانگین تجارب اعضای هیأت علمی از مسایل اداری و آموزشی بر اساس دانشکده محل خدمت اعضای هیأت علمی	۸۹
جدول ۱۶-۴: نتایج آزمون فریدمن پیرامون بررسی مؤلفه روابط با همکاران	۹۰
جدول ۱۷-۴: نتایج آزمون فریدمن پیرامون بررسی مسایل اداری و آموزشی	۹۱
جدول ۱۸-۴: نتایج آزمون فریدمن پیرامون رتبه‌بندی برنامه‌های آشناسازی و توجیه مقدماتی	۹۲
جدول ۱۹-۴: نتایج آزمون مجذور خی χ^2 (۲) پیرامون بررسی دانشکده‌ها نسبت به مؤلفه‌ها	۹۳
جدول ۲۰-۴: نتایج آزمون خی دو χ^2 (۲) پیرامون بررسی سابقه اشتغال نسبت به مؤلفه‌ها	۹۴
جدول ۲۱-۴: نتایج آزمون خی دو χ^2 (۲) پیرامون بررسی جنسیت نسبت به مؤلفه‌ها	۹۵

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

کیفیت دانشگاه‌های هر کشوری بستگی به کیفیت استادان و مدرسان آن دارد. سیاست‌گذاران و مدرسان تازه‌کار تصدیق می‌کنند که یادگیری دانشجویان به طور مستقیم مربوط به چگونگی تدریس مدرسان است (چارلستون - کورمیر^۱، ۲۰۰۶).

"توسعه و حفظ توانایی برای تدریس موضوعی است که توجه بسیاری از سیاست‌گذاران آموزشی را جلب کرده است به خصوص زمانی که تعداد قابل توجهی از مدرسین در حال نزدیک شدن به سن بازنشستگی باشند". میزان فرسودگی شغلی در بین مدرسین تازه‌کار به دلیل نبود درک در مورد فرهنگ دانشگاه بسیار بالاست، آنها در تطبیق روش‌های تدریس برای پاسخگویی به نیازهای خاص دانشگاه و انتظارات آموزشی با مشکل مواجه می‌باشند (جورینسن^۲، ۲۰۰۰). مدرسین تازه‌کار به حمایت لازم نیاز دارند، نه فقط برای نگه‌داشتن آنها، بلکه برای یاری بخشیدن به آنان تا بتوانند انتظارات یادگیری دانشجویان را در سطح بالایی تأمین کنند (جانسون، کاردوس، خوف‌من، لیو و دونالدسون^۳، ۲۰۰۴).

هال (۱۹۷۶) معتقد است آشناسازی عبارت است از "تجهیز کارکنان به اطلاعات پایه در مورد سازمان و اطلاعاتی که برای اجرای رضایت‌مندانۀ مشاغلشان به آن نیازمندند." چنین اطلاعات پایه‌ای عبارتند از: اعمالی مانند این که چگونه حقوق بگیرند، چگونه کارت شناسایی به دست بیاورند، ساعات کاری کدامند و کارمند جدید با چه کسی باید کار کند (به نقل از دعایی، ۱۳۸۶) است. یکی از مشکل‌ترین موقعیت‌های کاری وقتی است که افراد جدید سعی می‌کنند کاری را انجام بدهند که تجربه و آموزش در مورد آن ندارند. افراد تازه‌کار نحوه انجام کار را به شکل نادرستی یاد می‌گیرند و وقتی آموزش لازم به آن‌ها داده شود تصحیح این مسأله بسیار دشوار و دیر هنگام خواهد بود. اگر این

1. Charleston-Cornier

2. Jorissen

3. Johnson, Kardos, Kauffman, Liu and Donaldson

مسئله با فقدان نظارت در کنار هم قرار گیرند در این صورت موقعیت مشکلات زیادی را در برمی‌گیرد و می‌تواند منجر به بروز حوادثی شود (شرکت بیمه آ آکس^۱، ۲۰۱۲).

