

## **Comparison of Professional Effectiveness of Graduates of Farhangian University with Skilled Students Article 28**

**Asad Hejazi\***

*Associate Professor, Educational Management Department, Farhangian University, Tehran, Iran*

(Received: March 8, 2021; Accepted: January 18, 2022)

### **Abstract**

The purpose of this study was to compare the effectiveness of the continuous bachelor's degree teachers of Farhangian University with the teachers recruited through the recruitment test of Article 28 of Farhangian University's statutes from the point of view of administrators and students using a descriptive-survey research method. The statistical sample of this research included 320 male and female teachers in five provinces of the country, which were selected purposefully. To collect data, a researcher-made questionnaire based on five components of professional knowledge, educational aspects, personal aspects, classroom management and interaction and cooperation was used. The validity of the questionnaire was done through experts and professors, and its reliability was done through Cronbach's alpha test. SPSS software and inferential statistics methods such as t-test and analysis of variance were used for data analysis. The findings showed; Graduated teachers of Farhangian University from the point of view of managers and students, in four components of professional knowledge; class management; Interaction and cooperation and educational aspects had a more favorable and better performance status. But regarding the component of personal aspects, the statistical tests do not confirm a better situation for the teachers who graduated from Farhangian University than the teachers recruited through the Article 28 project. The results of this research can be used in the field of recruiting and training teachers.

**Keywords:** Effectiveness of teachers, Teachers recruited recruitment test Article 28, Teachers recruited through the commitment of the secretary.

---

\* Corresponding Author, Email: [azer1383@yahoo.com](mailto:azer1383@yahoo.com)

## مقایسه اثربخشی حرفه‌ای دانش‌آموختگان دوره کارشناسی پیوسته

### دانشگاه فرهنگیان با مهارت‌آموزان ماده ۲۸

اسد حجازی\*

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸)

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی عملکرد معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با معلمان جذب‌شده از طریق آزمون استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان با استفاده از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود. نمونه آماری این پژوهش شامل ۳۲۰ معلم زن و مرد در پنج استان کشور بود که این استان‌ها به صورت هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس پنج مؤلفه دانش حرفه‌ای، جنبه‌های آموزشی، جنبه‌های شخصی، مدیریت کلاس و تعامل و همکاری استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق صاحب‌نظران و اساتید و همچنین، پایایی آن از طریق انجام آزمون آلفای کرونباخ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون تی و تحلیل واریانس استفاده شد. یافته نشان داد؛ معلمان فارغ‌التحصیل کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان، در چهار مؤلفه دانش حرفه‌ای؛ مدیریت کلاس؛ تعامل و همکاری و جنبه‌های آموزشی وضعیت عملکردی مطلوب‌تر و بهتری داشتند. اما در خصوص مؤلفه جنبه‌های شخصی آزمون‌های آماری وضعیت بهتری را برای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان جذب‌شده از طریق طرح ماده ۲۸ تأیید نمی‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند در زمینه جذب و تربیت معلمان استفاده شود.

**واژگان کلیدی:** اثربخشی معلمان، معلمان جذب‌شده از طریق تعهد دبیری، معلمان جذب‌شده آزمون استخدامی طرح ماده ۲۸.

## مقدمه

از سؤالات مهم سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش، شیوه‌های تربیت معلم و نحوه جذب معلمان است. در ایران سال‌های متمادی تربیت معلم در مراکز ویژه وابسته به وزارت آموزش و پرورش انجام می‌گرفت. پس از سال‌ها فراز و نشیب، تربیت معلم ایران به دانشگاه فرهنگیان تبدیل شد و در سال ۱۳۹۱ اولین دانشجویان ورودی را پذیرفت. از ویژگی‌های بارز دانشگاه فرهنگیان، طرح برنامه درسی این دانشگاه است که مبتنی بر رویکرد میان‌رشته‌ای و PCK<sup>۱</sup> است. از طرفی، درس کارورزی دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از مهمترین دروس عملی برای دانشجویان محسوب می‌شود. در این میان، طی سال‌های اخیر، روش دیگری برای جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش نیز شکل گرفت. بر اساس طرح معروف به «طرح ماده ۲۸» اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، برنامه‌ریزان آموزشی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، موظف شدند نیروی انسانی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش را از طریق برگزاری آزمون استخدامی از بین فارغ‌التحصیلان داوطلب دانشگاه‌های تحت نظر وزارت علوم و تحقیقات، تأمین کنند. همچنین، در همان لوایح، پیش‌بینی شد وزارت آموزش و پرورش موظف به ایجاد مرکز سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای مشاغل آموزش و پرورش است، که بر اساس معیارها و ضوابط استاندارد هر پنج سال یکبار معلمان را مورد ارزیابی قرار داده و به افراد واجد شرایط، گواهی صلاحیت حرفه‌ای اعطا کند (کریمی، ۱۳۹۲).

