



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی  
گروه مدیریت آموزشی

### پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد  
رشته مدیریت آموزشی

### عنوان

آثار هماهنگ سازی جامعه پذیری سازمانی، خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه کار در اجرای مدیریت  
آموزش مباحث درسی

استاد راهنما

دکتر محمد رضا بهرنگی

استاد مشاور

دکتر بیژن عبدالهی

دانشجو

فرهاد احمدی اصل

تیر ۱۳۹۲

تقدیم به:

پدر و مادرم و برادرم که راه پیشرفت و ترقی را در تمام مراحل زندگی، برای من هموار کردند.

تقدیر و تشکر از:

استاد محترم جناب آقای دکتر محمدرضا بهرنگی که راهنمایی این پایان نامه را به عهده گرفتند و انجام این پژوهش بدون راهنمایی‌های دلسوزانه ایشان ممکن نبود، چرا که با سعه صدر و دور اندیشی قدم به قدم اینجانب را یاری فرمودند. جناب آقای دکتر بیژن عبدالهی استاد مشاور و مدیر گروه مدیریت آموزشی که با همفکری‌های عالمانه روشنگر راه من بودند. و از جناب آقای دکتر نوه‌ابراهیم کمال تشکر را دارم که داوری این پایان نامه را تقبل فرمودند.

## چکیده

همواره آموزش معلمان تازه‌کار دغدغه اصلی سازمان‌های آموزش و پرورش بوده است در این بین خودکارآمدی و خودتنظیمی معلمان تازه‌کار در برخورد با موقعیت‌های تازه در مدرسه، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این پژوهش، هماهنگ‌سازی ساختن جامعه‌پذیری سازمانی، خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه‌کار در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی می‌باشد. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نوع نیمه‌تجربی است. در این پژوهش دوحملی‌ای ابتدا مؤلفه‌های مربوط به سه متغیر مذکور از ادبیات مربوطه استخراج و در قالب فرم نظرخواهی طراحی شد. در مرحله دوم با استفاده از این مؤلفه‌ها سناریوی آموزشی برای معلمان تازه‌کار طراحی گردید. در روش نمونه‌گیری مرحله اول در دسترس، ۵۰ نفر از استادان و دانشجویان دکتری و ارشد مدیریت آموزشی و کارشناسان آموزشی و برای مرحله دوم از ۱۰ نفر از معلمان تازه‌کار در دسترس در قالب دو گروه آزمایش و کنترل استفاده شد. برای آموزش معلمان الگوی اقتباس شده از الگوی ده فرمان استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها فرم نظرخواهی محقق ساخته و پرسشنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی، خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان می‌باشد. از نظر صاحب‌نظران برای بررسی روایی و از روش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. برای کنترل اعتبار درونی متغیرها در پیش-آزمون و پس‌آزمون از جایگزینی تصادفی نمونه‌ها در دو گروه استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (کوواریانس و فریدمن) استفاده شد. نتایج آزمون فریدمن برای هر مؤلفه نشان داد که بین دیدگاه‌های استادان و دانشجویان دکتری و ارشد مدیریت آموزشی و کارشناسان آموزشی در رابطه با هر یک از ریزمؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. بر حسب نتایج آزمون کوواریانس تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون ( $\text{sig} = 0,439$  ,  $F = 4/30$ ) معنادار نیست، ولی در مقایسه گروه‌ها در پس‌آزمون، و با کسر اثر پیش‌آزمون ( $\text{sig} = 0,000$  ,  $F = 117/159$ ) رابطه معناداری برقرار است و نشان اثربخشی سناریو مورد نظر مرکب از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه‌کار در افزایش توانمندی آنان است. بنابراین، سناریو اقتباس شده می‌تواند در فرایند هماهنگی این سه مؤلفه و به طور کلی در ساخت برنامه‌های حمایتی برای معلمان تازه‌کار در فرایند آموزش آنان در دستیابی به هدف غایی آموزش و تربیت (یادگیری دانش‌آموزان) مؤثر باشد.

**کلمات کلیدی:** جامعه‌پذیری سازمانی، خودتنظیمی، خودکارآمدی، معلم تازه‌کار

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه.....	۲
بیان مسئله.....	۲
اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۶
هدف‌های پژوهش.....	۷
سوال‌های پژوهشی.....	۷
تعریف واژه‌ها و اصطلاح‌ها.....	۸

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مقدمه.....	۱۱
معلم تازه‌کارو چالش‌های شغلی در بدو ورود به سازمان.....	۱۲
جامعه‌پذیری سازمانی.....	۱۶
یادگیری.....	۱۷
مراحل جامعه‌پذیری سازمانی.....	۲۱
جامعه‌پذیری مقدماتی.....	۲۱
رویارویی.....	۲۲
تحول و دگرگونی.....	۲۳
خروج.....	۲۳
اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی.....	۲۴
مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی معلمان تازه‌کار.....	۲۶
خبرگی (مهارت‌ها).....	۲۶
مهارت‌های برنامه‌ریزی در کلاس درس.....	۲۸
مهارت‌های ارتباطی.....	۲۹
کارگروهی.....	۲۹
مهارت‌های دانشی افراد.....	۳۰
مدل‌های مختلف جامعه‌پذیری سازمانی.....	۳۱
مدل رایبیز.....	۳۱

۳۲.....	مدل پاسکال.....
۳۳.....	خودکارآمدی.....
۳۵.....	خودتنظیمی.....
۳۶.....	الگوی بوکارتوس.....
۳۸.....	آثار هماهنگ سازی جامعه‌پذیری‌سازمانی با خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان.....
۴۰.....	تحقیقات انجام شده در داخل و خارج.....

