

بررسی اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرنند در سال تحصیلی 93-94

راحله غلامحسین زاده^۱

مدیر مدرسه دوره ابتدائی، اداره آموزش و پرورش شهر مرنند
Rahelleh_gholamhossinzadeh@gmail.com

رضا خداپارلو^۲

کارشناس مسئول آموزش عمران دانشگاه آزاد اسلامی تبریز
Khodayarlo.r@gmail.com

نازیلا وحید مهدی نیا^۳

دبیر اداره آموزش و پرورش ناحیه ۵ تبریز
Mahdivia.n@gmail.com

چکیده:

این پژوهش با هدف « بررسی اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرنند در سال تحصیلی 93-94 » با استفاده از روش پژوهش توصیفی پیمایشی انجام گرفته است. حجم جامعه در پژوهش حاضر کلیه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرنند به تعداد 270 نفر می باشد. که از بین آنها 160 نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول مورگان و به صورت نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه محقق ساخته بود برای تعیین روایی از نظرات اساتید صاحب نظر در این زمینه استفاده شد. برای برآورد پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی پرسشنامه 0/86 بدست آمد. داده ها در دو بخش آمار توصیفی (اطلاعات دموگرافیکی، جداول و نمودار) و آمار استنباطی (تی وابسته) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتایج بدست آمده نشان داد که: اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرنند تفاوت معناداری دارد. اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت نیست. اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت معناداری دارد. از دیدگاه مدیران و معلمان اثر بخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای متفاوت می باشد.

کلید واژه: اثر بخشی ، مدارس یک دوره ای ، مجتمع های آموزشی و پرورشی ، اثر بخشی پرورشی، اثر بخشی آموزشی و اثر بخشی اداری

1. مدیر مدرسه دوره ابتدائی، اداره آموزش و پرورش شهر مرنند(نویسنده مسئول)*
2. کارمند – کارشناس مسئول آموزش عمران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
3. فارغ التحصیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و دبیر اداره آموزش و پرورش ناحیه 5 تبریز

مقدمه

سازمانهای موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانها و از حساسیت برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشهای او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی و ارتقای سازمان می باشد. (سلطانی، 1380).

سازمانها به این منظور بوجود آمده اند که به عنوان موثرترین و کارسازترین واحدهای اجتماعی هدفهای خود را در حد انتظار جامعه تحقق بخشند از این رو تمام کوششهای سازمانی در جهت ترویج و تشویق رفتارهایی است که از لحاظ سازمان، اثر بخش و مولد و از لحاظ کارکنان سازمانی رضایت بخش و پاداش دهنده باشد.

اثربخشی میزان رسیدن به اهداف سازمانی را گویند اثربخشی توجه به بازده یا برونداد صحیح و مناسب است. اثربخشی معنای کیفیت را در خود نهفته دارد. اثربخشی یعنی از داده‌های(منابع) سازمان به نحوی مطلوب و شایسته در زمانی کم و با هزینه‌ای پائین و به عبارت دیگر با ریخت و پاش کمتر استفاده نمائیم. دراکر⁴ اثر بخشی را کار درست انجام دادن و و کارها را درست انجام دادن تعریف کرده است (بختیاری، 1381).

مفهوم موفقیت و اثر بخشی در مدیریت با تعبیر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار، باید مهمترین هدف یک مدیر باشد . بازدهی کار یک مدیر نیز باید از طریق صادره های مدیریت سنجیده شود نه میزان فرآورده ها، یعنی موفقیت های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می شود یا در روز انجام می دهد. موفقیت چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت بدست می آورد. و به صورت بازده کار ارائه می کند. تعریف صحیح و بدون ابهام درباره اثربخشی مدیریت عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری که به او محول شده است (علوی، 1386) .

ملاک اثربخشی ، معمولاً رفتاری است که مورد ارزشیابی قرار می گیرد. مع هذا ، ملاک سنجش صرفاً خود رفتار نمی تواند باشد، بلکه رفتار را نسبت به انتظارات معینی که ارزشیابی کننده برای آن قایل است باید مورد سنجش قرار داد. در نتیجه رفتار یک نقش معین ، در آن واحد، ممکن است به وسیله گروههای مختلف که انتظارات متفاوتی از آن نقش دارند، به اشکال متفاوتی ارزشیابی شوند. به اثر بخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است (بختیاری، 1381).

هدف اصلی تغییرات کلان، بهبود برنامه های آموزش و پرورش در مدارس بوده است اما در اثر وجود نظام متمرکز اداری و سلسله مراتب ساختاری در مدرسه کمتر تحولات مستقیم پدید آمده است در واقع اصلی ترین عنصر نظام آموزشی - مدرسه اغلب از تحولات اساسی به دور مانده و تغییرات سطوح کلان نیز در کمترین میزان خود، به مدارس وارد شده است، به طوری که عملاً نتوانسته است دردهای مزمن آموزش و پرورش را رفع کند. (نویدی، 1391).

در سازمان های آموزشی تغییر، مفهومی وسیع تر می یابد. در این سازمانها، هدف ها به طور وسیع تغییر مدار هستند. هدایت رشد یادگیرنده که اساسی ترین هدف تاسیس سازمان های آموزشی است، خود به طور فزاینده ماهیتی در حال تغییر و تحول دارد و مدیر آموزشی اساساً وظیفه طراحی و اجرای برنامه را جهت هدایت مناسب این رشد در ابعاد مختلف برعهده دارد. نگاهی جامع به نقش و جایگاه سازمانهای آموزشی در جوامع امروزی، پیچیدگی نقش و وظایف آنها را در مقایسه با سازمان های دیگر به وضوح روشن میکند (ساک، 1380).

برای رسیدن به اثربخشی سازمانی عوامل بسیاری وجود دارد که هر سازمانی با آن مواجه است. عوامل اثربخشی سازمانی ابعاد گوناگونی دارد که در سازمان آموزش و پرورش اشکال مختلفی به خود می گیرد. از نظر ابعاد محیطی مواردی مثل مدیریت، آموزش، پاداش های اجتماعی (مثل تأیید اجتماعی، احترام اجتماعی، مقبولیت اجتماعی)، محیط کار و سایر عوامل محیطی؛ و از نظر ابعاد فردی مواردی مانند انگیزش، جنسیت، سابقه کار، تحصیلات و سایر عوامل روانشناختی می توانند به عنوان عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی در این سازمان در نظر گرفته شوند. بخشی از این عوامل محیطی و سازمانی و بخشی دیگر فردی هستند و در ارتباط با هم و تأثیراتی که بر هم می گذارند میزان اثربخشی را در سازمان شکل می دهند (ریبچستر، 1998).

بر اساس اعتقاد بسیاری از صاحب نظران تعلیم و تربیت، بخشی از مسائل تعلیم تربیت کشور ایران از نظام متمرکز کنونی ناشی است که مدرسه ها را تحت کنترل خود قرار می دهد و بالندگی آنها را محدود می کند. شورای عالی آموزش و پرورش برای رفع این مشکل در چند سال اخیر اقداماتی را در جهت تمرکززدایی از نظام تعلیم و تربیت به عمل آورده و با تصویب آیین نامه ها، برخی از اختیارات ستاد آموزش و پرورش را به استان ها، مناطق آموزشی و مدارس واگذار کرده است. با وجود این، هنوز عوامل نگهدارنده نظام متمرکز بسیار مقاوم هستند و اقدامات تمرکززدایی، همواره با موانع اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی مواجه می شود. وجود این موانع از یکسو و دشواری مضاعف فرایند تعلیم و تربیت از سوی دیگر، شورای عالی آموزش و پرورش را به اتخاذ تدابیر و راهبردهای ابتکاری وادار کرده و این راهبردها در قالب طرح های ویژه پدیدار شده است (حقانی - براتعلی، 1391).