اولین خروجی‌های دانشگاه فرهنگیان در مهرماه ۱۳۹۵ به مناطق خدمت خود اعزام شدند. همچنین، نومعلمان مهارت‌آموز ماده ۲۸ دوره‌های پودمانی، آموزش‌های مجازی و تئوری ویژه حرفه معلمی را طی مدت مشخصی قبل از اعزام به محل خدمت خود، در این دانشگاه گذراندند. اکنون، ارزیابی این دو شیوه جذب نومعلمان، برای سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش اهمیت دارد و سؤال‌های متعددی در زمینه اثربخشی عملکرد نومعلمان بر اساس دو شیوه جذب مطرح است. آیا دانشجویان تربیت‌شده در سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی که از طریق آزمون استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان جذب آموزش و پرورش شده‌اند با گذراندن دوره‌های

مهارت‌آموزی ویژه در دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با معلمان دانش‌آموخته تعهد دبیری (کارشناسی پیوسته) عملکرد بهتری دارند؟ دانشجویان کارشناسی پیوسته دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان علاوه بر گذراندن واحدهای تخصصی رشته آموزشی خود بیش از ۴۰ واحد دانش تخصصی مربوط به مهارت‌ها و توانایی‌های معلمی و مهارت‌سنجش عملکرد دانش‌آموزان را می‌آموزند و با گذراندن ۴ ترم درس کارورزی، عملاً تدریس را تجربه می‌کنند. این دانشجویان معلمان اگرچه از گذراندن این واحدهای درسی احساس رضایت می‌کنند، اما همچنان نگران روبه‌رو شدن با چالش‌های معلمی در کلاس درس هستند. با وجود این تفاوت‌ها در تعداد واحدهای گذرانده‌شده و نیز مدت زمان صرف‌شده برای کسب مهارت‌ها و توانایی‌ها جای سؤال است که آیا تفاوتی بین اثربخشی عملکرد نومعلمان نخواهد بود؟ آیا جنبه‌های آموزشی و تدریس و مدیریت کلاس؛ تعامل و همکاری؛ جنبه‌های شخصی و دانش حرفه‌ای نومعلمان در دو شیوه جذب معلم، دارای وضعیت یکسانی است؟ آموزش و پرورش با توجه به اهمیت و جایگاهی که در هر کشور دارد، ابزاری برای تربیت نسل جوان برای شناخت و رویارویی با واقعیت‌های زندگی است و در این زمینه نقش معلم مهم، حساس و تعیین‌کننده است (کلش‌رستا و پاندی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). از سوی دیگر، دولت‌ها از طریق وزارت آموزش و پرورش تلاش‌هایی را در جهت بهبود کیفیت آموزش ملی انجام می‌دهند. ارتقای کیفیت آموزش ملی شامل موارد مختلفی از جمله برنامه‌ریزی خوب، پیاده‌سازی، افزایش منابع انسانی و ارزیابی زیرساخت و بهبود کیفیت در وزارت آموزش و پرورش است (پارسا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کشور نیز آمده است که «عرصه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی پیشرفت همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های مختلف است» (قهرمانی‌فرد و سیدعباس‌زاده، ۱۳۹۵). بدین رو، نقش‌آفرینی و موفقیت آموزش و پرورش در دستیابی به این اهداف عالی، در گرو بهره‌مندی از نیروهایی مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای این نهاد هستند (ابراهیمی، زین‌آبادی و هداوند، ۱۳۹۶). بنابراین، نظر به اهمیت آموزش و یادگیری، معلم با کیفیت بالا به عنوان مجری آموزش و

---

1. Kulshrestha & Pandey

2. Parsa

عامل تأثیرگذار بر یادگیری دانش‌آموزان، به یکی از اهداف مهم سیاست‌های آموزشی در قرن ۲۱ تبدیل شده است (منگانت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱)؛ چرا که با نگاهی گذرا بر منابع موجود در می‌یابیم که کارزار اصلی در سازمان آموزش و پرورش، معلم است و بخش زیادی از توفیقات این سازمان در جمیع جهات به او وابسته است؛ لذا تربیت معلمان کارآمد و علاقه‌مند، گام مهم و اساسی در پیشبرد اهداف نظام تربیتی و تربیت بهینه نسل جوان به شمار می‌رود، در این بین، دانشگاه فرهنگیان که اصلی‌ترین پایگاه تربیت نیروهای تربیت معلم در کشور است، نقش اساسی در این زمینه ایفا می‌کند و یکی از نهادهای مهم و تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت نیروی انسانی کشور است (بابایی، ۱۳۹۵). بر این اساس، سیاست‌گذاری و مدیریت کلان سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان زمانی می‌تواند در نیل به اهداف راهبردی تربیت معلم کارآمد امیدوار باشد که بازنگری و اصلاح مبانی مدیریت و سیاست‌گذاری کلان حوزه آموزش در دانشگاه و همچنین، تدوین برنامه راهبردی که در آن به شأن و جایگاه معلم اثربخش و کارآمد توجه مناسبی شده باشد، در دستور کار خود قرار داده و در نیل به اهداف آن اهتمام ورزد. در این زمینه، جای خالی «بررسی و مقایسه اثربخشی عملکرد نومعلمان فارغ‌التحصیل تعهد دبیرو و طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان» به عنوان پژوهشی آگاهی‌دهنده به شدت احساس می‌شود:

