

● دکتر محمدرضا اسدی یونسی
مرضیه سپاهی

معلمی
روز

معلمان، پهلوانان پیروز

کندوکاوی در باب «خودکارآمدی معلم»

در بخش پیشین این نوشته اشاره شد که یکی از عوامل زیربنایی و مهم در شغل معلمی، باورهای معلمان درباره خود، دانش آموزان، یادگیری و تدریس است. در آن مقاله، به باورهای معلمان درباره دانش آموزان پرداختیم و در این مقاله، به باورهای معلم درباره خودش، تحت عنوان «معلمان، پهلوانان پیروز» می پردازیم.

کارآمدی معلم

طی ربع قرن گذشته، سازه کارآمدی معلم، توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود اختصاص داده است. تعداد روزافزونی از فرهیختگان در حوزه آموزش و پرورش، احساس کارآمدی ادراک شده توسط معلم را متغیری قدرتمند و زیربنایی در اثربخشی تدریس و یادگیری معرفی کرده‌اند.

خودکارآمدی یعنی فرد معتقد است می‌تواند با رفتار و کردار مناسب، پدیده‌ها را برای رسیدن به وضعیت مطلوب خود، سازمان دهد [مرتضوی، ۱۳۸۳]. افراد دارای خودکارآمدی بیشتر، از لحاظ احساس شایستگی، انگیزش درونی، قدرت انتخاب، تعهد به هدف‌ها و پشتکار در برابر تکلیف‌های چالش‌انگیز، نسبت به افراد دارای خودکارآمدی کمتر در سطح بهتری قرار می‌گیرند.

تعریف کارآمدی معلم

اصطلاح‌های «کارآمدی معلم»، «احساس کارآمدی معلم» و «خودکارآمدی معلم»، به عنوان باور معلم نسبت به توانایی‌اش در تأثیر گذاردن مثبت بر یادگیری دانش آموز [آشتون، ۱۹۸۵؛ وولفولک و همکاران، ۱۹۹۰]، «باورهای معلم درباره مهارت‌ها و توانایی‌هایشان در دستیابی به نتایج مطلوب یادگیری توسط دانش آموزان» [سالکوسکی و همکاران، ۱۹۸۸] یا «فضاوت معلم درباره توانایی‌ها و قابلیت‌هایش در رسیدن به نتایج مطلوب در یادگیری و فعالیت دانش آموز، حتی در مورد دانش آموزانی که مشکل دار



قادرند بر انگیزه دانش‌آموزان در خصوص یادگیری تأثیر گذارند و در نتیجه کارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان را هم افزایش دهند.

کارآمدی معلم هم‌چنین با رفتار او در جنبه‌های گوناگون هم‌بستگی دارد. معلمان با کارآمدی زیاد، اولاً انتظارات زیادی از دانش‌آموزانشان دارند. آن‌ها احتمالاً برای دانش‌آموزانی که پیشرفت می‌کنند، هدف‌های بیشتری در نظر می‌گیرند. ثانیاً در مدیریت کلاس تبحر بیشتری دارند. آن‌ها سطوح وسیع‌تری از برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی را به نمایش می‌گذارند، فعالیت‌ها را براساس رویکرد تدریس سازگار می‌کنند و استقلال و آزادی عمل یادگیرنده را افزایش می‌دهند. هم‌چنین، در مواجهه با خطاهای دانش‌آموزان، کمتر انتقادی برخورد می‌کنند. ثالثاً تعهد حرفه‌ای بیشتری از خود نشان می‌دهند. آن‌ها آکنده از شور و شوق و مشتاق تدریس هستند. هنگام مواجهه با شکست دانش‌آموز و مشکلات تدریس، استقامت و تحمل بیشتری نشان می‌دهند. رابعاً نسبت به دانش‌آموزان با توانایی پایین‌تر، نگرش‌های مثبتی نشان می‌دهند. آن‌ها مایل‌اند که با این‌گونه دانش‌آموزان در کلاس خودشان کار کنند، تا این‌که آن‌ها را به کلاس‌های ویژه و تحت آموزش خاص ارجاع دهند.