### فصل سوم- روش پژوهش

۴۵.....	مقدمه.....
۴۶.....	روش پژوهش.....
۴۷.....	نمونه آماری و روش نمونه‌گیری.....
۴۷.....	ابزار جمع‌آوری اطلاعات.....
۵۰.....	سناریو مدیریت بر آموزش بر اساس هماهنگ‌سازی جامعه‌پذیری‌سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان.....
۵۲.....	روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها.....
۵۳.....	کنترل متغیرهای اعتبار درونی.....
۵۳.....	تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۵۳.....	مراحل اجرای پژوهش.....

### فصل چهارم- یافته‌های پژوهش

۵۵.....	مقدمه.....
۵۶.....	توصیف جمعیت‌شناختی نمونه‌ها در بخش نظرخواهی.....
۵۷.....	توصیف نمونه‌ها در بخش اجرا.....
۵۸.....	توصیف معلمان تازه کار به لحاظ سابقه کاری.....
۵۹.....	پاسخ به سؤال‌های پژوهش.....
۵۹.....	به سؤال اول پژوهش.....

۵۹	.....	مهارت‌های مدیریتی
۶۰	.....	مهارت‌های برنامه‌ریزی
۶۱	.....	مهارت‌های ارتباطی
۶۲	.....	کار گروهی
۶۳	.....	مهارت‌های دانشی
۶۵	.....	نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی معلمان تازه‌کار
۶۵	.....	سؤال دوم پژوهش
۶۵	.....	تجربه‌های موفق
۶۶	.....	تجربه‌های جانشینی
۶۷	.....	ترغیب‌های کلامی
۶۸	.....	حالات عاطفی
۶۹	.....	نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های خودکارآمدی معلمان تازه‌کار
۷۰	.....	سؤال سوم پژوهش
۷۰	.....	فراشناخت
۷۱	.....	راهبردهای مدیریت
۷۲	.....	مهارت‌های شناختی کلی
۷۳	.....	نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های خودتنظیمی معلمان تازه‌کار
۷۴	.....	سؤال چهارم پژوهش
۷۴	.....	سناریو مدیریت بر آموزش بر اساس هماهنگ‌سازی جامعه‌پذیری سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان
۷۶	.....	سؤال پنجم پژوهش
۷۶	.....	آزمون یکسانی شیب خط رگرسیون برای تمام گویه‌ها
۷۷	.....	نتایج تحلیل کوواریانس برای دو گروه آزمایش و کنترل

#### فصل پنجم - بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۷۹	.....	مقدمه
۸۰	.....	خلاصه‌ای از پژوهش
۸۲	.....	یافته‌های پژوهش
۸۲	.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال اصلی پژوهش
۸۲	.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال اول پژوهش
۸۴	.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال دوم پژوهش

۸۵.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال سوم پژوهش.....
۸۶.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال چهارم پژوهش.....
۸۶.....	بحث در مورد یافته‌های سؤال پنجم پژوهش.....
۸۷.....	نتیجه‌گیری.....
۸۹.....	پیشنهادها و توصیه‌های کاربردی.....
۹۰.....	پیشنهاد به پژوهشگران آینده جهت انجام پژوهش‌های مشابه.....
۹۰.....	محدودیت پژوهش.....
۹۰.....	محدودیت‌های اجرایی.....
۹۰.....	محدودیت‌های پژوهشی.....

#### پیوست‌ها

فهرست منابع

چکیده انگلیسی

#### فهرست جداول

۴.....	جدول شماره ۱-۱: مهارت‌های مدیریتی، برنامه‌ریزی، و ارتباطی در کلاس.....
۲۳.....	جدول شماره ۲-۲: منابع مدیریت بلاتکلیفی تازه واردها در سازمان.....
۴۸.....	جدول شماره (۱-۳) فرم نظرخواهی برای مشخص کردن مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی در سازمان‌های آموزشی.....
۵۶.....	جدول شماره (۱-۴): اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌ها در بخش نظر خواهی.....
۵۷.....	جدول شماره (۲-۴): تعداد نمونه‌ها در مرحله اجرا.....
۵۸.....	جدول شماره (۳-۴): سابقه کاری معلمان تازه کار.....
۶۰.....	جدول شماره (۴-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مولفه‌های مرتبط با مولفه مهارت‌های مدیریتی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی.....
۶۱.....	جدول شماره (۵-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه مهارت‌های برنامه‌ریزی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی.....
۶۲.....	جدول شماره (۶-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مولفه‌های مرتبط با مولفه مهارت‌های ارتباطی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی.....
۶۳.....	جدول شماره (۷-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مولفه‌های مرتبط با مولفه کارگروهی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی.....

- جدول شماره (۸-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه مهارت‌های دانشی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۴
- جدول (۹-۴): نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های جامعه‌پذیری‌سازمانی معلمان تازه‌کار از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۵
- جدول شماره (۱۰-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه تجربه‌های موفق از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۶
- جدول شماره (۱۱-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه تجربه‌های جانشینی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۷
- جدول شماره (۱۲-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه ترغیب‌های کلامی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۸
- جدول شماره (۱۳-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه حالات عاطفی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۹
- جدول (۱۴-۴): نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های خودکارآمدی معلمان تازه‌کار از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۶۹
- جدول شماره (۱۵-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه فراشناخت از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۷۱
- جدول شماره (۱۶-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مؤلفه راهبردهای مدیریت از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۷۲
- جدول شماره (۱۷-۴): توزیع فراوانی بر حسب ریز مؤلفه‌های مرتبط با مهارت‌های شناختی کلی از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۷۳
- جدول (۱۸-۴): نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های خودتنظیمی معلمان تازه‌کار از دیدگاه استادان و دانشجویان دکتری و ارشد و کارشناسان آموزشی..... ۷۳
- جدول شماره (۱۹-۴): آزمون یکسانی شیب خط رگرسیون برای تمام گویه‌ها..... ۷۶
- جدول شماره (۲۰-۴): نتایج تحلیل کوواریانس برای دو گروه آزمایش و کنترل..... ۷۷
- جدول (۱-۵): خلاصه‌ای از کل پژوهش..... ۸۰