تازه ترین حرکت طرح تاسیس مجتمع های آموزشی و پرورشی روستایی و عشایری (طرح ترنم ولایت) و مجتمع های آموزشی و پرورشی شهری (طرح حیات طیبه) در حال حاضر فعالیت دارند که از طرحهای نوپا در جهت بهسازی نظام آموزشی کشوری باشد. (حقانی و برتعلی، 1391: 169)

مدارس یک دوره ای دارای مشکلات زیادی هستند که پژوهشگر بعنوان عضوی از این نظام آموزش و پرورش به وضوح این مشکلات را از نزدیک احساس می کند و قصد دارد مهمترین این مشکلات را در این پژوهش بررسی نماید و جهت استفاده پژوهشگران و علاقمندان تعلیم و تربیتی قرار دهد از جمله مشکلات به قرار زیر می باشد: 1- نامناسب بودن وضعیت موجود ارتباطات سازمانی 2- عدم هماهنگی بین دستورالعمل طرح و سایر مقررات 3- عدم دسترسی به منابع بیرونی 4- ابهام در وظایف 5- عدم تامین منابع مالی و نیروی انسانی و فضا و تجهیزات آموزشی 6- عدم انتخاب مدیران توانمند در امر مدیریت بنابر این محقق در پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مسئله است که: کارایی و اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورش در با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94 بررسی و مقایسه کند.

مشارکت های مردمی با توجه به حضور طولانی دانش آموزان در یک مجتمع (دو یا سه دوره تحصیلی) عمیق و با ثبات خواهد بود و تأثیر انجمن های اولیاء و مربیان در اداره مجتمع قابل توجه خواهد شد (فاتحی، 1391: 45).

ریس (1996) "از بعد آموزشی" گسترده و غنی تر شدن برنامه درسی مدارس، دانش آموزان تجارب دست اول را بدست آورند و مهارت های خود را تقویت نمایند، تغییری در عقاید متخصصان و دانش آنها ایجاد نمایند "از بعد اقتصادی" منابع مشترک شده و از صرف هزینه های اضافی برای تهیه منابع جلوگیری گردد "از بعد اجتماعی" دانش آموزان بتوانند در فعالیت های بین مدرسه ای و فعالیت های فوق برنامه شرکت کنند، دانش آموزان احساس کنند که بخشی از جامعه بزرگتر در حوزه یادگیری هستند، مدارس بتواند دوباره قدرت گرفته و ضمن ابراز عقیده به تنهایی خود پایان ببخشند (انصاری مهر، 1391: 112).

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود (اقتداری، 1375).

در پی اجرای طرح مجتمع های آموزشی و پرورشی در سراسر کشور و با توجه به این که مجریان اصلی طرح مجتمع های آموزشی مدیران، معاونین و معلمان می باشند. ضروری است تا نگرش مجریان اصلی طرح مجتمع های آموزشی مورد بررسی

قرار گرفته و با شناخت کامل نسبت به شناسایی مشکلات و نقاط قوت و ضعف این طرح اقدام و تمهیدات لازم را برای اجرای بهتر این طرح در منطقه و سایر مناطق کشور مد نظر قرار گیرد.

منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثر بخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اثر بخشی هنگامی در یک دوره آموزشی حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای های آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و ارزیابی مناسبی از فرآیند آموزش و در نهایت دستیابی به اهداف انجام شود. پیترودراکر معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست از نظر دراکر اثربخش کلید موفقیت سازمان محسوب می شود (اقتداری، 1375 : 15).

بازده و محصول نهایی آموزش و پرورش، دانش آموزانی هستند که تحت تعلیم و تربیت قرار گرفته اند. در مجموعه ی فرآیند آموزش افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها بطور مستقیم یا غیر مستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش مدیران از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید. تلاش اقتصادی انسان ها همواره در این جهت بوده که با استفاده ی حداقل از منابع در دسترس خود، حداکثر نتیجه را به عمل آورد. اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده ترین تجهیزات امروزی متأثر از همین تمایل بوده است. اگر منابع را به مفهوم هرآن چه که به گونه ای در رفع یکی از نیازهای بشری مؤثر می افتد در نظر بگیریم بسهولت متوجه درک این معنا خواهیم شد که منابع در عین گستردگی و تنوع، از ویژگی محدودیت و کمیابی برخوردارند. در مقابل نیازهای بشر نامحدودند و هرآینه نیز بر وسعت آنها افزوده می شود. از این رو بسیار مهم است که بشر بتواند منابع کمتری را مورد استفاده قرار دهد و نیازهای زیادتری از خود را برطرف نماید یا نیازهای ثابتی را با منابع کمتر پاسخگو باشد. اهمیت این معنا کوششهای اندیشمندان و خلاقانه آدمی را از گذشته های دور به سمت بهره برداری بهینه از منابع سوق داده و بسیاری از پژوهشات علوم نیز درچنین مسیری قرار دارند (هاشم زاده: 1386: 28).

درمورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقاً وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف مورد بررسی و اندازه گیری قرار گیرد. اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درون و برونی نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و برونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کنیم تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می شود (سلطانی، 1390).

افزایش اثربخشی سازمان بستگی به تحقق اهداف سازمانی دارد. به عبارت دیگر هنگامی از اثربخشی بالای سازمان سخن می‌گوییم که قادر باشد اهداف تعیین شده خود را تحقق بخشد. از این همه مواردی که پیش از این ذکر شد عوامل اساسی تحقق بخش اهداف سازمان و افزایش دهنده کارایی آن اند، در صورتی که آموزش ضمن خدمت قادر باشد اطلاعات و معلومات کارکنان را در حد کفایت ارتقاء دهد، کشمکش های سازمانی را مرتفع کند، ثبات و کاهش ضایعات و حوادث را تداوم بخشد، تغییرات سازمانی را تسهیل کند و انگیزه ها را تقویت بخشد، در واقع بر کارایی کلی سازمان تأثیر مثبت خواهد گذاشت. شاید به این اعتبار است که آموزش ضمن خدمت را از جمله فعالیت های کیفی هر سازمان فرض می کنند (چایچی، 1381:27).

افزایش رشد جمعیت و در پی آن افزایش تقاضا برای خدمات آموزشی، منجر به افزایش پیچیدگی دیوان سالاری آموزشی می شود و به دنبال این مسئله دولت ها نیز در پاسگویی سریع و مناسب به نیاز های مردم جامعه یا مناطق خاص، با مشکلات روزافزون روبرو می گردند. گسترش این امر در سطح محلی، سازگاری با شرایط و رفع نیاز های منطقه و میل به خود کفایی در مردم منطقه را طلب می نماید. از این رو، تمرکززدایی و تفویض اختیار راهگشای رفع این دشواری ها تلقی می شود و می تواند پایه ریزی یک نظام آموزشی پاسخگوتر، کارآمدتر و کاراتر را نوید دهد.

تمرکززدایی و تفویض اختیارات به مدیران آزادی عمل می دهد تا براساس نیازهای مدرسه تصمیم گیری کنند و این امر سبب می شود که کیفیت آموزش بهبود یابد. شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می دهند مشارکت مستقیم و هدفمند همه افراد و گروهها در تصمیم گیری امور آموزش بهبود کیفیت را به بار می آورد. از این رو امروزه، گرایش به تفویض اختیار و جلب مشارکت مردم در امور آموزشی، بیش از گذشته وجود دارد.