نحوه نمره‌گذاری به این صورت است که به پاسخ هیچ نمره ۰، خیلی کم نمره ۱، کم نمره ۲، نسبتاً زیاد نمره ۳، زیاد نمره ۴، و خیلی زیاد نمره ۵ داده می‌شود. سپس نمرات با هم جمع می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره به ترتیب برابر با ۰ و ۶۰ است. کسب نمره بیشتر، به معنای بالا بودن احساس خودکارآمدی معلم است.

منبع

۱. مرتضوی، شهرناز (۱۳۸۳). روابط متقابل بین خودکارآمدی و ادراک حمایت از سوی خانواده، معلمان و دوستان نزدیک در ارتباط با رضایت از زندگی در نمونه‌هایی از دانش‌آموزان دبیرستانی شهر تهران. مجله نوآوری‌های آموزشی. تابستان ۱۳۸۳. شماره ۸.
2. Ashton, P. T.; Webb, R. B.. Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement; Longman: New York, 1986.
3. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review 1977, 84, 191-215.
4. Bandura, A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory; Englewood Cliffs, Eds.; Prentice Hall: NJ, 1986.
5. Bandura, A. Self-efficacy in Changing Societies; Cambridge University Press: New York, 1996.
6. Bandura, A. Self-efficacy: The Exercise of Control; W. H. Freeman and Company: New York, 1997.
7. Tschanen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. Teaching and Teacher Education, 17, 783-805.
8. Woolfolk, A. E., & Hoy, W. K., (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control, Journal of Educational Psychology, 82, 81-91.
9. Woolfolk, A. E., Rosoff, B., & Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. Teaching and Teacher Education, 6, 137-148.
10. Yang Jie - Ying (2011) Teacher Efficacy and College English Teaching - Asia-Pacific Science and Culture Journal Vol. 1, No. 1, 34-42 WWW. Ieit - web. Org/ apscj .

یا بی‌انگیزه هستند [چانن - موران، وولفولک هوی، ۲۰۰۱] تعریف شده است. اگرچه نویسندگان گوناگون اصطلاح کارآمدی معلم را به روش‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند، اما در این‌که باورهای معلم درباره شایستگی‌ها و صلاحیت‌های خودش مهم است، اشتراک نظر دارند.

دو منبع اصلی

به لحاظ تاریخی، دو منبع اصلی در شکل‌گیری «کارآمدی معلم» وجود دارد [چانن - موران، وولفولک هوی و هوی، ۱۹۹۸]. اولین منبع آن در نظریه جایگاه کنترل «راتر» پایه‌گذاری شد. جایگاه کنترل یعنی به میزانی که افراد باور دارند، می‌تواند حادثه‌ها و رویدادهایی را که برای آن‌ها اتفاق می‌افتد، کنترل کند. دو نوع جایگاه کنترل وجود دارد: درونی و بیرونی. افسردار جایگاه کنترل درونی معتقدند که اعمال و رفتار خودشان تعیین‌کننده پاداش‌هایی است که به دست می‌آورند. آن‌ها تمایل دارند بپذیرند که مهارت‌ها، توانایی‌ها و تلاش‌های خودشان تعیین‌کننده تجربه‌های زندگی آن‌هاست. افراد با جایگاه کنترل بیرونی بر این باورند که زندگی آن‌ها با رفتارهای خودشان تعیین نمی‌شود، بلکه با منبع‌ها و نیروهای خارج از خودشان از قبیل قضاو قدر، شانس و تصادف رقم می‌خورد. از آن‌جا که کارآمدی معلم با اصطلاح‌های جایگاه کنترل مفهوم‌سازی می‌شود، کارآمدی معلم را می‌توان به میزانی که معلمان باور دارند، عوامل تحت کنترل آن‌ها تأثیر بیشتری بر نتایج تدریس دارد تا باور به این‌که عوامل محیطی قدرت بیشتری دارند، در نظر گرفت [چانن - موران، وولفولک هوی و هوی، ۱۹۹۸].