#### فهرست نمودارها و اشکال

- شکل ۱-۲: نقش معلمان تازه‌کار در بدو ورود به سازمان..... ۱۵
- شکل ۲-۲: فرایند و ابعاد یادگیری..... ۱۸
- شکل ۳-۲: یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای..... ۲۰



- شکل ۴-۴: یادگیری سه حلقه‌ای..... ۲۰
- شکل ۲-۵: مراحل مختلف جامعه‌پذیری سازمانی..... ۲۱
- شکل ۲-۵: فرایند جامعه‌پذیری سازمانی..... ۳۲
- شکل ۲-۶: الگوی سه لایه یادگیری خود تنظیمی بوکارتس..... ۳۷
- شکل ۳-۱: مراحل اجرای پژوهش جاری..... ۴۶
- نمودار ۴-۱: تعداد نمونه‌ها..... ۵۶
- نمودار شماره ۲-۴: تعداد نمونه‌ها در بخش اجرا..... ۵۷
- نمودار ۳-۴: توزیع نمونه‌ها از نظر سابقه کاری..... ۵۸

## فصل اول

### کلیات

➤ مقدمه

➤ بیان مساله

➤ ضرورت و اهمیت پژوهش

➤ هدفهای پژوهشی

➤ سؤالهای پژوهشی

➤ تعاریف اصطلاحات

## مقدمه

سازمان‌ها همواره تمایل داشته‌اند نیروهای ورزیده‌ای در اختیار بگیرند که بتوانند حداکثر کارایی را در سازمان‌ها داشته باشند. ولی این نکته که افراد از طریق آموزش‌های آکادمیک یا آموزش‌های خصوصی توانایی لازم را برای به عهده گرفتن شغل در سازمان مربوط کسب می‌کنند مورد سؤال است. علاوه بر این توانایی‌ها، شرایط کاری و ورود به محیط جدید شغلی بحران‌ها و تناقضات فراوانی را در مقابل تازه‌واردان قرار می‌دهد که بیشتر این تناقضات در واقع از انتظارات فردی و انتظارات شغلی ناشی می‌شود. از آنجا که در ده‌های اخیر با گسترش سازمان‌ها و پیچیده‌تر شدن مشاغل آموزش، آماده‌سازی تازه‌واردان به صورت کاملاً علمی و تخصصی مورد توجه قرار گرفته اصطلاح جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌ها و محافل دانشگاهی به صورت یک شاخه علمی مهم در سازمان‌ها مطرح گردیده است.

سازمان‌ها برای حفظ بقای خود نیازمند به کارگیری نیروهای تازه‌وارد و جوان و ناگزیر به آموزش آنان هستند. در واقع جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌ها از آنچه که افراد درباره شغلشان یاد می‌گیرند تأثیر می‌پذیرد. بی‌شک آموزش و پرورش که افراد درون‌دادها و بروندادهای آن هستند با نقش پیچیده‌ای که در فرایند تکامل و پیشرفت جامعه ایفا می‌کند بازوی پرتوان یک جامعه برای رسیدن به تعالی است (محمودی، ۱۳۸۲). در واقع سازمان‌های آموزشی در زمره مؤسسات خدماتی هستند که به علت ماهیت انسانی، تربیتی، تعداد اهداف، پیچیدگی ارزشیابی، حرفه‌ای بودن کارکنان آن، از حساسیت و اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشند.

معلم به عنوان اصلی‌ترین و تأثیرگذارترین عنصر آموزش و پرورش است که به طور مستقیم مهم‌ترین نقش را در یادگیری دانش‌آموزان دارد. بنابراین آیا هر کسی می‌تواند معلم باشد؟ جواب این سؤال را می‌توان در جامعه‌پذیری سازمانی یک معلم جستجو کرد. سال‌ها تدوین یک برنامه تربیتی برای آماده‌سازی یک فرد به عنوان معلم مورد توجه صاحب‌نظران بوده است. ولی همیشه نمی‌توان معلم را آموزش داد بلکه باید شرایطی فراهم شود که خود معلم توان یادگیری را بدست آورد و در شرایط مختلف در کلاس بتواند بهترین عملکرد را داشته باشد. این موضوع اهمیت دو عنصر دیگر را در کنار جامعه‌پذیری سازمانی نشان می‌دهد که با عنوان خودتنظیمی و خودکارآمدی در مجامع علمی مطرح شده‌اند.

بنابراین تدوین سناریوی جامعی با توجه به این سه عنصر و بررسی آثار آن در بین نمونه در دسترس از معلمان تازه‌کار، که فارغ التحصیل دانشگاه خوارزمی (تربیت معلم سابق) می‌باشند، ضروری است.

## بیان مساله

نظر به این که امروزه اغلب سازمان‌های بزرگ دریافته‌اند که مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی‌شان نسبت به سرمایه‌های فیزیکی و مکانیکی سهم بیشتری در موفقیت آن‌ها دارد لذا سازمان‌ها برای کسب موفقیت بیشتر تلاش می‌کنند مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی خود را از طریق آموزش و جذب افراد مناسب ارتقا بخشند. مشکل عمده در این راه همسو و هماهنگ ساختن افراد تازه جذب شده با ارزش‌ها، هنجارها و اهداف سازمانی است. این همان فرایندی است که با عنوان جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۱</sup> در دنیا مطرح شده و بخشی از فرایند جذب<sup>۲</sup> فرد در سازمان است. جابلین<sup>۳</sup> (۱۹۸۷، ۲۰۰۱) جذب فرد را در سازمان این‌گونه تعریف می‌کند جذب فرد در سازمان فرایندی است که بوسیله آن افراد به سازمان می‌پیوندند، در آن مشارکت می‌کنند و در آخر سازمان را ترک می‌کنند (کرامر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