ارزیابی عملکرد به معنای اندازه‌گیری بهره‌وری کارکنان در یک سازمان برای دستیابی به هدف و تصمیم‌گیری است (مایا و کاکار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). ارزیابی عملکرد با آموزش رابطه تنگاتنگی داشته و مکمل یکدیگرند و این بدین دلیل است که ارزیابی عملکرد عمدتاً به دنبال توسعه منابع انسانی است و توسعه منابع انسانی خود دارای فرایندی از قبیل معاینه، تشخیص، پیشگیری و درمان است (خروشی و همکاران، ۱۳۹۶). در سازمان آموزش و پرورش نیز، بررسی عملکرد حرفه‌ای معلمان، به طور فزاینده‌ای به عنوان یک ابزار و سیاست برای بهبود آموزش و یادگیری با استفاده از تمایز بین معلمان از سطوح مختلف عملکرد استفاده می‌شود (مشکاتی و همکاران، ۱۳۹۷). در میان همه نیروهای آموزش و پرورش کشور، به نظر می‌رسد، نومعلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان از

---

1. Mangiante  
2. Maya & Kacar

اهمیت بیشتری برخوردار هستند. دلیل این امر تغییر رویکرد نظام تربیت معلم با تأسیس این دانشگاه است و وجود دیدگاه‌های موافق و مخالف در خصوص دانشگاه فرهنگیان در گزارش کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی است (عباسی، ۱۳۹۳). لذا آگاهی از این نکته که تغییر رویکرد تا چه اندازه اثربخش بوده است با پایش عملکرد خروجی‌های این دانشگاه قابل بررسی خواهد بود. با توجه به ورود دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در قالب طرح استخدامی ماده ۲۸ و تعهد دبیر (کارشناسی پیوسته) به مجموعه آموزش و پرورش کشور، بررسی عملکرد این افراد مسیر را برای فراهم کردن تصمیم‌گیری‌های مهم و اثرگذار هموار می‌کند، انجام این کار که از یک سو بهبود کیفیت معلمان را تضمین می‌کند و از دیگر سو، آن‌ها را برای پیشرفت حرفه‌ای ترغیب می‌کند (سلمانی، ۱۳۹۲، ص ۲). از طرفی، عملکرد کار فردی در ارتباط با وجود و رفاه سازمان‌ها بسیار مهم است (بلو و جاکادا، ۲۰۱۷). چرا که در دنیای امروزی، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند این تغییرات را در جهت ایجاد تحولاتی مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند.

در زمینه ارزیابی عملکرد معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان نیز دغدغه‌های بسیاری وجود دارد و افراد مختلفی در خصوص ضرورت بررسی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان را یادآور شده‌اند. فیاضی، سخنگوی کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس، نیز بیان می‌کند که کیفیت دانشگاه فرهنگیان در کمیسیون آموزش و تحقیقات بررسی شده است تا ضعف‌های این دانشگاه برطرف و مدلی آرمانی برای تربیت معلمان ایجاد شود چراکه طبق اهداف دانشجویان این دانشگاه باید براساس سند تحول بنیادین و نقشه جامع کشور تربیت شوند. وی در خصوص وضعیت فعلی دانشجویان این دانشگاه نیز بیان می‌کند که مختصات مراکز تربیت معلم در گذشته از حیث تعهد، تخصص و دقت در اجرا باید در دانشگاه فرهنگیان گامی به جلو را تجربه می‌کردند، اما به گفته کارشناسان بسیاری از استعدادها و توانمندی‌های دانشجویان دانشگاه فرهنگیان هنوز بالفعل نشده‌اند

(خبرگزاری مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۵). در خصوص ارزیابی عملکرد خروجی‌های تربیت معلم نیز شواهد اخیر بین‌المللی نشان می‌دهد که استفاده از اطلاعات عملکردی مربوط به معلمان یک استراتژی مناسب جهت رشد و پیشرفت دانش‌آموزان است (ریوس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷)؛ و در دهه‌های اخیر نیز در بسیاری از کشورها، به طور فزاینده‌ای از نتایج ارزیابی عملکرد معلمان به منظور بهبودبخشیدن به فرایند آموزش و یادگیری استفاده شده است (ژائو، هیول - پانهوزین و ولدهویز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

در سال‌های اخیر مطالعاتی در زمینه تأثیر کار معلمان بر کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان انجام شده است. حجازی و همکاران (۱۳۹۹) در نتایج تحقیقاتشان بیان می‌کنند؛ ویژگی‌های فردی و ابعاد دانشی، مهارتی و شخصیتی معلمان بر ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر محسوس دارد. کاربردهای متصور بر یافته‌های تحقیق حاضر آن است که تعیین صلاحیت‌های مورد نیاز معلمان می‌تواند خطوط راهنمایی برای تعیین مسیر و استراتژی برنامه‌های تربیت معلم و آموزش ضمن خدمت معلمان باشد. همچنین، کیراکیدز و کریمرز<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) نشان داده‌اند که بخش مهمی از واریانس پیشرفت تحصیلی در سطح مدرسه می‌تواند توسط کاری که معلمان در مدرسه انجام می‌دهند، تبیین شود. بلومکه، اولسن و ساهل<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نیز دریافته‌اند، ویژگی‌های معلمان، از جمله تجربه، پیشینه آموزشی، باورها و انگیزه‌ها، دانش موضوع، دانش موضوعی- تربیتی و دانش موضوعی کلی بر بازده عملکرد دانش‌آموزان مؤثر است. با وجود اهمیت نقش معلم، در عمل دسترسی به معلمان با کیفیت ممکن نبوده است. تنوع تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش‌دیده و باکیفیت است. در دهه‌های اخیر آموزش و پرورش برای تأمین معلم از روش‌های متعددی بهره گرفته است که عبارت‌اند از استخدام فارغ‌التحصیلان دانشسراها، دوره‌کردانی تربیت معلم مراکز تربیت معلم و فنی و حرفه‌ای و... (صافی، ۱۳۸۷). با وجود این، در سال‌های اخیر در دوره جدید تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان دو روش عمده جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از بین داوطلبان کنکور سراسری در قالب دانشجوی کارشناسی پیوسته تعهد