از آنجا که یادگیری، صورت های آن و نیازهای آموزشی پیچیده و گوناگون است، باید وظایفی مانند برنامه ریزی درسی، گزینش روش های آموزشی و ارزشیابی تحصیلی، به کسانی که آگاهی بیشتری از وضعیت و نیازهای جامعه و مدرسه دارند، واگذار شود.

تمرکززدایی و تفویض اختیارات، توان افراد برای دخالت و تصمیم گیری در مورد زندگی و سرنوشت خود را افزایش داده و به پرورش افراد کار آمد و شایسته برای قبول مسئولیت های اجتماعی کمک می کند.

تمرکززدایی و تفویض اختیارات جلوه ای از گرایش های مردم سالارانه ای است که در جوامع پدید آمده است. بی گمان جوامع مردم سالاری به ساختارهای اجتماعی و مشارکتی تر، دست یافتنی تر و مسئولانه تر نیاز دارند (رابسون و ماتیوس، 1378):

(35)

در بحث آموزشی اصطلاح «اثربخشی» غالباً با کیفیت آموزشی ارتباط پیدا می کند. بعضی مؤلفین با صحبت کردن از «کیفیت» کلی موسسه آموزش، به کلمه معنی وسیعتری می دهند. سایر مفاهیمی که بعنوان کلمات هم معنی با اثربخشی مورد استفاده

قراری گیرند کارآمدی، بهره‌وری و بقای یک سازمان را شامل می‌شوند. چنین مفاهیمی بطور نزدیکتری با رابطه وسیله-هدف متناسب است که بصورت تلویحی در قضاوت اثربخشی مدرسه وجود دارد. وقتی اثر بخشی در یک پدیده آموزشی کاربرد پیدا می‌کند به آن میزانی اشاره می‌کند که وسایل و فرایندهای آموزشی منتج به دستیابی اهداف یا نتایج آموزشی می‌شود. به زبان ساده در یک مدل سیستمهای «درون داد- پردازش- برون داد» آموزشی، می‌توان به اثربخشی به عنوان تبدیل درون دادها به برون دادهای مطلوب بوسیله‌ی پردازش اشاره کرد. در مجموع اصطلاح «اثر بخش» متضمن این است که نوعی اندازه گیری انجام گرفته است (اسدی، 139).

در حیطه‌ی ادبیات اثر بخشی مدرسه، هدف اصلی عبارت است از قضاوت اینکه تفاوت‌های موجود در منابع، فرایندها و اصطلاحات سازمانی به نتایج عملکرد شاگرد تاثیر می‌گذارد و اگر چنین است به چه طریق، پژوهشات اثر بخشی مدرسه عمدتاً به وسعت اختلاف موجود بین مدارس و سنجش دقیق اینکه مدارس چه مقدار تفاوت در عملکرد شاگردان ایجاد می‌کنند پرداخته است. یکی از مشکلات بارز پژوهش روی اثربخشی مدرسه عبارت است از پرداخت به قضاوت و سنجش عملکرد. کل مسأله تلاش می‌کند تا حدودی به قضاوت عینی در مورد عملکرد سازمانی دست یابد اما این مسأله خالی از مشکلات اخلاقی و متدولوژی نیست. به طرز فزاینده‌ای، افراد متخصص در تعلیم و تربیت اظهاراتی درباره‌ی اثر بخشی مدارس یا دانشکده‌ها انجام می‌دهند اما غالباً معیارهایی که آنها در انجام چنین قضاوتها به کار می‌گیرند به طور قابل توجهی از همدیگر متفاوت هستند. برای غالب پژوهشگران، مفهوم «اثر بخشی» به سنجش موفقیت‌های شاگرد که برای تمامی محصلین حاصل شده ارتباط پیدا می‌کند. در مطالعات انجام شده روی اثر بخشی مدرسه معمولاً نتایج سنجش، آزمون به عنوان وسیله‌ی مقایسه‌ی عملکرد شاگردان استفاده می‌شوند. این نتایج سنجش، آزمون توسط پژوهشگران اثر بخشی مدرسه به عنوان مهمترین نتایج تحصیل تلقی می‌شوند. سایر پژوهشگران مربوطه معتقدند که نتایج با اهمیت یکسان دیگری هم وجود دارند که به رویکردهای خیلی متفاوت منجر می‌شوند (جعفری مقدم، 1381).

عموماً مدیر و معلم اثربخش به عنوان شخصی تعریف می‌شوند که به‌روزی شاگردان را در محوریت توجه خود داده است. رهبر مدرسه‌ی اثربخش نیز به این شیوه تعریف می‌شود رئیس اثربخش به عنوان کسی که قادر است کادر را علاقه مند و جسور به چالش بکشاند و در بحران‌ها مسئولیت نهایی را بر عهده بگیرد. همچنین معلم اثر بخش کسی است که قادر است شاگردان را علاقه مند و جسور و متهور نموده و به چالش بکشاند اما در عین حال کسی است که در هدایت یادگیری آنان مسئولیت نهایی را بر عهده می‌گیرد (قرانی، 1390).

یادگیری اثربخش حمایت و پاداش در انگیزش یادگیری و موفقیت را طلب می‌کند. کلاس درس اثر بخش شاگردان را در مشارکت تشویق نموده و نشانه‌ی مثبتی برای شاگردان فراهم می‌آورد. مبتنی بر اینکه به آنها ارزش داده می‌شود. برای اینکه

یادگیری اثربخش اتفاق افتد تشویق همراه با توازن موجود بین حمایت و چالش اساسی و ضروری می‌باشد. همچنین حفظ توازن ما بین حمایت و چالش در پیشرفت معلم مهم می‌باشد. در مدارس اثربخش کادر احساس علاقه مندی کرده و در یادگیری و پیشرفت شغلی خودشان حمایت می‌شوند. در کلاسهای اثربخش لازم است که به شاگردان به منظور یادگیری بهینه حمایت و تشویق مثبت داده شود (زهره کار، 1391).

در دهه ای اخیر، مفهوم «مدارس خوشه ای» به ادبیات آموزش و پرورش جهانی وارد شده است و در ایران به جای آن از مفهوم «مجتمع آموزشی» استفاده می‌شود. خوشه بندی مدارس ابتداء در انگلیس و هند در دهه 1940 انجام گرفت تا مدارس را قادر سازند تا منابع خود را جهت آموزش به اشتراک بگذارند. معمولاً مدرسه مرکزی بزرگ و مجهز به عنوان رهبر مدارس یا هسته اصلی خوشه عمل می‌کند. این مدرسه محوری ممکن است خانه اصلی منابع، مجهز به آزمایشگاه و منابع آزمایشگاهی باشد که برای معلمان از مدارس دیگر موجود باشد. همچنین این مدرسه می‌تواند به عنوان مکانی برای جلسات معلمان، تبادل ایده‌ها و ... نیز باشد. تاسیس مدارس خوشه ای یا مجتمع های آموزشی، رویکردی است که عموماً، به عنوان یکی از تدابیر موثر، برای اصلاح و بهبود مدیریت آموزشی در شرایط خاص اتخاذ شده است. با وجود این، برحسب تجارب ملی و سلايق مسئولان آموزش و پرورش در الگوهای نسبتاً متفاوت پدیدار شده است (جوردانو⁵، 2008). از «مجتمع آموزشی» که با مفاهیم «مدارس خوشه ای»، «مدارس مشارکتی»⁶ و «مدارس در هم تنیده»⁷ مترادف است، تعاریف متعددی ارائه شده است. شورای عالی آموزش و پرورش (1381)، مجتمع آموزشی را مجموعه مدارس دولتی در یک محل تعریف کرده است که اختیارات ویژه ای دارند و به صورت مشارکتی اداره می‌شوند. ریپجستر و ادواردز (1998) مدارس خوشه ای را از جمله مدارس مجاور می‌دانند که در اجرای امور و فعالیت های مختلف مشارکت و همکاری و از منابع مشترک به طور متقابل استفاده می‌کنند و هر یک از این مدارس در منافع این مشارکت سهیم می‌شود. برلینر⁸ (1990) نیز خوشه بندی را پذیرفتن تعهد متقابل بین مدارس می‌داند که بر اساس این تعهد متقابل، مدارس از منابع و امکانات یکدیگر به صورت مشترک استفاده می‌کنند تا به اهداف مشترک دست یابند و در منافع بدست آمده سهیم شوند. بر اساس نظر هارگریوز و همکاران (1995) ایجاد مدارس خوشه ای راهبردی است که برای تداوم فعالیت های آموزشی مدارس کوچک و غلبه بر مشکل افزایش هزینه ها اتخاذ می‌شود. به بیان دیگر، خوشه بندی به راهبردی اشاره می‌کند که بر اساس آن مدارس مجاور برای تبادل افکار و اندیشه ها و سهیم شدن در منابع یکدیگر و نیز بهره گیری بهتر از منابع بیرونی با هم متحد می‌شوند (