در مورد جامعه‌پذیری سازمانی تعاریف گوناگونی صورت گرفته است (شاین، ۱۹۶۶؛ فیلد من، ۱۹۸۱؛ وان من، ۱۹۷۹؛ بیگیلاردی و همکاران، ۲۰۰۵؛ رابینز، ۲۰۰۵؛ دولان و سکالر، ۲۰۰۵؛ آلن، ۲۰۰۶). همه تعاریف تقریباً روی این موضوع تکیه دارند که فرد در

1 - Organizational socialization

2 - Assimilation

3 - Jablin

4 - Kramer

جریان جامعه‌پذیری سازمانی با ارزش‌ها، هنجارها و نقشی که در سازمان می‌خواهد ایفا کند آشنا می‌شود. در این فرایند کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می‌دهند. در فرایند جامعه‌پذیری فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش سازمانی به دست می‌آورد (فیلدمن، ۱۹۸۱). لویز (۱۹۸۰) هم جامعه‌پذیری سازمانی را فرایندی می‌داند که شخص از آن طریق با ارزش‌ها، توانایی‌ها، رفتارهای مورد انتظار و دانش لازم در ایفای نقش سازمانی همسو شود تا به عنوان عضوی از سازمان در آن مشارکت کند (کوسین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

در فرایند جامعه‌پذیری سازمانی دگرگونی‌هایی در دانش، توانایی‌ها، رفتارها، ارزش‌ها و روابط فرد ایجاد شده و این باعث کسب مهارت‌های جدید و توسعه چارچوب ادراکی می‌شود (چائو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴؛ دیوس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ لوتیز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰؛ توماس و اندرسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). برای تحقق جامعه‌پذیری در سازمان شرایط زیادی لازم است. بکر (۱۹۶۰) و مارو (۱۹۸۴) وقوع جامعه‌پذیری را فرایند کلی می‌دانند که نه تنها در داخل مرزهای سازمانی بلکه در متن جامعه اتفاق می‌افتد (کلاگستون، ۲۰۰۰). در این بین نقش فرهنگ پر رنگ‌تر از عناصر دیگر است (ونر، ۱۹۸۲). در واقع سازمان‌ها جامعه‌پذیری در خود را به عنوان مکانیزم اصلی برای جا افتادن فرهنگ سازمانی در افراد، مورد استفاده قرار می‌دهند (کریتنر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). این فرایند برای معلمان سال اول تدریس تأثیر مهمی در توسعه و شکل دادن مسیر شغلی دارد و بنابراین بسیار مهم است (دبولت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲). معلمان تازه وارد در این مدت با مشکلات زیادی روبرو می‌شوند. وین من<sup>۷</sup> (۱۹۸۴) به وجود سردرگمی تازه‌واردان در تحقیقات حوزه جامعه‌پذیری اشاره دارد.

در حوزه تحقیقات جامعه‌پذیری سازمانی مدل‌ها و ابعاد گوناگونی از جمله (فیلدمن<sup>۸</sup>، ۱۹۷۶، ۱۹۸۱؛ جابلین، ۱۹۸۷، ۲۰۰۱؛ پورتر، لاور، هاگمن، ۱۹۷۵؛ وان من و ادگار شاین به نقل از پاتانیاک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶؛ کورکوران و کلارک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۴۴) وجود دارد. موفقیت طی فرایند جامعه‌پذیری نتایجی چون بهره‌وری، تعهد و گردش کار را به همراه دارد. این نکته که یادگیری مهمترین عنصر جامعه‌پذیری سازمانی است حائز اهمیت است.

نظریه پردازان جامعه‌شناسی و مدیریت معتقد به چندین بعد در جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشند. یکی از آن‌ها بعدی است که چائو و همکارانش از تحقیقات شاین (۱۹۸۵)، فلدمن (۱۹۸۱) و فیشر<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۶) مطرح کرده‌اند. به نظر آن‌ها جامعه‌پذیری سازمانی دارای سه حیطه کلی: نقش یا وظیفه فردی، اهداف، و ارزش‌های سازمانی می‌باشد. چائو و همکاران او، این ابعاد را در شش بعد که شامل خبرگی (مهارت در وظایف فردی)، افراد (همکاران در سازمان)، سیاست، زبان، اهداف و ارزش‌های سازمانی و تاریخچه می‌باشد توسعه داده‌اند. این مؤلفه‌ها به شرح زیر بیان می‌شود:

۱- خبرگی (مهارت‌ها)<sup>۱۲</sup>: به نظر فیشر (۱۹۸۶) "یادگیری انجام وظایف کاری (مهارت‌ها) مورد نیاز بطور آشکاری بخش اساسی از جامعه‌پذیری سازمانی است". در جدول ۱ چند نوع مهارت بیان شده است.

جدول شماره ۱-۱: مهارت‌های مدیریتی، برنامه‌ریزی، و ارتباطی در کلاس

- 1 - Cousins
- 2 - Chao
- 3 - Louis
- 4 - Anderson & Thomas
- 5 - kreitner
- 6 - Debolt
- 7 - Van Maanen
- 8 - Feldman
- 9 - Pattanayak
- 10 - Corcoran & Clark
- 11 - Fisher
- 12 - Skills

مهارت‌های مدیریتی در کلاس	مهارت‌های برنامه‌ریزی در کلاس	مهارت‌های ارتباطی در کلاس
مدیریت خود مدیریت زمان مدیریت رفتار مدیریت کلاس مدیریت منابع و برنامه‌ها	برنامه آموزشی برنامه‌های ویژه در حوزه آموزش برنامه ریزی درسی	ارتباط با مراکز علمی ارتباط با دانش‌آموزان ارتباط با اولیا