اولین روزهای تجربه کاری دلهره‌آور است. فرد از گروه دوستان و محیط آشنایی که در آن قرار دارد بیرون می‌آید و باید خود را با شیوه کاری، محیط و همکاران جدید هماهنگ کند. نادیده گرفتن استرس‌های آغاز یک شغل کار دشواری است. حتی وقتی افراد می‌دانند که شغل جدید به خوبی در حیطه شایستگی‌های آنها است، اگر توسط افرادی احاطه شوند که با محیط اطراف و با همدیگر آشنا هستند احساس ناامنی خواهند داشت. افراد جدیدی که به حال خود رها شده باشند تمایلی به سؤال پرسیدن ندارند چون نمی‌دانند چه چیزی را از چه کسی بپرسند، در نتیجه هفته‌ها وقت لازم خواهد بود تا ساده‌ترین مسائل را یاد بگیرند. معمولاً بیشتر سازمان‌ها برای آموزش ضمن خدمت اهمیت زیادی قائل هستند اما آموزش بدوخدمت را تا حد زیادی نادیده می‌گیرند و این در حالی است که این فرایند مهم‌ترین قسمت آموزش در هر سازمانی است تا حدی که می‌تواند، هزینه و زمان آموزش ضمن خدمت را کاهش دهد.

۲-۱ بیان مسئله

تجربه نشان داده است که مهمترین خاطره هر کارمند در کار، برخوردهایی بوده که در روز اول و شروع کار با رئیس یا همکاران داشته است. پژوهش‌های انجام شده نشان داده است که اگر این امر به خوبی انجام گیرد باعث افزایش حس وفاداری و تعلق خاطر کارکنان جدید به سازمان می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۷۷). بدون یک آموزش بدوخدمت و آشناسازی مؤثر، اعضای جدید سازمان بسیار دیر با محل کار و نوع کار خود کنار خواهند آمد. نتایج احتمالی این مسئله شامل اصول اخلاقی ضعیف، ادغام ضعیف با گروه و عدم دسترسی آنها به پتانسیل‌های خود از لحاظ خلاقیت و کارایی است. بدترین مسئله این است که برخی افراد جدید بعد از گذشت تنها چند هفته یا حداکثر چند ماه از آغاز کار آن را ترک می‌کنند. آموزش بدوخدمت و آشناسازی مؤثر و مفید به اعضای جدید کمک می‌کند تا سریع‌تر با شرایط کنار بیایند و به جای صرف انرژی و زمان برای یافتن مسیر انجام کارها بر نحوه انجام کار متمرکز شوند (هال^۲، ۲۰۰۳).

آموزش بدوخدمت برای کارمندان تازه‌کار از اهمیت بالایی برخوردار است چرا که آموزش خوب این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد جدید به خوبی آماده کار هستند و نقش مفیدی را بر عهده گرفته‌اند. آموزش درباره فعالیت‌های ضروری و مستمر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می‌باشد و جایگاه خاصی در توسعه فردی و سازمانی دارد. به نظر چاپمن^۳ (۲۰۰۵) کارمند تا این مرحله هیچ فعالیتی یا اقدامی در رابطه با شغل خویش انجام نداده و تجربه‌ای نیز در این زمینه کسب نکرده است، لذا محتوا و نحوه آموزش در پایه گزارش فعالیت‌ها و مهارت‌های لازم فردی فوق‌العاده مؤثر خواهد بود. آموزش بدوخدمت و توجیه مقدماتی و آشناسازی، از آموزش مهارت‌ها

1. AXA Insurance UK plc

2. Hall

3. Chapman

اهمیت بیشتری دارد چرا که کارکنان جدید به درک مأموریت، اهداف، فلسفه سازمان، ساختار، فرهنگ، ارزش، فعالیت‌های کارکنان، استانداردهای خدمات، قوانین بهداشت و سلامت و نوع کار خود همراه با روش‌ها، جداول زمانی، توقعات و انتظارات مشخص نیاز دارند.