⁵. Giordano

⁶. Cooperation schools

⁷. Twine schools

⁸. Berliner

ناتچیگال و پارکر⁹، 1990). مشارکت کردن از طریق تاسیس مدارس خوشه ای به عنوان بدیلی مرجح برای تقویت و استحکام بیشتر مدرسه قلمداد می شود. این مشارکت به کارکنان آموزشی کمک می کند تا یک برنامه آموزشی جامع را در غیاب یک مدرسه طراحی و اجرا کنند.

پیشرفت های یادگیری دانش آموزان از طریق راهبردهای مختلف که به اجرا گذاشته شده اند، نظیر دسترسی برابر دانش آموزان به معلمان، در هر پنجشنبه با مبادله تجارب بین معلمان به دست می آید. معلمان همچنین فرصت می یابند مواد درسی جدید تهیه شده توسط وزارتخانه را همراه با رقابت های علمی و ارزشیابی، به منظور ایجاد انگیزه جهت اجرای بهتر، بطور آزمایشی تجربه کنند. معلمان مدارس خوشه ای در تنظیم هدفها و استانداردهای یادگیری بر اساس صلاحیت های جدید تعیین شده برای دانش آموزان در زبان و ریاضیات و نظارت بر اجرای آنها با یکدیگر همکاری می کنند (فقیهی، 1387: 100).

اصلاح اموراداری نظیر ساده کردن کارهای دفتری و فرایندهای ارتباطی و مسئولیتی، از طریق انجام فعالیتهای جمعی همچون برنامه ریزی خرد، مدیریت کارکنان، و تجهیز منابع توسط گروه مدیران مدارس خوشه ای به جای فعالیت های فردی، از هدف هایی است که در طرح مدارس خوشه ای مد نظر قرار گرفته است. مسئولیت هدایت و نظارت معلمان، میزان تحقق هدف ها و سایر امور بر عهده رئیس خوشه گذاشته شده است. (همان منبع: 97)

تسهیل بر فعالیت های آموزشی و پرورشی بهبود کیفیت تنها از طریق ایجاد یک فرهنگ رشد مداوم و خود ارزیابی نهادینه ای حاصل خواهد شد چرا که خود ارزیابی خود فرایندی است که در آن موسسات، قضاوت های قابل ملاحظه ای را بر روی عملکرد خود انجام داده و از آنها به عنوان داده ها و بازخوردهایی برای افزایش کیفیت خدمات و بهبود وضعیت موجود در جهت کم کردن فاصله آن با وضعیت مطلوب استفاده می کنند (ادوارد، 1993، ترجمه حدیقی، 1380: 171).

در پژوهشی که چانتراسومبات (2009) در دانشگاه ماهاسارا خام تایلند درباره ارزیابی کیفیت آموزش در مدارس خوشه ای (مجتمع) انجام داد و در فرایند اجرایی پژوهش از 7 گروه مدرسه که 45 مدرسه از آنها ابتدایی بودند به همراه کمیته اجرایی مجتمع ها، شامل نماینده آموزش عمومی مدارس، یک نفر نماینده معلمان راهنما و از هر مجتمع یک نفر در یک نمونه گیری تصادفی هدفمند انتخاب شده بودند نتایج زیر بدست آمد.

آمادگی کارکنان مرکز مجتمع برای اموری که قابل بهبود و ارتقاء بوده اند در حد متوسط ارزیابی شد.

تمرکز کارکنان مجتمع بیشتر بر نقش نظارتی در مدارس عضو بوده است و در زمینه برنامه ریزی پیوسته و مستمر، نقش کمتری ایفا کرده اند.

⁹ . Nachtigal & Parker

در پژوهشی که شین (2007) در مدارس مالزی انجام داد و نتایج حاصله قویاً از مدارس خوشه ای (مجتمع های آموزشی تربیتی) دفاع نمود به اعتقاد وی:

مدارس خوشه ای یک تعلیم و تربیت با کیفیت را ارائه می دهند. مدارس خوشه ای را می توان یک گام جسورانه دولت برای بهبود استاندارد و عملکرد سیستم تعلیم و تربیت در نظر گرفت. دولت مالزی قصد راه اندازی مدارس خوشه ای زیادی را در سطح کشور خود داشته است. به گونه ای که این خوشه ها اختیار کافی برای اداره خود را داشته باشند و به صورت مستقل فعالیت کنند.

در پژوهشی که چین وی.ک (2007) در کشور نامیبیا درباره مدارس خوشه ای (مجتمع های خوشه ای) انجام شده نتایج جالب زیر به دست آمد:

باعث توسعه مشارکت در آموزش و پرورش (مدارس عضو خوشه) گردید. پژوهشگر در ادامه بیان می دارد که البته تشکیل و اداره مدارس خوشه ای چندان آسان نیست. در همین پژوهش در نامیبیا مشکلات زیر مشاهده گردید.

در خوشه های که فاصله مدارس بسیار زیاد است و مدارس مجبور به عضویت در خوشه شدند آموزش با محدودیت و مشکلاتی مواجه گردید. مدارس عضو خوشه ای که با هم اختلاف دارند ادامه کار آنها با مشکل برخورد کرد.

در پژوهشی که ارنشتاین (1993) و آموزش و پرورش ایالت کلرادو (1996) انجام دادند پیدایش تضاد سیاسی بین مدارس عضو مجتمع و به وجود آمدن جو سیاسی منفی (غیر منصفانه) در مدارس عضو زمانی که مجتمع ها بر روی تجدید ساختار مدارس تمرکز دارند، مشاهده گردید. (به نقل از وزارت آ. پ، 1389)

اهداف پژوهش

هدف کلی تحقیق:

بررسی اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورش در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94

اهداف جزئی:

تعیین میزان اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94

تعیین میزان اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94

تعیین میزان اثر بخشی اداری مجتمع های آموزشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94

سوال اصلی پژوهش:

آیا اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94 متفاوت است؟

سوال های فرعی

آیا اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

آیا اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

آیا اثر بخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

روش تحقیق :

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است چون نتایج حاصل از آن در مدارس آموزش و پرورش بکار گرفته می شود. از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. پژوهش حاضر توصیفی است چون به توصیف واقعیت ها می پردازد، پیمایشی است چون از طریق پرسشنامه نگرش سنج به بررسی متغیرها پرداخته است.