- 
1. Reeves
  2. Zhao, Heuvel-Panhuizen & Veldhuis
  3. Kyriakides & Creemers
  4. Blömeke, Olsen & Suhl

دبیری، و دومین روش، انتخاب از بین دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها با استفاده از سازوکارهای آزمون استخدامی بر اساس ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان برای تأمین معلمان مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش مورد توجه بوده است. طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، «تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق دانشگاه وجود ندارد، مطابق با ضوابط و مقررات وزارت آموزش و پرورش از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و حوزه‌های علمیه، مشروط به گذراندن دوره یک‌ساله مهارت‌آموزی در دانشگاه بلامانع می‌باشد» (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰).

تا کنون در زمینه مقایسه کیفیت معلمان که با شیوه‌های متنوع به کار گرفته شده‌اند، پژوهش‌هایی صورت پذیرفته است. در این پژوهش‌ها، تنوعات شایان توجهی در زمینه شیوه گردآوری داده‌ها و پژوهش، گروه‌های مقایسه، توجه به جنبه‌های مرتبط با کیفیت معلم، و در نهایت یافته‌های حاصل دیده می‌شود. در چندین پژوهش، تفاوتی بین عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مربوط به دو گروه از معلمان نشد. برای مثال تقی‌پور ظهیر، امین‌فر و باقری (۱۳۸۸) اثربخشی ۹۷ معلم ابتدایی جذب‌شده از طریق نهضت سوادآموزی و ۱۰۰ معلم جذب‌شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی شهرستان ملکان را مقایسه کردند. نتایج نشان داد که در میانگین کلاسی، درصد قبولی دانش‌آموزان، ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس، و ارزشیابی از آموخته‌ها بین دانش‌آموزان این دو گروه از معلمان تفاوت معناداری وجود نداشت، ولی در توانایی معلم در اداره کلاس درس (مدیریت کلاس) و مهارت‌ها و روش‌های آموزشی معلمان تفاوت معنادار یافتند. با وجود این، دقت در آماره‌های محاسبه‌شده، معناداری تفاوت اعلام شده را زیر سؤال می‌برد.

در همین راستا، کبیری (۱۳۹۷) نیز نشان داد که در مقایسه دانش‌تربیتی و موضوعی ریاضی ۲۹۳ نفر از معلمان پایه سوم ابتدایی از چهار استان کشور، تفاوتی بین دانش آنان با توجه به محل خدمت، نوع مدرسه، جنسیت وجود نداشت. تنها تفاوت مربوط به رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی با این توضیح بود؛ معلمان که رشته‌ای غیر از آموزش ابتدایی یا مدرک لیسانس و بالاتر داشتند، دانش تربیتی - موضوعی بالاتری از خود نشان داده بودند. در پژوهش‌های دیگری نیز نبود تفاوت بین

بازده عملکرد معلمان فارغ‌التحصیل از تربیت معلم و مراکز ضمن خدمت (عبادی و الهام‌پور، ۱۳۸۶) و بر اساس بیان صادقی (۱۳۸۸)، معلمان تربیت معلم و سایر معلمان بیان شده است. در مقابل پژوهش‌هایی هم منتشر شده که عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان معلمان مراکز تربیت معلم را نسبت به سایر معلمان مطلوب‌تر نشان داده‌اند: کاظمی (۱۳۹۹) در نتایج مطالعتشان به این نتیجه رسیدند که در مقایسه عملکرد فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان و معلمان ماده ۲۸ از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان شهرستان آشتیان، در چهار مؤلفه‌ی دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری و تدریس مطلوب تفاوت معناداری بین این دو گروه وجود دارد و معلمان تعهد دبیری اثربخشی عملکرد بالاتری دارند. نظری، حلاجی و زرین‌پر (۱۳۹۷) در نتایج تحقیقاتشان نشان دادند؛ میانگین اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی برابر ۳۲/۴ و معلمان تعهد دبیری ۳۸/۴ بوده که نشان می‌دهد، اثربخشی هر دو گروه بالاتر از متوسط است. همچنین، میان اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دبیری در خرده‌مقیاس‌های جنبه‌های شخصی، جنبه‌های حرفه‌ای و شغلی، جنبه‌های ذهنی، جنبه‌های راهبردهای آموزشی و جنبه‌های اجتماعی تفاوت معنادار وجود ندارد.