مباحث فوق در خصوص معلمان و مدرسین تازه‌کار نیز صادق است. اولین روز تجربه‌کاری می‌تواند برای هر عضو هیأت علمی نیز یک تجربه دلهره‌آور و پر از استرس باشد چون فرد باید خودش را با شیوه کاری نو و همکاران جدید خود هماهنگ کند. چند هفته و چند ماه اول کار در دانشگاه نیز اهمیت زیادی دارد. مسأله آموزش اعضای هیأت علمی تازه‌کار دانشگاه از اهمیت فوق‌العاده‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است، چرا که کار این گروه نقش مهمی در آینده جامعه و به تبع آن افزایش بازده نیروی انسانی در سایر سازمان‌ها دارد. با توصیه‌ها و آموزش‌های مناسب، عضو جدید می‌تواند جایگاه خود را به سرعت پیدا نموده و تأثیر مثبت و با ارزشی بر عملکرد خود بگذارد. بررسی‌های پژوهشگر نشان می‌دهد در مقایسه با اقدامات بین‌المللی در دانشگاه‌های خارجی متأسفانه به نظر می‌رسد دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی در کشور ایران در امر توجیه مقدماتی و آموزش بدو خدمت و همچنین برنامه‌آشناسازی اعضای هیأت علمی از برنامه‌ای مشخص و سازماندهی منطقی و علمی برخوردار نیستند. از آن جایی که پژوهش‌ها نشان می‌دهد زمان سپری شده در طراحی برنامه‌های آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی مناسب خود یک سرمایه‌گذاری خوب محسوب می‌شود (هال، ۲۰۰۳).

مسأله اصلی در این مطالعه نامشخص بودن وضعیت برنامه‌های آشناسازی و توجیه مقدماتی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در بدو استخدام و روزهای اول کار می‌باشد. شناسایی مشکلات و نقایص این مرحله از زندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی می‌تواند نتایج مفیدی برای برنامه‌های آتی مدیران عالی و دست‌اندرکاران دانشگاه‌ها داشته باشد.

۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

مطالعات در سراسر جهان نشان داده است که مدرسان تازه‌کار در حال تجربه انواع یکسانی از چالش‌ها و احساسات در نقش جدید خود هستند (استانس‌بوری و زیمرمن^۱، ۲۰۰۰). برنامه‌های آموزش بدو خدمت و نظارت با کیفیت، همراه با استادان با کیفیت، وعده کمک موفقیت‌آمیز برای کنار آمدن مدرسان جدید با چالش‌های روزانه در حرفه تدریس را می‌دهد (بریاکس و ونگ^۲، ۲۰۰۳؛ دارلینگ-هاموند^۳، ۲۰۱۲). ون‌مان^۴ (۱۹۸۴) با ترکیبی از هشتاد و سه مطالعه نشان داد که همه‌ی برنامه‌ها بر درک نگرانی‌های مدرسان تازه‌کار تمرکز دارند. از طریق تجزیه و تحلیل مطالعه ون‌مان مشخص شد که اغلب نگرانی‌های ذکر شده، مربوط به جامعه آموزشی است که مدرسان در طول سال اول با آن مواجه شده‌اند و مطلع می‌شوند (به نقل از من‌مرچانت، ۲۰۰۵).