- ۲- کارگروهی (همکاران)<sup>۱</sup>: این که جامعه‌پذیری شامل بکارگیری ارتباط کاری موفق و ارضاء کننده با اعضای سازمان است موضوع مهمی در ادبیات جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد. فیشر (۱۹۸۶) نقش کلیدی یافتن شخص یا اشخاصی مناسب برای یادگیری در سازمان، گروه کاری و جامعه‌پذیری سازمانی را مدلل نموده است.
- ۳- مهارت‌های دانشی افراد (سیاست‌های سازمان، زبان اصطلاحات، تاریخچه، اهداف و ارزشهای سازمانی)
- ۴- سیاست‌های سازمان: در این زمینه جامعه‌پذیری با موفقیت فرد در بدست آوردن اطلاعات مرتبط با ساختار ارتباطات و قدرت کاری رسمی و غیررسمی درون سازمان مرتبط است (لوئیس<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰).
- ۵- زبان اصطلاحات<sup>۳</sup>: این بعد، دانش افراد را از زبان فنی حرفه خود از قبیل دانش اصطلاحات خاص، زبان خودمانی و زبان فنی که برای آن سازمان منحصر بفرد است برای این که بتواند زبان حرفه‌ای قابل فهم مورد نیاز مدیریت آموزش مباحث درسی را کسب کند توصیف می‌نماید.
- ۶- تاریخچه<sup>۴</sup>: به نظر ریتی و فانخورر<sup>۵</sup> (۱۹۸۷) سنتها، آداب و رسوم، اسطوره‌ها و تشریفات یک سازمان برای انتقال دانش فرهنگی مفید بوده است. معلم تازه با شناخت وضعیت سنتی آموزش می‌تواند به خلق موقعیت جدید آموزشی نایل آید.
- ۷- اهداف و ارزشهای سازمان<sup>۶</sup>: به نظر شاین (۱۹۸۵) جامعه‌پذیری شامل بعضی از نقش‌ها و اصولی است که در هم تنیدگی سازمان را حفظ می‌کند. یادگیری اهداف و ارزشهای سازمانی شامل اهداف و ارزش‌های شفاهی، غیررسمی، تلویحی و اهداف افراد قدرتمند در سازمان می‌باشد. آگاهی از این مطلب می‌تواند مسیر پیش روی معلم تازه‌کار را روشن و به نوعی کار او را در مدرسه هدایت کند. وقتی اهداف و ارزش‌ها روشن باشد و معلم دیدی آگاهانه نسبت به اهداف داشته باشد با اطمینان خاطر به سمت اهداف حرکت خواهد کرد.

از مقولات دیگر مرتبط با جامعه‌پذیری، خودتنظیمی در یادگیری است که به نقش فرد در فرایند یادگیری توجه دارد. این سازه در سال ۱۹۶۷ توسط باندورا<sup>۸</sup> مطرح شد. خودتنظیمی به معنای ظرفیت فرد برای تعدیل رفتار متناسب با شرایط و تغییرات محیط بیرونی و درونی است و شامل توانایی فرد در سازمان‌دهی و خودمدیریتی رفتارهایش جهت رسیدن به اهداف گوناگون یادگیری است و از دو مؤلفه راهبردهای انگیزشی و راهبردهای یادگیری تشکیل شده است. نظریه پنتریج و دیگروت (۱۹۹۰) از جمله نظریات مطرح در زمینه خودتنظیمی است که در آن به سه مؤلفه زیر اشاره شده است:

۱- فراشناخت: شامل راهبردهای نظارت، هدایت، تغییر و اصلاح می‌باشد.

۲- راهبردهای مدیریت: شیوه‌های کنترلی که معلم تازه‌کار در هنگام یادگیری، یادآوری و فهم مطالب از آن‌ها بهره می‌گیرد.

- 1 - People  
2 - Politics  
3 - Louis  
4- Language  
5 - History  
6 - Ritti & Funkhouser  
7 -Goals/values  
8 - Bandura

۳- مهارت‌های شناختی کلی: شامل مهارت‌های که معلم تازه‌کار در هنگام یادگیری و فهم مطالب از آن‌ها بهره می‌گیرد.

در نظریه شناختی- اجتماعی فرد تصویری از رفتار را برای خود ترسیم می‌کند که مهمترین عنصر آن خودکارآمدی است. خودکارآمدی رابه عنوان باور فرد درباره توانایی انجام عملکردهای موردنظر، تعریف نموده‌اند. باندورا (۱۹۷۷، ۲۰۰۰) خودکارآمدی را این طورتعریف می‌کند: خودکارآمدی به باورهای افراد به توانایی خود در انجام وظایف بطور موفقیت‌آمیز اشاره دارد (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). باندورا بر این باوراست که خودکارآمدی مهمترین عامل تعیین‌کننده فعالیت‌هایی است که ما برمی‌گزینیم و نیز عامل تعیین‌کننده شدتی است که ما اعمالمان را انجام می‌دهیم (هرگنهان والسون<sup>۱</sup> ۱۳۸۶). باندورا برای ایجاد و تغییر نظام باورخودکارآمدی چهارمنبع مهم تشخیص داده است که عبارتند از: الف) تجربه‌های موفق یا مستقیم<sup>۲</sup> ب) تجربه‌های جانیشینی<sup>۳</sup> ج) ترغیب کلامی یا اجتماعی<sup>۴</sup> د) حالات عاطفی و فیزیولوژیک<sup>۵</sup> (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای برخوردارند و بر خودانگیزی<sup>۶</sup> افراد دارد و رویکردها، استراتژی‌ها و فنونی را در بر می‌گیرد که به رشد حرفه‌ای معلمان کمک می‌کنند. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های ابتدایی، مهارت‌های مشاوره‌ای، مهارت‌های میان‌فردی، مهارت‌های کامپیوتر، مهارت‌های بازیابی اطلاعات و مدیریت و برتر از همه مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر است. مسئله اساسی این نکته است که آموزش‌هایی که به صورت آکادمیک یا به هر نحو دیگر که در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی به معلم داده می‌شود در کلاس درس کارآیی لازم را ندارند. شکاف اساسی بین جامعه‌پذیری سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان وجود دارد. گرچه از نظر تئوری به ظاهر پیشرفت‌های زیادی در زمینه تربیت صورت گرفته است ولی متأسفانه در میدان عمل یک نوع ایست آموزشی در مدارس ظهور یافته‌است. منظور از این ایست عدم پویایی لازم در به کارگیری روش‌های تدریس نوین و استفاده از یافته‌های علمی در این زمینه است. متأسفانه در مدارس روش سخنرانی بر تمام روشهای تدریس برتری دارد و دانش‌آموزان تنها به سان یک نوار خالی در حال ضبط گفته‌های معلمان هستند. خلاقیت دانش‌آموزان و کارگروهی در کلاس نسبت به استانداردهای آموزشی بسیار پایین است. این نقصان به طور مستقیم به ناتوانایی معلمان در به کارگیری روش‌های تدریس پویا بستگی دارد. مشاهدهٔ مواردی از خودکارآمدی معلمان تازه‌کار در مدیریت موفق آموزش مباحث درسی این خودکارآمدی را در آنان افزایش خواهد داد.