جامعه آماری و تعیین حجم نمونه:

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مشغول در دوره متوسطه منطقه مرند در سال تحصیلی 93-94 هستند. که تعداد کل جامعه آماری معلمان 270 نفر می باشد که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. مطابق جدول مورگان تعداد افراد نمونه برای معلمان 160 نفر می باشد.

روش نمونه گیری:

نمونه گیری به شیوه نمونه گیری خوشه ای تصادفی انجام می گیرد. در نمونه گیری خوشه ای تصادفی ابتدا خوشه ها به تصادف انتخاب می شود پژوهشگر ابتدا مدارس را به تصادف انتخاب کرده است سپس از هریک از مدارس معلّمان به تصادف انتخاب می کند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان 160 نفر خواهد بود.

ابزار اندازه گیری:

از مهم ترین مراحل اجرای پژوهش، تهیه وسیله یا ابزار هایی است تا پژوهشگر را در گردآوری اطلاعات یاری رساند. انتخاب وسایل و ابزار جمع آوری اطلاعات به اهداف و روش انتخابی در پژوهش بستگی دارد. همان گونه که قبلاً بیان شد در این پژوهش از شیوه توصیفی پیمایشی استفاده شده است، بنابراین پرسشنامه ابزار مناسبی برای جمع آوری داده ها می باشد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته که شامل 31 سؤال بسته پاسخ می باشد. و براساس طیف پنج درجه مقیاس لیکرت طراحی شده و استفاده گردید.

جدول 1: طیف لیکرت و نحوه امتیازدهی

طیف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
امتیازدهی	5	4	3	2	1

جدول 2: سوالات مربوط به هریک از مولفه هادر پرسشنامه

ردیف	مولفه ها	سوالات مربوط به هریک از مولفه ها
1	اثربخشی آموزشی	28الی 31
2	اثربخشی تربیتی	1الی 21
3	اثربخشی اداری	22الی 27

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی ظاهری پرسشنامه با نظر خواهی از استاد راهنما و سایر اساتید متخصص در علوم تربیتی و مدیریت آموزشی با استفاده از مطالعه مقدماتی از طریق اجرای نمونه انتخابی 30 نفر از جامعه اصلی که به صورت تصادفی مورد بررسی قرار گرفت. و پس از اینکه روایی محتوا(صوری) پرسشنامه مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت. برای برآورد پایایی سوالات پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول 3: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

ردیف	متغیرها	تعداد گویه	ضریب آلفا
1	اثر بخشی آموزشی	5	0/96
2	اثر بخشی تربیتی	21	0/79
3	اثر بخشی اداری	6	0/83

پایایی های بدست آمده برای هر مقیاس نشان می دهد که آزمون از دقت کافی برای اندازه گیری برخوردارند.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات(داده)

در پژوهش حاضر اطلاعات به دست آمده پس از اجرای مراحل استخراج، کدگذاری، ورود اطلاعات به رایانه، و با استفاده از رایانه و نرم افزار SPSS پردازش شد و جهت تجزیه تحلیل اطلاعات از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. که شامل توزیع فراوانی جهت توصیف نمره های خام، شاخص های مرکزی مانند میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین جهت تعیین مقادیر متوسط نمرات و آزمون تی وابسته استفاده شده است.

نرمال بودن توزیع صفات: توزیع نمره های متغیرها در جامعه بایستی به صورت نرمال باشد برای بررسی این مفروضه محقق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها استفاده کرده که در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول 4: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن در متغیرهای مورد بررسی

3	اثر بخشی آموزشی	0/975	0/122
4	اثر بخشی تربیتی	1/317	0/092
5	اثر بخشی اداری	1/149	0/143

همانطور که در جدول شماره 4 نشان می دهد تمام متغیرها در سطح 0/05 نرمال هستند.

بحث و نتیجه گیری:

در این فصل، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آمار داده ها و اطلاعات گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار می گیرد. در بخش اول، به منظور ارائه تصویری کلی از پاسخ دهندگان، ویژگی های جمعیت شناختی بررسی می شود. بخش دوم در پاسخ به سؤالات پژوهش، فرضیه ها با استفاده از آزمون های آماری مناسب مورد آزمون قرار می گیرند.

آمار توصیفی

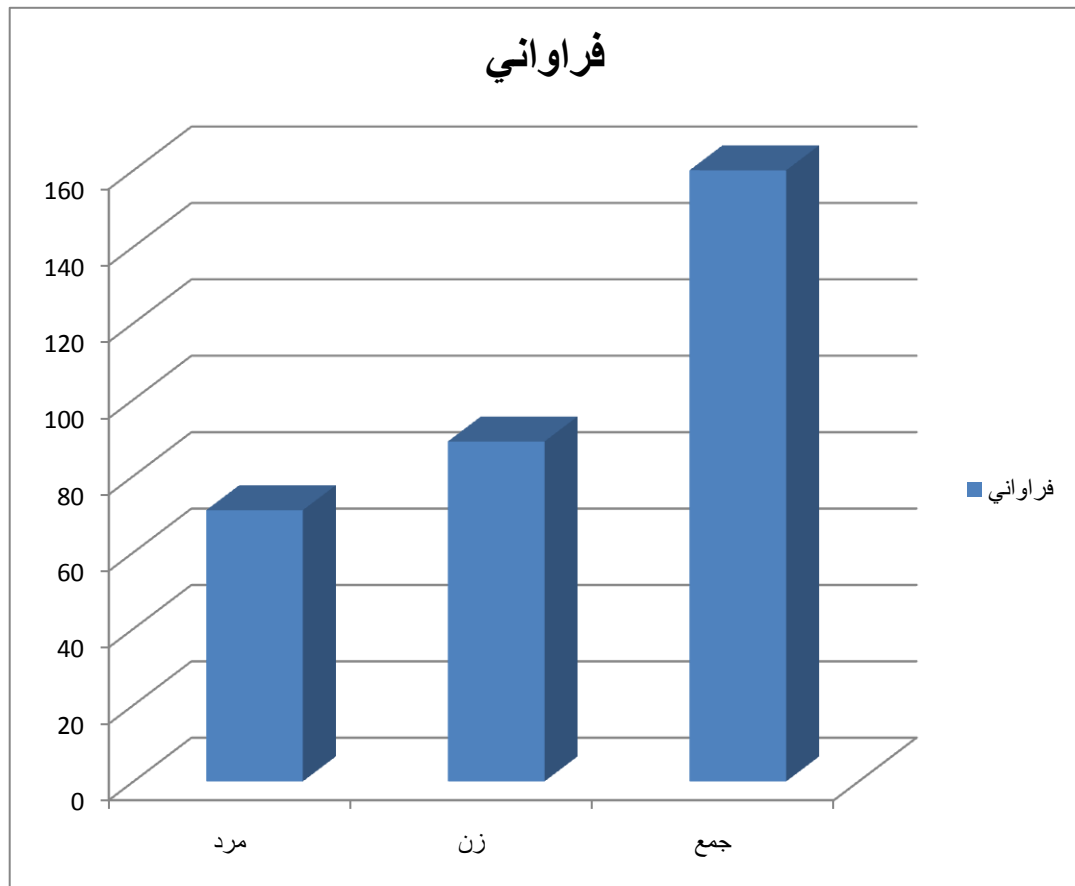
به منظور آشنایی با ویژگی‌های جمعیتی پاسخ‌گویان به توصیف جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات آنها پرداخته می‌شود.

جنسیت:

جدول 5: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	71	44/37
زن	89	55/62
جمع	160	100

جدول شماره 5 بیانگر مشخصات نمونه پژوهش بر حسب جنسیت به صورت فراوانی و درصد می باشد. همانطور که نشان داده شده بیشترین درصد پاسخگویان زن می‌باشند.