1. Stansbury & Zimmerman

2. Breaux & Wong

3. Darling-Hammond

4. Veenman

مطالعات انجام شده در مورد تعهد و حفظ بیشتر مدرسان نشان داده‌اند که مدرسان تازه‌کار که به نوعی در آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی شرکت کرده‌اند رضایت شغلی، تعهد و ابقاء و حفظ آنها بیشتر است. برای شیوه‌های آموزشی مدیریت کلاس درس اکثر مطالعات نشان می‌دهند که مدرسان تازه‌کاری که در برنامه‌های آموزش بدو خدمت شرکت داشته‌اند در جنبه‌های مختلف تدریس مانند تشویق دانشجویان به انجام کار بهتر، توسعه برنامه‌های قابل اجرا، استفاده از شیوه‌های مؤثر پرسش و پاسخ، تنظیم فعالیت‌های کلاس درس برای دیدار با دانشجویان و مدیریت کلاس درس موفق‌تر هستند. و برای دانشجویان تقریباً تمام مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که دانشجویانی که مدرسان آنها در برنامه‌های آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی شرکت کرده‌اند نمره بالاتر یا بهبود وضعیت داشته‌اند. به استثناء این الگوی کلی مطالعات دیگر در نمونه‌ها بزرگ، مناطق شهری کوچک با وضعیت اقتصادی و اجتماعی پایین نشان می‌دهد که آموزش بدو خدمت اثرات قابل توجهی بر موفقیت دانشجویان دارد (اینگرسول و استرونک^۱، ۲۰۱۱).

سال اول آموزش برای یادگیری بهترین شیوه‌های تدریس خیلی مهم و سازنده است، و برای تشخیص این‌که چه افرادی در تدریس می‌مانند و به مدرس تبدیل می‌شوند، مؤثر است. شرایطی که سال اول آموزش مدرسان جدید انجام می‌شود، تأثیر زیادی در سطح مدرسان مؤثر دارد، باعث شایستگی آنها در طول سال‌های بعد می‌شود، بر روش و رفتار مدرسان و تصمیم‌گیری آنها برای ماندن در حرفه تدریس نیز تأثیر می‌گذارد (چارلستون - کورمیر، ۲۰۰۶).

باتوجه به تحقیقات انجام شده درباره‌ی برنامه‌های آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی و اثرات مثبت آن هم برای مدرس تازه‌کار و دانشگاه و هم برای موفقیت دانشجویان می‌توان به اهمیت داشتن برنامه آموزش بدو خدمت و آشناسازی در دانشگاه برای اساتید تازه‌وارد اشاره کرد و همچنین داشتن طرح و برنامه‌ای باتوجه به شرایط دانشگاه جهت افزایش اثربخشی مدرسان تازه‌کار و در نهایت بهبود خروجی دانشگاه که دانشجویان موفق‌تر است، در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد، و در واقع می‌توان گفت آموزش بدو خدمت و توجیه مقدماتی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی است.

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف کلی

گردآوری و تحلیل تجارب اعضای هیأت علمی از روزهای اول کار در دانشگاه و ارائه راهکارهای بهبود برنامه توجیه مقدماتی اعضای هدف اصلی این تحقیق است. هدف کلی را می‌توان در قالب اهداف جزئی ذیل بیان کرد:

۱-۴-۲ اهداف جزئی

۱. شناسایی تجارب خوشایند و ناخوشایند اعضای هیأت علمی از روزهای اول کار؛

۲. فهم مسائل دست و پاگیر اداری و شغلی اعضای هیأت علمی تازه کار در دانشگاه کردستان؛
۳. فهم مسائل استرس‌زای اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان در روزهای اول کار؛
۴. پیشنهاد راهکار اجرای برنامه توجیه مقدماتی اعضای هیأت علمی.