هلفریچ و بین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی آمادگی معلمان تازه‌کار در زمینه آموزش خواندن پرداختند. نتایج نشان داد معلمان احساس می‌کردند که به طور کلی، آمادگی لازم برای آموزش خواندن به دانش‌آموزان خود را دارند اما در زمینه آموزش خواندن برای زبان آموزان مختلف، استفاده از ارزیابی در آموزش دانش‌آموزان و مدیریت کلاس دچار مشکل هستند و از نیازهای آموزشی مهم آن‌ها است. یافته‌های پژوهش اونیوفولو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) با بررسی عملکرد دانش‌مهرتی دانشجو معلمان و نوم معلمان نشان داد که اکثر دانشجو معلمان و نوم معلمان اطلاعات زیادی درباره دانش مهارتی ندارند، ولی از آموزش‌هایی که تجربه کرده‌اند، راضی هستند. همچنین مک‌گلاگین و مرتنز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) به ارزیابی عملکرد معلمان جدید دانش‌آموزان ناشنوا و دارای معلولیت

---

1. Helfrich & Bean  
2. Onyefulu  
3. MacGlaughlin & Mertens

پرداختند؛ نتایج تحقیقاتشان نشان داد که آن‌ها آماده پاسخگویی به انتظارات مدیران مدارس و جامعه مدرسه نیستند.

لیو و نلسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی چالش‌های نومعلم‌ان در زمینه آموزش، مدیریت کلاس و ارزیابی کلاس درس پرداختند. یافته‌های ایشان نشان داد معلم‌ان در زمینه آموزش به‌خوبی آماده نشده‌اند. در زمینه مدیریت کلاس، یافته‌ها نشان داد شرکت‌کنندگان از انواع استراتژی‌های مدیریت کلاس در کلاس‌های خود استفاده می‌کنند و در این زمینه مهارت کافی دارند. همچنین، در زمینه مهارت ارزیابی کلاس نتایج نشان می‌دهد که معلم‌ان درک مفهومی منحصر به فرد خود از ارزیابی را دارند و دیدگاه واحدی در این زمینه در بین نومعلم‌ان وجود ندارد. شپرد و دیورس<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی رضایت مدیران از عملکرد معلم‌ان تازه‌کار پرداختند. نتایج حاکی از آن است که مدیران از رویکردهای عاطفی و نگرشی معلم‌ان جدید رضایت کامل دارند اما از توانایی‌های عمومی آموزشی و دانش محتوایی رضایت کمتری دارند. همچنین، داده‌ها نشان داد که مدیران در کل، از پنج زمینه مهم آموزش مدیریت کلاس، آموزش متمایز، پیشرفت حرفه‌ای، ارتباط والدین و ارزیابی اثربخش رضایت کمتری دارند. ایزچی و سیگل<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی عملکرد نومعلم‌ان در زمینه روش‌های ارزیابی کلاس درس پرداختند؛ نتایج نشان می‌دهد در عمل معلم رویکرد مناسبی را برای ارزیابی فعالیت‌های کلاس درس استفاده نمی‌کند. جولیا<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف کشف مسئله آمادگی و صلاحیت معلم‌ان تازه‌کار برای تدریس در مدارس ابتدایی انجام دادند. نتایج نشان داد که عملکرد معلم‌ان تازه‌کار مطلوب بوده است و دانش آموخته‌شده آن‌ها در حین تحصیل در جنبه‌های دانش و مهارت تربیتی، پایه و اساس معلم‌ان تازه‌کار در شروع شغل خود به عنوان معلم حرفه‌ای در مدارس شده است.

نتایج این پژوهش به عنوان یکی از پژوهش‌های انجام‌شده در سطح کشور در این زمینه، می‌تواند محققان، مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان را نسبت به آسیب‌های

- 
1. Lew & Nelson
  2. Shepherd & Devers
  3. Izci & Siegel
  4. Julia

مبتلا به آشنا کند و اطلاعات ارزشمندی را برای وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مدیران و مسئولان دانشگاه فرهنگیان به منظور بهبود کارایی و اثربخشی برنامه‌های دانشگاه فراهم آورد. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با معلمان جذب‌شده از طریق آزمون استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان انجام گرفت.

### روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش از نوع کمی و راهبرد توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران و دانش‌آموزان مدارس است که معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ و معلمان فارغ‌التحصیل کارشناسی پیوسته از دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مشغول به خدمت هستند، بود. دلیل انتخاب این دسته به عنوان نمونه آماری این بود که افراد مورد نظر به واسطه موقعیت خود، ارتباط نزدیکی با نومعلمین فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان و معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان داشته و اطلاعات مناسبی درباره مسأله پژوهش حاضر در اختیار داشتند. در پژوهش حاضر برای انجام نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب در مرحله اول از بین استان‌های کشور پنج استان دارای بیشترین معلم فارغ‌التحصیلان کارشناسی پیوسته و معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ انتخاب و در ادامه از مدارس ابتدایی و متوسطه هر استان که معلمان فارغ‌التحصیل در دو گروه یاد شده داشتند، به صورت تصادفی افراد نمونه انتخاب شدند. در مرحله دوم برای تعیین حجم نمونه آماری، از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۲) استفاده شد. برای انتخاب اعضای نمونه آماری در گروه‌های مختلف (مدیران و معاونان مدارس و دانش‌آموزان) نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۳۲۰ مدیر و ۳۲۰ دانش‌آموز از مدارس مورد نظر، برای پاسخگویی در خصوص اثربخشی عملکرد نومعلمین فارغ‌التحصیل کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان و معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته که مشتمل بر ۵۸ سؤال