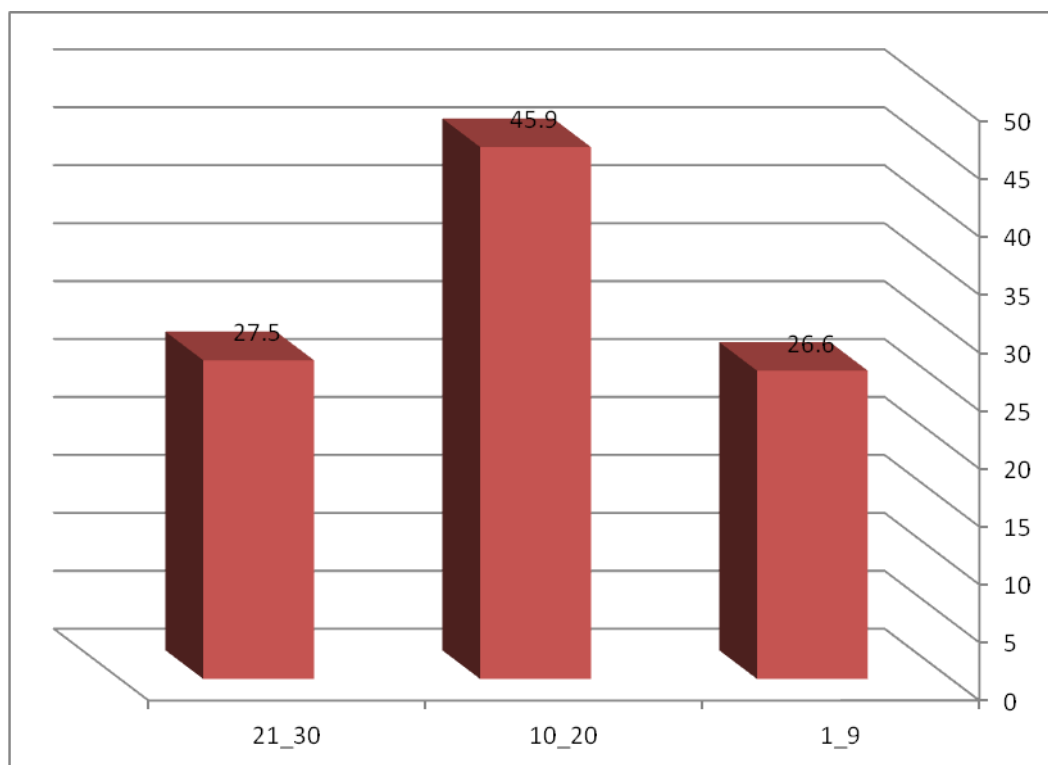
نمودار 1: توزیع پاسخ‌گویان بر حسب جنسیت

سابقه خدمت پاسخ گویان:

جدول 6: توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب سابقه خدمت

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	سابقه خدمت
26/6	26/6	26/6	45	9-1
75/5	45/9	45/9	68	20-10
100	27/5	27/5	47	30-21
-	100	100	160	جمع

جدول شماره 6 بیانگر مشخصات نمونه پژوهش برحسب سابقه خدمت به صورت فراوانی و درصد می باشد. داده های جدول نشان می دهد که بیشتر پاسخگویان دارای سابقه خدمت 20-10 سال (45/9 درصد) و کمترین پاسخگویان دارای سابقه خدمت 9-1 سال (26/6 درصد) می باشند.



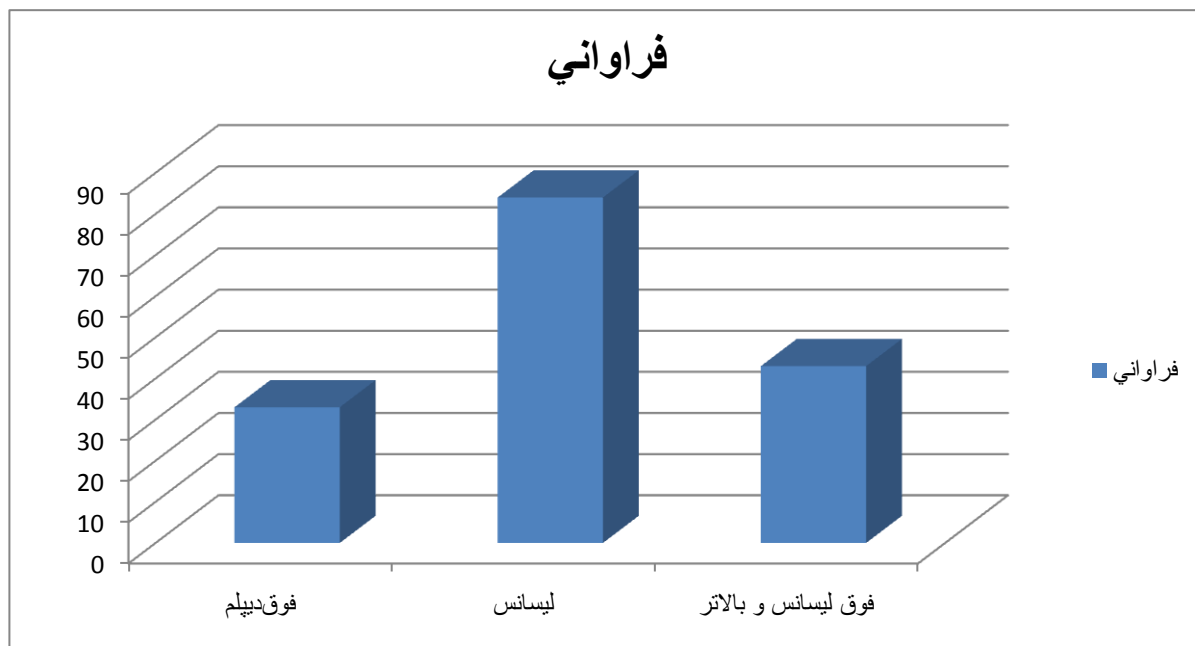
نمودار 2: توزیع پاسخ‌گویان بر حسب سابقه خدمت

سطح تحصیلات پاسخ‌گویان:

جدول 7: توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب سطح تحصیلات

درصد	فراوانی	سطح تحصیلات
20/62	33	فوق دیپلم
52/5	84	لیسانس
25/87	43	فوق لیسانس و بالاتر
100	160	جمع

جدول شماره 7 بیانگر مشخصات نمونه پژوهش بر حسب سطح تحصیلات است. همانطور که مشاهده می‌شود، بیشتر پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس (52/5 درصد) و کمترین آنان مدرک تحصیلی فوق دیپلم (20/62 درصد) دارند.



نمودار 3: توزیع پاسخ‌گویان بر حسب سطح تحصیلات

سؤال اصلی پژوهش:

آیا اثربخشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره‌ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه شهرستان مرند در سال تحصیلی 93-94 متفاوت است؟
برای مقایسه میانگین دو گروه از آزمون تی وابسته استفاده شده است.

جدول 8: نتایج حاصل از آزمون آزمون تی وابسته برای سوال اصلی پژوهش

گروه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مدارس یک دوره‌ای	62/428	10/482	-2/639	158	0/01
مجتمع‌های آموزشی و پرورشی	62/361	10/161			

بر اساس جدول شماره 8 میزان اثربخشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی دارای میانگین 62/428 و میزان اثربخشی مدارس یک دوره‌ای دارای میانگین 62/361 می‌باشد. با استناد به مقدار آزمون t (-2/639) که در سطح خطای کوچک‌تر از 0/05 معنی‌دار است، باید گفت که با اطمینان 0/95 تفاوت معنی‌داری بین میزان اثربخشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی با میزان اثربخشی مدارس یک دوره‌ای وجود دارد به عبارت دیگر مدارس یک دوره‌ای اثربخش‌تر از مجتمع‌های آموزشی می‌باشد.