۵-۱ سوالات تحقیق

با توجه به اهداف فوق پرسش‌های ذیل مطرح شده است:

۱. اعضای هیأت علمی در روزهای اول کار خود چه تجاربی دارند؟
۲. مهم‌ترین مسائل استرس‌زای اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان در روزهای اول کار چه بوده است؟
۳. به نظر اعضای هیأت علمی برنامه‌های توجیه مقدماتی در دانشگاه باید چه مواردی را در برگیرد؟
۴. به نظر اعضای هیأت علمی برنامه‌های توجیه مقدماتی در دانشگاه چگونه و با چه ابزارهایی باید ارائه شود؟
۵. آیا تفاوت معناداری بین میانگین نمرات اعضای هیأت علمی در متغیرهای اصلی بر اساس جنسیت وجود دارد؟
۶. آیا تفاوت معناداری بین میانگین مؤلفه‌های اصلی پرسشنامه براساس سابقه اشتغال اعضای هیأت علمی وجود دارد؟
۷. آیا تفاوت معناداری بین میانگین مؤلفه‌های اصلی پرسشنامه براساس دانشکده‌های محل خدمت اعضای هیأت علمی وجود دارد؟
۸. مهم‌ترین دغدغه‌های اعضای هیأت علمی در بدو استخدام چیست؟
۹. آیا تفاوت معناداری بین سطح نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های اصلی تحقیق با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (دانشکده محل خدمت، جنسیت و سابقه اشتغال) وجود دارد؟

۶-۱ تعریف اصطلاحات پژوهش

آشناسازی

منظور آشنایی مدرس جدید با بخش‌های مختلف دانشگاه، همکاران، قوانین و مقررات آموزشی و پژوهشی و رفاهی، انتظارات، شرح وظایف و حقوق صنفی و تسهیلات مالی موجود است.

توجیه مقدماتی

منظور آموزش‌هایی است که در طول سال اول جهت توسعه حرفه‌ای مدرسان تازه کار به آنها ارائه می‌شود.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

فصل دوم

مبانی نظری

۱-۲ مقدمه

چیستی و چگونگی تدریس مدرسان به دانش، مهارت‌ها و تعهدات آنها به تدریس خود، و فرصت‌های آنها برای ادامه یادگیری و عمل آنها بستگی دارد. هدف برنامه‌های آموزش‌های بدوخدمت مدرسان جدید و آمادگی جهت کاهش مسئولیت آموزش، زمان همکاری و خدمات دیگری است که به منظور کاهش فرسودگی مدرسان جدید است، درحالی که همچنین باعث بهبود کیفیت تدریس نیز می‌شود (چارلستون-کومیر، ۲۰۰۶). باتوجه به مکتب فکری دانشگاه، آموزش بدوخدمت و توجیه مقدماتی به مدرسان تازه‌کار کمک می‌کند از طریق آزمون و خطای راهبردها، در حرفه تدریس و در دانشگاه بمانند، بدون این‌که آرمان‌هایشان فدا شود (گود و بروپی^۱، ۲۰۰۳).

برنامه‌های حمایتی برای مدرسین تازه‌کار شامل برنامه‌های آموزش بدوخدمت و توجیه مقدماتی، برنامه‌های مشاوره‌ای و آشناسازی همراه با پشتیبانی اجرایی است. اجرای برنامه‌های تخصصی مؤثر جهت پاسخگویی به چالش‌های مدرسان در راستای حفظ آنها کمک خواهد کرد مدرسین تازه‌کار رابط بین اداره کل و دیگر همکاران دانشگاه هستند که این رابطه نیز به رسمیت شناخته شده و این ارتباط احتمالاً باعث افزایش ماندن در حرفه تدریس است و همچنین برای دانشگاه به یک سرمایه تبدیل می‌شود (سارگنت^۲، ۲۰۰۳). مدرسین اثربخش منبعی ارزشمند برای دانشگاه هستند، تعداد مدرسین مجرب اندک هستند لذا مدرسینی که در دسترس هستند و مایل به تدریس هستند را باید حفظ کرد (دارلینگ-هاموند^۳، ۲۰۰۳).

منصور^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌کند که سال اول آموزش در حفظ طولانی مدت مدرس تازه‌کار تعیین کننده است. مدرسین تازه‌کار ممکن است سوابق مثبتی را از تدریس در دوره‌های علمی دانشجویی

1. Good & Brophy
2. Sargent
3. Darling-Hammond
4. Mansour