است، استفاده شد. این پرسشنامه شامل پنج بعد: دانش حرفه‌ای، جنبه‌های شخصی، تعامل و همکاری، مدیریت کلاسی و جنبه‌های آموزشی و تدریس مطلوب می‌باشد. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه، ۵ گزینه‌ای و از نوع طیف لیکرت است که گزینه‌های آن به ترتیب، خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی محتوایی صورت گرفت. همچنین، پرسشنامه به تأیید متخصصان حوزه تخصصی و کارشناسان آموزش و پرورش رسید. برای محاسبه میزان پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. برای حصول از پایایی پرسشنامه مربوطه، ۳۰ پرسشنامه در اختیار افراد جامعه قرار گرفت و پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج نتایج، ضریب آلفای محاسبه شده از پرسشنامه اثربخشی معلمان (۸۹ درصد) بود که ضریب قابل قبولی است. ضمناً مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این تحقیق به تفکیک خرده‌مقیاس‌ها، مطابق با جدول ۱ است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه

سؤالات	آلفای کرونباخ	خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه
۸-۱	۰,۸۸	دانش حرفه‌ای
۳۱-۹	۰,۸۹	جنبه‌های آموزشی و تدریس مطلوب
۳۸-۳۲	۰,۸۸	تعامل و همکاری
۴۸-۳۹	۰,۹۰	مدیریت کلاس
۵۸-۴۹	۰,۸۷	جنبه‌های شخصی
۵۸-۱	۰,۸۹	کل

برای تجزیه و تحلیل آماری از روش‌های آمار توصیفی و روش‌های استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی از شاخص‌هایی نظیر میانگین، جداول و نمودارهای توصیفی، و در بخش استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون تی و تحلیل واریانس بهره گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

در ابتدا، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش به شرح زیر ارائه شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و دانش‌آموزان مدارس است که معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و معلمان فارغ‌التحصیل کارشناسی پیوسته از دانشگاه فرهنگیان در آن‌ها در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مشغول به خدمت هستند و تجربه کسب می‌کنند، بود.

جدول ۲. توزیع فراوانی جامعه آماری

مجموع	متوسطه اول و دوم		ابتدایی اول و دوم		گروه‌ها
	دخترانه	پسرانه	دخترانه	پسرانه	
۳۲۰	۴۵	۷۸	۸۹	۱۰۸	مدیر
۳۲۰	۴۵	۷۸	۸۹	۱۰۸	دانش‌آموزان

در این قسمت برای پاسخ به فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش از آزمون تی استفاده شد. قبل از انجام آزمون تی باید شرایطی برقرار باشند که این شرایط عبارت‌اند از نرمال بودن داده‌ها و اطلاعاتی که با هم مقایسه می‌شوند که باید واریانس تقریباً یکسانی داشته باشند. لذا، آزمون نرمال بودن با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> تک‌نمونه‌ای برای هر دو نمونه معلمان استخدامی ماده ۲۸ و معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، انجام شده است. نتایج نشان‌دهنده این است که داده‌ها نرمال هستند، چرا که همه مقادیر  $Z$ ، کوچک‌تر از ۱/۹۶ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶- است و مقدار معناداری نیز بالاتر از ۰/۰۵ است.

همچنین نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بر روی نمونه معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته بیانگر نرمال بودن داده‌ها می‌باشد، چراکه همه مقادیر  $Z$ ، کوچک‌تر از ۱/۹۶ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶- است و مقدار معناداری نیز بالاتر از ۰/۰۵ است.

**فرضیه اصلی:** بین میزان اثربخشی معلمان طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان از نظر مدیران و دانش‌آموزان تفاوت معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی ۱:** بین میزان اثربخشی معلمان طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و معلمان

دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان از نظر مدیران در دانش حرفه‌ای، مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، جنبه‌های شخصی و جنبه‌های آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳. مقایسه اثربخشی معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان در ابعاد دانش حرفه‌ای، مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، جنبه‌های شخصی و جنبه‌های آموزشی از دیدگاه مدیران

شاخص‌های آماری						گروه‌ها	متغیرها
t	df	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۴,۹۸	۳۱۹	۰,۳۵	۲,۲	۱۲,۸۹	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	دانش حرفه‌ای
		۰,۵۹	۳,۰۹	۱۶,۰۸	۳۲۰	معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	
۱,۶۲	۳۱۹	۰,۵۵	۳,۱۱	۱۴,۸۱	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	مدیریت
		۰,۶۵	۳,۲۵	۱۶,۱۴	۳۲۰	معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	کلاس
۲,۶۳	۳۱۹	۰,۵	۲,۹۴	۱۴,۳۷	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	تعامل و همکاری
		۰,۴۸	۲,۷۴	۱۶,۰۵	۳۲۰	معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	
۴,۲۱	۳۱۹	۰,۳۸	۲,۱۶	۱۳,۷۰	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	جنبه‌های
		۰,۶۴	۳,۷۶	۱۶,۴۵	۳۲۰	معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	شخصی
۲,۴۵	۳۱۹	۰,۴۵	۲,۴۶	۱۴,۵۸	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	جنبه‌های
		۰,۵۷	۳,۳۰	۱۵,۶۰	۳۲۰	معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	آموزشی