### ضرورت انجام پژوهش

مدیریت بر افراد به عنوان مهمترین سرمایه سازمان، حیاتی‌ترین موضوع و شاهراه ترقی سازمان‌های امروزی به حساب می‌آید. این موضوع در سازمان‌های آموزشی که برون‌دادهای آن همان سرمایه‌های انسانی یا به تعبیر دیگر سرمایه‌های اجتماعی هستند پر رنگ‌تر جلوه می‌کند و ضرورت توجه به این کالای استراتژیک در سازمان‌های آموزشی از گذشته پر اهمیت‌تر است. آموزش و پرورش یکی از زیرساخت‌های اصلی هر جامعه‌ای جهت رشد، توسعه و پیشرفت شهروندان محسوب می‌شود و منابع انسانی از چالش‌ها و مشکلاتی است که نظام آموزش ایران با آن روبرو است. این مقوله خود را در کارآیی و اثربخشی پایین معلمان در مدارس به وضوح نشان می‌دهد. بنابراین استفاده از فرایندی که آن را جامعه‌پذیری سازمانی می‌نامند برای همسازی و همسویی معلمان در مدیریت آموزش مباحث درسی با ارزش‌ها و هنجارها و الزامات سازمان آموزش و پرورش ضرورت می‌یابد. توجه به جامعه‌پذیری در مدیریت آموزش مباحث درسی، معلمان تازه‌وارد را با ارزش‌ها، هنجارها و الزامات سازمان آموزش و پرورش همسو و هماهنگ می‌سازد. این فرایند معلمان با تجربه را نیز در مسیر شغلی خود با پیشرفت و توانمند سازی، رشد حرفه‌ای، خود تنظیمی و خودراهبری مواجه می‌سازد. ضرورت این فرایند زمانی بیشتر احساس می‌شود که منجر به رسیدن به هدف غایی کل نظام آموزشی یعنی یادگیری دانش‌آموزان گردد.

1-Hergen Hahn & Olson

2 -Enactive , mastery experieness

3 -Vicarious experiences

4 - Persuasion verbul or social

5 - Physiological and affective states

6 - Self-motivation

یادگیری مهمترین مبحث جامعه‌پذیری‌سازمانی است. بر این اساس آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان عاملی استراتژیک جهت حفظ و توسعه سازمان مطرح می‌شود. از طریق جامعه‌پذیری‌سازمانی آموزش و پرورش می‌تواند از بروز مسائلی همچون فرسودگی شغلی معلمان، ابهامات نقش معلمی، سردرگمی معلمان و معلمان حاشیه‌ای<sup>۱</sup> و... که باعث اختلال در امر آموزش معلمان در کلاس درس می‌شود جلوگیری کند. ملاحظه<sup>۲</sup> ۹۲۰۰۰۰ فرهنگی و ۱۲۳۰۰۰۰۰ دانش‌آموز در سال ۱۳۹۱ به ضرورت توانمندسازی معلمان از طریق جامعه‌پذیری‌سازمانی مادام‌العمر آنان اشاره دارد. اهمیت و ضرورت پژوهش در حوزه جامعه‌پذیری‌سازمانی معلمان و لزوم به کارگیری الگوی توانمندسازی معلمان در مدیریت آموزش مباحث درسی را به طور خلاصه می‌توان در زمینه‌های زیر عنوان کرد:

- سردرگمی معلمان تازه‌کار در امر تدریس.
- ناکارآمدی آموزش‌های آکادمیکی در برآورد نیازهای آموزشی معلمان.
- کم اطلاعاتی اکثر معلمان در زمینه موضوعاتی که تدریس می‌کنند.
- افزایش تعداد دانش‌آموزان و به تبع آن نیاز به معلمان تازه‌کار.
- افزایش تعداد معلمانی که در سال‌های اولیه شغل خود را ترک می‌کنند. بر طبق تحقیقات ۳۰ درصد معلمان در پنج سال اول تدریس شغل خود را ترک می‌کنند. این مطلب چندان تعجب‌آور نیست زیرا که مشکلات و مسائل مربوط به بازآموزی و نگهداری معلمان خوب هم در سیستم مدارس از معضلات اساسی به شمار می‌رود (آلبرت جی و همکاران، ترجمه خدیوی و همکاران، ۱۳۸۵).