در تبیین سوال اصلی پژوهش باید گفت که آموزش و پرورش، بیش از هر زمان دیگری به عنوان رکن اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه قلمداد می‌شود و به منزله قدرتمندترین ابزار شکل‌دهی آینده و شیوه‌ای برای درک و تسلط بر تغییرات، پایداری و تداوم تاریخ و فرهنگ به شمار می‌رود که نقشی محوری در افزایش ظرفیت و توان تولیدی جامعه ایفا می‌کند. این موضوع، برای جوامع پویا که خواهان تغییرات اساسی و بنیادی هستند، به خوبی پذیرفته شده است. لیکن در بررسی و نگاه به درون نظام آموزشی، ضمن آنکه باید نوعی نگرش نظام‌مند داشت، می‌توان نقش معلم را ممتاز نمود. با عنایت به دلایل بی‌شمار، معلم و دانش‌آموز به عنوان دو قطب محوری آموزش و پرورش، مطرح می‌شوند و نقش معلم همانا ایجاد انگیزه، هدایت و تشویق یادگیرندگان به یادگیری است تا در پرتو راهنمایی‌های داهیان و فکورانه‌وی، دانش‌آموزان، خود راهنمای خویش شوند. بنابراین می‌توان بر این نکته به جد تأکید کرد که کیفیت و قابلیت‌های معلمان شاغل در نظام آموزشی، آیینه تمام‌نمای کیفیت آموزش و پرورش می‌باشد. نظام‌های آموزشی باید به خوبی دریابند که نمی‌توان به تحقق

عملی هیچ هدف یا نوآوری در آموزش و پرورش دل بست، مگر آن که تغییرات متناسب با آن، پیشاپیش در معلمان به عنوان کارگزاران اصلی تغییر و تحول، به وقوع پیوسته باشد. در نتیجه، بازاندیشی درباره نقش معلم، اقدامی حیاتی و فوری است. هر چند شناسایی معلم به عنوان فاعل و عامل اصلی تعلیم و تربیت به طور عام و تدریس و پژوهش به طور خاص، با توجه به شرایط کنونی، غیرمنطقی و یا آرمانی جلوه می کند، ولی به جهت ظرفیت و استعدادهای معلمان و نقش نافذ آنان در نظام تربیتی، شایسته توجه و اهتمام است. به منظور ایفای نقش حرفه ای و فکورانه معلم، باید تمهیداتی فراهم شود. پس باید باور داشت که: قبل از تاسیس یا راه اندازی مجتمع ها باید بر آموزش منابع انسانی و توجیه آنها جهت رسیدن به اهداف آن باید برنامه ریزی می شد. با توجه به نتیجه حاصل از سوال فوق دست اندرکاران تربیتی به دلایل مختلفی از رسیدن به اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی بازمانده اند. نتایج حاصل از این سوال با مطالعات احمدزاده (1390)، حسن زاده (1390)، رجایی پو (1390)، چانتر سوبات (2009) همخوانی دارد.

سؤال اول پژوهش

آیا اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

برای آزمون سؤال 1 از آزمون تی وابسته استفاده شده است.

جدول 9: آزمون تفاوت میانگین " اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای "

گروه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه	سطح معنی داری
مدارس یک دوره ای	52/864	10/252	1/781	158	0/076
مجتمع های آموزشی	52/277	10/597			

بر اساس جدول شماره 9 میزان اثر بخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی با میانگین 52/277 و میزان اثربخشی مدارس یک دوره ای دارای میانگین 52/864 می باشد با استناد به مقدار آزمون t (1/78) و سطح معنی داری 0/076 که در سطح خطای بزرگتر از 0/05 معنی دار نیست، باید گفت که با اطمینان 0/95 تفاوت معنی داری بین میزان اثربخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه وجود ندارد. به عبارت دیگر، اثربخشی آموزشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت نمی باشد.

در تبیین سؤال اول باید گفت که پیچیدگی فزاینده جامعه، پیشرفت علم، تکنولوژی و به تبع آن نیازمندی‌ها و گسترش سازمان‌ها ایجاب می‌کند که سازمان‌ها در برنامه‌های خود تجدید نظر کنند. زیرا تغییر برنامه‌ها و ساختار سازمان مطابق نیازها و تغییرات جامعه است که موجب بقا و رشد سازمان می‌شود. اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی مستلزم داشتن مهارت‌های آموزشی است و نقصان هر یک از مهارت‌ها احتمال موفقیت معلم و نهایتاً احتمال موفقیت اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی را به عنوان یک کل کاهش می‌دهد. بنابراین، هر یک از مهارت‌ها جهت انجام وظایف معلم اهمیت دارند به عبارت دیگر، صلاحیت معلم از نظر مهارت‌های آموزشی، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی است. معلم برای داشتن کارایی لازم، نیازمند مهارت‌های اساسی هستند (جاسبی، 1383: 214). این مهارت‌ها و توانایی‌ها فعالیت‌های معلم را در شغل خود و در خارج از محیط شغلی، کارآمد می‌سازد و وجود آنها برای اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی ضروری است و تسلط بر آنها به معلم رضایت بیشتری می‌دهد و آنها را مطمئن می‌سازد که به پیشرفت و ترقی نیاز دارند بنابراین، معلم با توجه به نقش حساسی که در اداره مدارس دارند باید دارای توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشند تا بتوانند به طور اثر بخش و کارآمد وظایف خود را در مدرسه انجام دهند.

بدیهی است اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی در گروه معلم اثر بخش و کارآمد این نظام است. امروزه با تغییرات شگرف و بی‌سابقه که در اقتصاد، سیاست، علم، و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای معلم به مراتب گسترده‌تر، پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است به طوری که تنها افرادی که از نظر حرفه‌ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده‌اند، با اثربخشی و کارایی قادر به انجام وظایف و کارکردهای محوله خواهند بود. به همین لحاظ، معلم امروز براساس ویژگی‌هایی که دارد نوعی حرفه یا کار تخصصی تلقی می‌شود که مبتنی بر مجموعه‌ای دانش سازمان یافته است. در آموزش و پرورش به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جوامع، که با تربیت افراد برای آینده جامعه سر و کار دارد، بدون شک عملکرد مطلوب معلم موجب می‌شود تا تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعدادهای افراد جامعه و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود. با توجه به نتیجه حاصل از سوال اول باید گفت که اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی پایین‌تر بوده است. و اثر بخشی آموزشی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره‌ای از دیدگاه مدیران و معلم دوره متوسطه به لحاظ آماری معنی‌دار نمی‌باشد.

سؤال دوم پژوهش

آیا اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

برای آزمون سؤال دوم از آزمون تی وابسته استفاده شده است.

جدول 10: آزمون تفاوت میانگین " اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه

گروه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه	سطح
مدارس یک دوره ای	66/821	10/482	-2/639	158	.00
مجتمع های آموزشی و پرورشی	56/428	10/161			

بر اساس جدول شماره 10 میزان اثربخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی دارای میانگین 56/428 و میزان اثربخشی مدارس یک دوره ای دارای میانگین 66/821 می باشد با استناد به مقدار آزمون t (-2/639) که در سطح خطای کوچکتر از 0/05 معنی دار است، باید گفت که با اطمینان 0/95 تفاوت معنی داری بین میزان اثربخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه وجود دارد. به عبارت دیگر، اثربخشی پرورشی مدارس یک دوره ای در مقایسه با مجتمع های آموزشی و پرورشی از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت می باشد.