براساس این نظریه، معلمان دارای جایگاه کنترل درونی قادرند به دانش‌آموزان دشوار و بی‌انگیزه نیز درس بدهند و به پیشرفت زیادی در تدریس خود دست یابند؛ در حالی که معلمان با جایگاه کنترل بیرونی، به تدریس خود کمتر اطمینان دارند و معتقدند که محیط و عوامل محیطی در مقایسه با توانایی تدریس آن‌ها، تأثیر بیشتری بر یادگیری دانش‌آموز دارد.

نظریه شناختی - اجتماعی

دومین حوزه پژوهش درباره کارآمدی معلم، در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا (۱۹۷۷) ریشه دارد که توسط اکثر پژوهشگران این حوزه، به عنوان مبنای اصلی برای پژوهش درباره کارآمدی معلم پذیرفته شده است. نظریه «خودکارآمدی» به تفصیل در آثار بندورا (۱۹۹۴)، (۱۹۹۷)، بندورا و همکاران (۱۹۹۷)، و صدری و رابر تسون (۱۹۹۳) توضیح داده شده است. ما برای اجتناب از طولانی شدن کلام، از این توضیحات صرف نظر می‌کنیم.

کارآمدی معلم و انگیزش

در اهمیت کارآمدی معلم می‌توان گفت، این ویژگی با یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، و انگیزش و نگرش آن‌ها به موضوع درسی رابطه مثبت دارد [مور و ایسل من، ۱۹۹۲؛ راس، ۱۹۹۲]. معلمان با کارآمدی زیاد،

معلمان با کارآمدی زیاد، قادرند بر انگیزه دانش‌آموزان در خصوص یادگیری تأثیر گذارند



مقیاس احساس کارآمدی معلم (فرم کوتاه)

لطفاً نظر خود را درباره هر یک از سؤالات با گذاشتن علامت × مشخص فرمایید.

ردیف	سؤال	هیچ	خیلی کم	کم	نسبتاً زیاد	زیاد	خیلی زیاد	نمره
۱	چه قدر قادرید رفتارهای ناجور و نامناسب را در کلاس درس کنترل کنید؟							
۲	چه قدر قادرید در دانش‌آموزانی که به کارهای مدرسه علاقه چندانی نشان نمی‌دهند، انگیزه ایجاد کنید؟							
۳	چه قدر قادرید در دانش‌آموزان این باور را به وجود آورید که آن‌ها می‌توانند در مدرسه خوب عمل کنند؟							
۴	چه قدر قادرید به دانش‌آموزان کمک کنید که برای یادگیری ارزش قائل شوند؟							
۵	به چه میزان می‌توانید برای دانش‌آموزان خود، سؤال‌های خوبی طرح کنید؟							
۶	چه قدر قادرید دانش‌آموزان را متقاعد کنید که از قوانین و مقررات کلاس پیروی کنند؟							
۷	چه قدر قادرید دانش‌آموزی شلوغ و غیرمنضبط را آرام کنید؟							
۸	چه قدر می‌توانید یک نظام مدیریت کلاس را با هر قشری از دانش‌آموزان ایجاد کنید؟							
۹	چه قدر می‌توانید راهبردهای متنوع سنجش و ارزش‌یابی را به کار ببرید؟							
۱۰	به چه میزان می‌توانید زمانی که دانش‌آموزان دچار ابهام و سردرگمی شده‌اند، توضیح یا مثال دیگری برای فهم مطلب ارائه دهید؟							
۱۱	چه قدر قادرید مشارکت خانواده‌ها را در کمک به فرزندانشان برای عملکرد بهتر در مدرسه، جلب کنید؟							
۱۲	چه قدر می‌توانید راهبردهای جای‌گزین را در کلاس خود اجرا کنید؟							
جمع امتیاز (نمره کل)								