یافته‌های سومین مطالعه بین‌المللی ریاضیات و علوم (TIMSS)<sup>۳</sup> در سال ۲۰۰۴ که در ایران و تعداد زیادی از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه انجام گرفت، نتایج بسیار ضعیف دانش‌آموزان ایران را در تمام آزمون‌های علوم دوره‌های ابتدایی و راهنمایی نشان داد. این مطالعه می‌رساند که کیفیت آموزش علوم در کشور ما پایین‌تر از استانداردهای جهانی است. مطالعه میدانی تیمز در سال ۲۰۰۳ نشان داد که دانش‌آموزان ایرانی، از نظر به خاطر سپردن و فهمیدن، در سطح نسبتاً بالایی قرار دارند، اما در مهارت‌هایی چون ساختن نظریه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، حل مسئله و بکارگیری ابزار و روش‌های علمی و یا تحقیق درباره طبیعت و محیط زیست، در سطح بسیار پایینی قرار دارند (مارتین و همکاران، ۲۰۰۴). این یافته هشدار جدی به مسئولان آموزشی کشور می‌باشد که به آموزش معلمان به عنوان مهمترین و تأثیرگذارترین عنصر در فرایند یادگیری معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

علاوه بر مسایل فوق، مسئله اصلی این تحقیق وجود یک شکاف اساسی بین جامعه‌پذیری‌سازمانی معلمان، خودتنظیمی و خودکارآمدی آن‌ها به خصوص در سال‌های اولیه تدریس می‌باشد.

### هدف‌های پژوهش

### هدف کلی پژوهش

همانگ ساختن جامعه‌پذیری‌سازمانی، خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه‌کار در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی

### اهداف جزئی پژوهش

- تعیین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری‌سازمانی مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی معلمان تازه‌کار
- تعیین مؤلفه‌های خودتنظیمی مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی معلمان تازه‌کار
- تعیین مؤلفه‌های خودکارآمدی مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی معلمان تازه‌کار

1 -Marginal teacher

2 - The Third International Mathematics and Science Study

- تعیین آثار آموزشی و پرورشی اجرای الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی مبتنی بر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، خود تنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه کار.

#### سؤال‌های پژوهش

#### سؤال کلی

چگونه می‌توان جامعه‌پذیری، خود تنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه کار را در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی هماهنگ ساخت؟

#### سؤال‌های جزئی

- مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی معلمان تازه کار چیست؟
- مؤلفه‌های خودکارآمدی معلمان تازه کار مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی آنان چیست؟
- مؤلفه‌های خودتنظیمی معلمان تازه کار مؤثر در اجرای مدیریت آموزش مباحث درسی آنان چیست؟
- آثار آموزشی و پرورشی الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی مبتنی بر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، خود تنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه کار چیست؟

#### تعریف واژه‌ها و اصطلاح‌ها

#### تعاریف مفهومی

#### معلم تازه‌کار

معلم تازه‌کار، معلمی است که با تجربه تدریس سه سال یا کمتر از آن در مدرسه یا سیستم آموزشی استخدام می‌شود (هرنه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

#### جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که در آن دگرگونی‌هایی در دانش، توانایی‌ها، رفتارها، ارزش‌ها و روابط فرد ایجاد شده و این باعث کسب مهارت‌های جدید و توسعه چارچوب ادراکی می‌شود (چائو، ۱۹۹۴).

#### خودتنظیمی

خودتنظیمی در یادگیری به مشارکت فعال یادگیرنده (از نظر شناختی، رفتاری، انگیزشی، فراشناختی) در فرایند یادگیری، به منظور پیشینه کردن فرایند یادگیری اطلاق می‌شود (زیمرمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰).

#### خودکارآمدی

خودکارآمدی به باورهای افراد به توانایی خود در انجام وظایف بطور موفقیت آمیز اشاره دارد (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶).

#### مدیریت آموزش

الگوی جامع و کاملی است که می‌تواند در رفع موانع بهبود یادگیری دانش‌آموزان مؤثر باشد. این الگو مرکب از سه مؤلفه است. که هریک نیز گام‌هایی دارد. در مؤلفه آمادگی دانش‌آموزان خود آورنده داده‌های مرتبط با مبحث درسی هستند و خود به آماده سازی خود برای کسب بینش از پیوند بین عناوین مبحث درسی و خود اصلاحی و خود ارزیابی می‌پردازند. در مؤلفه فرایند آموزش دانش‌آموزان به تدوین برنامه درس و سناریوی تدریس و اجرای آن می‌پردازند. در مؤلفه نهایی مراحل آزمون نهایی و بازخورد توسط دانش‌آموزان اعمال می‌گردد (بهرنگی، ۱۳۹۱).

#### تعاریف عملیاتی

1 -Horne

2 - Zimmerman



#### معلم تازه کار

در این تحقیق شامل معلمانی است که سابقه کاری بین ۱ تا ۵ سال دارند. در این تحقیق، معلمانی که سابقه تدریس در سازمان های دیگر (نهضت سوادآموزی یا بهزیستی) را داشته و تازه استخدام آموزش و پرورش شده‌اند جزء گروه معلمان تازه‌کار محسوب نمی‌شوند.

#### جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری سازمانی در این تحقیق ایجاد آمادگی لازم در بین معلمان تازه وارد مرتبط با به عهده گرفتن مدیریت آموزش مباحث درسی خود در کلاس درس می‌باشد. منظور از آمادگی، رسیدن به توانایی مطلوب در برخورد با شرایطی است که در فرایند تدریس، معلم با آن روبرو خواهد شد.

#### خودتنظیمی

منظور از خودتنظیمی در این تحقیق توانایی معلم در خودتنظیمی لازم برای مدیریت آموزش مباحث درسی است که به آشنایی با مدیریت آموزش مباحث درسی در کلاس و آشنایی با مدیریت آموزشی در محیط آموزشی نیاز دارد.

#### خودکارآمدی

منظور از خودکارآمدی در این تحقیق اشاره به باورهای معلمان تازه‌کار، نسبت به توانایی‌های خود در رابطه با تمام عواملی است که در کلاس درس می‌تواند بر یادگیری دانش‌آموزان تأثیر گذار باشد.