در تبیین سؤال دوم باید گفت که منظور از اثر بخشی پرورشی، کاربرد روش ها، فرایندها، رویه عمل ها و فنون در مسایل تربیتی است. اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی مستلزم داشتن معلومات تخصصی، قدرت تحلیل در محدوده تخصص مورد نظر و استادی در کاربرد فنون و ابزارهای مربوط در مسایل تربیتی است اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی نیازمند آشنایی منابع انسانی آن با اهداف و ابعاد تربیتی و استراتژی رسیدن به این اهداف است. عملکرد اجتماعی، داشتن قدرت و توانایی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و انجام کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان است که در نهایت توسط معلمان آموخته و بکار گرفته می شود. به عبارت دیگر، مهارت تربیتی عبارت از توانایی بکارگیری اصول تربیتی در تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان است، با توجه به نتیجه سؤال فوق به نظر می رسد که اثربخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای

زیاد نبوده است و اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه تفاوت معناداری باهم ندارد.

سؤال سوم پژوهش:

آیا اثر بخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است؟

برای آزمون سؤال سوم از آزمون تی وابسته استفاده شده است.

جدول 11: آزمون تفاوت میانگین " اثر بخشی پرورشی مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه

گروه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه	سطح
مدارس یک دوره ای	56/428	10/482	-0/027	158	.00
مجتمع های آموزشی و پرورشی	45/821	10/161			

براساس جدول شماره 11 میزان اثربخشی اداری مدارس یک دوره ای دارای میانگین 56/428 و میزان اثربخشی مجتمع های آموزشی دارای میانگین 45/821 می باشد. با استناد به مقدار آزمون t (-0/027) که در سطح خطای کوچکتر از 0/05 معنی دار است، باید گفت که با اطمینان 0/95 تفاوت معنی داری بین میزان اثربخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه وجود دارد. به عبارت دیگر، اثربخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت می باشد. به عبارتی مدارس یک دوره ای از نظر اداری اثربخش تر می باشد.

در تبیین سؤال سوم باید گفت که اثر بخشی اداری ، عبارت از توانایی درک مشکلات سازمان همراه با جزئیات تشکیل دهنده آن در موقعیتی مرتبط است. یا توانایی داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور، همراه با جزئیات تشکیل دهنده آن در داخل موقعیت مرتبط است. اثربخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی نیازمند داشتن مهارت ادراکی منابع انسانی آن می باشد . ویژگی دنیای امروز سرعت بالای انتقال اطلاعات است .همه روزه پیشرفت های چشم گیری در علوم و فناوری اتفاق می افتد. با تلاش مضاعف برای کشف حقایق جدید، فناوری جدید، اختراعات نو و غیره به آینده قدم می گذاریم. امروزه محصولات و خدمات جدید، ابداع روشهای جدید، ابزار جدید، فناوری جدید یک امر عادی تلقی می گردد. مجتمع های آموزشی و پرورشی

Global Conference

on

New Horizons in
Humanities, Future Studies
and Empowerment

2016 January 28

استفاده از ابزارها و روشهای تکامل یافته و ترکیب آنها با تکنولوژی توانمند نوین به منظور فراهم آوردن، یک ترکیب انفجاری برای پدید آوردن دگرگونیهای شدید را در رأس برنامه های خود قرار داده است. ایده اصلی مجتمع های آموزشی و پرورشی عبارت است از " ایجاد سیستم های مبتنی بر گروههای کاری به طوری که در این گروهها، مشکلات فقط بازتابی از عدم انجام فرایندهای واقعی و درست انجام گرفتن کار هستند." هدف مجتمع های آموزشی و پرورشی عبارت است از " بازاندیشی بنیادین، طراحی نو و ریشه ای فرایندها برای دستیابی به پیشرفتی شگفت انگیز در بحران با توجه به معیارهایی نظیر هزینه، کیفیت، خدمات و سرعت." با توجه به نتیجه سوال سوم میتوان گفت که اثر بخشی اداری مجتمع های آموزشی و پرورشی در مقایسه با مدارس یک دوره ای از دیدگاه مدیران و معلمان دوره متوسطه متفاوت است.

منابع فارسی :

ادوارد، سالیس(1393). مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، سید علی حدیقی 1380، تهران، نشر هوای تازه.
اسدی، ابولفضل(1390). رویکرد فرهنگی به مجتمع های آموزشی و پرورشی، وزارت آموزش و پرورش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.

اقتداری، علی محمد، 1375، سازمان و مدیریت: سیستم رفتار سازمانی، تهران، انتشارات مولوی
انصاری مهر، مسعود(1391). کارایی و اثر مجتمع های آموزش و پرورش در مقایسه با مدارس یک دوره ای، مجموعه مقالات اولین همایش مجتمع های آموزش و پرورش شهری، وزارت آموزش و پرورش.
بختاری، ابولفضل(1381). ویژگی مدیر مدرسه کارا و اثر بخش، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره 32 زمستان.
چایچی، پریچهر (1381). شیوه های آموزشی ضمن خدمت، انتشارات آن .

جعفری مقدم، اکبر(1381). مدرسه محوری در ایران، مجله مدرسه علوم انسانی، پاییز 81، شماره پیاپی 2.

حقانی، فریبا، براتعلی، مریم(1391). آشنایی با مجتمع های آموزشی و پرورش روستایی و عشایری (طرح ترنم ولایت)، مجموعه مقالات اولین همایش مجتمع های آموزش و پرورش شهری، وزارت آموزش و پرورش، اسحاق.
رایسون، ماتیوس، 1387، کیفیت آموزش و پرورش ترجمه عربعلی رضایی، دفتر همکاری های علمی بین المللی وزارت آموزش و پرورش.

زهراکار، لیلا(1391). سنجش اثر بخشی مجتمع های آموزشی و پرورشی شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

ساک، رضا(1380). تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزش، مجله رهیافت، شماره 26.
فاتحی، حسینعلی(1391). مجتمع های آموزشی از منظر فرصتها تهدیدها و راهکارها، مجموعه مقالات اولین همایش مجتمع های آموزش و پرورش شهری وزارت آموزش و پرورش، تهران، اسحاق.
فقیهی، فاطمه(1387). مدیریت مدرسه محمر از طریق مدارس خوشه ای، مجله اطلاع رسانی آموزش و پژوهش مدارس، شماره اول، انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
قرانی، محمد(1390). الگوی برای اشاعه نوآوری در نظام آموزش و پرورش ایران، تهران فصلنامه نوآوری های آموزشی شماره 15.

نویدی، احد(1391). ارزشیابی طرح مجتمع های آموزشی روستایی در ایران، تهران، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
وزارت آموزش و پرورش(1381). دفتر انتشارات کمک آموزشی.

منابع انگلیسی :

Chantarasombat, Chalard.(2009). Evaluation of training for thoulakhom school cluster,

European journal of social science, V.11.N.3.

Chin.v.k.(2007). Cluster schools will provide quality education prentice hall.

Nachtigal,P,Parker, Sylvia, D,(1990). Clustering working together for better schoos, ERIC

Rees,R,(1996). Twinned/ clustered schools sharing resources, Faculty of Education, Queens

University at Kingston Ontario.

Global Conference

on

New Horizons in
Humanities, Future Studies
and Empowerment

2016 January 28

Ribchester, C & Edwards, W, J.(1998). Cooperation in the country side: Small Primary

School Clusters, Education studies, Vol.24.