همان‌گونه که جدول ۷، نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۴/۹۸ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۲/۵۲) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰/۹۵ بین میانگین‌های دانش حرفه‌ای دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس، مدیران معتقدند که معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از دانش حرفه‌ای از جمله به‌روزکردن علم و دانش تخصصی خود؛ تسلط بر زمینه علمی و رشته تخصصی مورد تدریس خود، گزینش مطالب و محتوای درسی مفید و مربوط به آینده تحصیلی دانش‌آموزان، گزینش مطالب و محتوای درس، توانایی استفاده از نرم‌افزارهای آموزشی نوین و مهارت استفاده از تجهیزات الکترونیکی و فضای مجازی از عملکرد بالاتری برخوردارند.

آن‌گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۱/۶۲ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۲/۵۲) کوچک‌تر است، با اطمینان ۰/۹۵ بین میانگین‌های مدیریت کلاس دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود نداشته و آزمون‌های آماری وضعیت بهتری را برای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان جذب‌شده از طریق ماده ۲۸ از دیدگاه مدیران در خصوص مدیریت کلاس تأیید نمی‌کند.

آن‌گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۲/۶۳ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۲/۵۲) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰/۹۵ بین میانگین‌های تعامل و همکاری دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این پایه، مدیران معتقدند که معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از تعامل و همکاری بالاتری به ویژه در زمینه داشتن صمیمیت و رفتار دوستانه نسبت به همکاران، اهمیت دادن به اجرای آیین‌نامه‌های آموزشی، پایبندی به اصول اخلاقی و حرفه‌ای شغل معلمی، متعهد بودن نسبت به شغل معلمی، حفظ آرامش و خونسردی در ارتباط با مشکلات تحصیلی دانش‌آموزان، رعایت عدالت، انصاف و عدم تبعیض در بین دانش‌آموزان، داشتن نگرش مثبت نسبت به آموزش و پرورش برخوردارند. پس با توجه به اطلاعات به دست آمده نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مدیران، معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته تعامل و همکاری قوی‌تری دارند.

آن گونه که در جدول ۷ نشان داده شده است، چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۴/۲۱ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار t جدول (۲/۵۲) بزرگ تر است، ۰/۹۵ بین میانگین های جنبه های شخصی دو گروه فوق الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس، مدیران معتقدند که معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از جنبه های شخصی از عملکرد بهتری برخوردارند و این موضوع بر اساس میانگین تجربه نیز قابل ملاحظه است. پس با توجه به اطلاعات به دست آمده، نتیجه گرفته می شود که از دیدگاه مدیران، معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان از جنبه های شخصی از جمله توانایی ریسک پذیری و جسارت در تصمیم گیری؛ داشتن تفکر انعطاف پذیر در برخورد با مسائل، داشتن نظم و انضباط، توانایی در برقراری ارتباط مناسب با دانش آموزان و مهارت کنترل عواطف عملکرد بهتری داشتند.

با توجه به اینکه مقدار تی محاسبه شده برابر با ۲/۵۲ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۲/۵۲) بزرگ تر است، با اطمینان ۰/۹۵ بین میانگین های جنبه های آموزشی و تدریس مطلوب دو گروه فوق الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این پایه، مدیران معتقدند که معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از جنبه های آموزشی از عملکرد مناسب تری در داشتن برنامه و طرح درس برای هر جلسه تدریس خود و سال تحصیلی و پایبند بودن به آن، ارزشیابی قبل از شروع درس، برای تعیین میزان آمادگی دانش آموزان برای ورود به درس جدید آماده سازی روحی و عاطفی دانش آموزان و ایجاد انگیزه در آنان قبل از شروع درس آماده سازی علمی دانش آموزان از طریق ارائه آموزش های جبرانی و پیش نیاز، قبل از هر درس، توانایی در ارزشیابی صحیح از دانش آموزان در پایان سال تحصیلی برخوردارند.