#### مدیریت آموزش

شامل به کارگیری الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی با توجه به توانایی‌های مطرح در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی و خودتنظیمی و خودکارآمدی معلمان تازه‌کار می‌باشد.

## فصل دوم

### پیشینه و ادبیات تحقیق

- مقدمه
- معلم تازه کار و چالش‌های شغلی در بدو ورود به سازمان
- جامعه‌پذیری سازمانی
- خودتنظیمی
- خودکارآمدی
- هماهنگ سازی جامعه‌پذیری سازمانی با خودتنظیمی و خودکارآمدی
- الگوی اقباس شده از الگوی ده فرمان
- تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از ایران

مقدمه

این فصل به بررسی ادبیات مربوط به جامعه‌پذیری سازمانی، خود تنظیمی و خودکارآمدی معلمان می‌پردازد. ابتدا جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد و تکنیک‌های جامعه‌پذیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و چالش‌هایی که معلمان تازه‌کار در بدو ورود به سازمان با آن روبرو هستند مشخص می‌شود. در ادامه خودتنظیمی و خودکارآمدی و چگونگی ایجاد ارتباط این سه عنصر را با تدوین سناریو مدیریت آموزش مشخص کرده و تحقیقات انجام شده در این حوزه جمع‌آوری و مورد بررسی قرار می‌گیرد.

اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، معلم است. اوست که می‌تواند حتی نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با عدم توانایی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیطی غیر فعال و غیر جذاب تبدیل کند. پس مهمترین وسیله رسیدن جامعه به اهداف غایی و هدف‌های آموزشی، معلمی دانا و تواناست (تقی پور ظهیر، ۱۳۸۱، ص ۲۰۰).

در اینجا ما باید با چهار کلمه کلیدی در آموزش و پرورش آشنا شویم: ۱- تربیت<sup>۱</sup> ۲- تدریس<sup>۲</sup> ۳- آموزش<sup>۳</sup> ۴- کارورزی یا کارآموزی<sup>۴</sup>. تربیت عمل یا تعاملی است که به صورت پیدایش تغییراتی در رفتار شخص ظاهر می‌شود و به او امکان می‌دهد خود را با محیط سازگار کند. تربیت به دو نوع تقسیم می‌شود: ۱- تربیت رسمی که از طریق مدارس و سازمان‌های آموزشی با هدف خاصی صورت می‌گیرد. ۲- تربیت غیررسمی یا اتفاقی که از طریق رسانه‌ها و... به صورت غیررسمی انجام می‌گیرد. میزان تأثیر هر کدام از این دو نوع تربیت به عواملی از قبیل سن، نیازها، استعدادها، شخصیت متربی، شخصیت مربی و... بستگی دارد. تدریس به معنای عام مترادف با تربیت است. زیرا هر گونه تربیتی مستلزم یادگیری از طرف متربی است. ولی در معنای متداول آن به فعالیت خاصی که توسط معلم انجام می‌گیرد، اطلاق می‌شود و منظور از آن تحریک و راهنمایی و فراهم آوردن امکانات لازم برای یادگیری است. آموزش، زمانی که ما می‌کوشیم یادگیرنده موضوع مشخصی را یاد بگیرد و زمانی که یادگیرنده آن مطالب را یاد گرفت می‌گوییم آن شخص آموزش دیده است. کارورزی هنگامی است که می‌گوییم یک فرد در امری یا حرفه مشخصی مهارت و تخصص پیدا می‌کند (شعاری نژاد، ۱۳۸۶، ص ۲۶۷).

در فرایند تدریس، تن‌ها تجارب و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. معلم پیوسته معلومات و اطلاعات خود را باید به روز و نو کند. باید علم خود را گسترش دهد. تا بتواند از عهده پاسخگویی به پرسش‌های دانش‌آموزان در سطح بالاتر بر آید. و از پاسخ دادن نادرست به سؤالات دانش‌آموزان پرهیز کند. و در صورتی که جواب سؤال دانش‌آموزان را نمی‌داند باید آنقدر مهارت داشته باشد که به نحوی سؤال را به شکل دیگر به خود دانش‌آموزان به عنوان کار تحقیق ارائه دهد.

اغلب معلمین تازه کار مقدار زیادی از وقت خود را به طراحی و تمرکز بر دروس و موضوعات صرف کرده و فراموش می‌کنند که تدریس خوب صرفاً "به شیوه‌ها و کارافزارهای یادگیری خلاصه نمی‌شود. گروه زیادی از معلمین به هنگام تدریس، به جای آنکه شخصیت و رفتاری واقعی و طبیعی برای برقراری ارتباط با دانش‌آموزان از خود نشان دهند به ایفای نقش و بروز رفتارهای مصنوعی می‌پردازند. این گروه فکر می‌کنند که ایفای نقش می‌تواند آنان را در جلوگیری از بروز مسائل و مشکلات مربوط به نظم و انضباط محیط کلاس یاری دهد. رفتارهای سرد، خشن و دور از انسانیت بعضی از معلمان در محیط کلاس با فلسفه آموزش و نقش و رسالتی که به عهده آنان گذارده شده مغایرت دارد. این گونه رفتارها گاهی به این علت از آنان سر می‌زند که فکر می‌کنند در صورتی که رفتاری مهربانانه و روابطی دوستانه با دانش‌آموزان داشته باشند ممکن است آنان را افرادی سهل اندیش، بی‌کفایت و سست‌نظر، قلمداد کنند.

متأسفانه به دفعات زیاد مشاهده شده که معلمین تازه کار را با رهنمودهای غیرمنطقی و به دور از احساسات انسانی نظیر از همان آغاز با سرسختی صدای دانش‌آموزان را خفه کنید و یا قدرت و ریاست خود را به دانش‌آموزان نشان دهید و به آنان اجازه ندهید در

- 
- 1- Education
  - 2- Teaching
  - 3- Instruction
  - 4- Training