**فرضیه فرعی ۲:** بین میزان اثربخشی معلمان طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و معلمان دانش آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان از نظر دانش آموزان در دانش حرفه ای، مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، جنبه های شخصی و جنبه های آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. مقایسه اثربخشی معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ و معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته در ابعاد دانش حرفه‌ای، مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، جنبه‌های شخصی و جنبه‌های آموزشی از دیدگاه دانش‌آموزان

شاخص‌های آماری						گروه‌ها	متغیرها
t	df	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۸,۱۸	۳۱۹	۰,۱۶۹	۲,۷۸	۱۳,۷۱	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	دانش
		۰,۱۵۸	۲,۷۹	۱۵,۱۲	۳۲۰	معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	حرفه‌ای
۱,۷۲	۳۱۹	۰,۱۴۹	۲,۶۰	۱۵,۱۵	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	مدیریت
		۰,۱۶۷	۲,۷۸	۱۵,۲۶	۳۲۰	معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	کلاس
۷,۰۴	۳۱۹	۰,۵۳۲	۲,۸۸	۱۴,۴۶	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	تعامل و
		۰,۴۶۵	۲,۷۷	۱۶,۱۸	۳۲۰	معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	همکاری
۶,۰۸	۳۱۹	۰,۱۸۰	۲,۶۸	۱۴,۳۸	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	جنبه‌های
		۰,۱۹۰	۳,۳۵	۱۵,۸۸	۳۲۰	معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	شخصی
۷,۲۲	۳۱۹	۰,۱۶۵	۲,۸۸	۱۳,۶۰	۳۲۰	معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	جنبه‌های
		۰,۱۹۱	۳,۳۱	۱۵,۱۶	۳۲۰	معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	آموزشی

همان‌گونه که اطلاعات جدول ۸ نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه‌شده برابر با ۸,۱۸ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۱,۹۶) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰,۹۵ بین میانگین‌های دانش حرفه‌ای دو گروه معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و طرح ماده ۲۸ تفاوت معناداری وجود دارد. بر

این پایه، دانش‌آموزان معتقدند معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از دانش حرفه‌ای بالاتری برخوردارند و این موضوع بر اساس میانگین دانش حرفه‌ای نیز قابل ملاحظه است. پس با توجه به اطلاعات به دست آمده نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه دانش‌آموزان، معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته از دانش حرفه‌ای قوی‌تری برخوردارند و یافته‌های این پژوهش عملکرد بهتری از آن‌ها نشان می‌دهد.

بر اساس جدول ۸، با توجه به مقدار تی محاسبه شده برابر با ۱٫۷۲ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۱٫۹۶) کوچک‌تر است، با اطمینان ۰٫۹۵ بین میانگین‌های مدیریت کلاس دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود نداشته و آزمون‌های آماری وضعیت بهتری را برای دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان ماده ۲۸ از دیدگاه دانش‌آموزان در خصوص مؤلفه‌های مدیریت کلاس تأیید نمی‌کند.

آن‌گونه که جدول ۸ نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۷٫۰۴ در درجه آزادی ۳۱۹ از مقدار تی جدول (۱٫۹۶) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰٫۹۵ بین میانگین‌های تعامل و همکاری دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این پایه، دانش‌آموزان معتقدند معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از تعامل و همکاری بالاتری برخوردارند و این موضوع بر اساس میانگین تعامل و همکاری نیز قابل ملاحظه است. پس با توجه به اطلاعات به دست آمده نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه دانش‌آموزان، معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته تعامل و همکاری قوی‌تری دارند.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد چون مقدار تی محاسبه شده برابر با ۶٫۴۸ در درجه آزادی ۲۸۷ از مقدار تی جدول (۱٫۹۶) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰٫۹۵ بین میانگین‌های تجربه دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این پایه دانش‌آموزان معتقدند که دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان ماده ۲۸ از تجربه بالاتری برخوردارند. پس با توجه به اطلاعات به دست آمده نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه دانش‌آموزان، دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته از تجربیات قوی‌تری برخوردارند. بر اساس نتایج فوق، فرضیه تأیید می‌شود. بر اساس نتایج جدول ۸، چون مقدار  $t$

محاسبه شده برابر با ۷/۴۱ در درجه آزادی ۲۸۷ از مقدار تی جدول (۱/۹۶) بزرگ‌تر است، با اطمینان ۰/۹۵ بین میانگین‌های تدریس مطلوب دو گروه فوق‌الذکر تفاوت معناداری وجود دارد. بر این پایه دانش‌آموزان معتقدند دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از جنبه‌های آموزشی و تدریس مطلوب بالاتری برخوردارند. پس با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه دانش‌آموزان، معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، تدریس مطلوب و قوی‌تری دارند. بر اساس نتایج فوق، فرضیه تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

تعلیم و تربیت پرثمر و درعین حال دشوار است. در این میان، معلمان برترین نقش را بر عهده دارند و آن‌ها به‌مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با داشتن معلمان دلسوز و متبحر در آموزش و پرورش است که جامعه می‌تواند موجبات ایجاد تحول بنیادی را فراهم سازد؛ بنابراین، در دنیای معاصر کنونی که دانش مبتنی بر فناوری است و معلم در انتقال آن از اهمیت والایی برخوردار است، انتظار می‌رود؛ معلمانی که جذب آموزش و پرورش می‌شوند و در مراکز تربیت معلم آموزش می‌بینند بتوانند در عرصه یادگیری دانش‌آموزان مؤثرتر واقع شوند. در واقع، اثربخشی معلمان در تمام سطوح آموزشی تأثیر داشته و باعث پیشرفت و یادگیری دانش‌آموزان می‌شود، حتی این اثربخشی زندگی آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین، کیفیت تعلیم معلمان اثربخش نیز به همین میزان مهم است و معلمانی که خوب تربیت می‌شوند، باعث ارتقای دانش‌آموزان شده و تأثیرگذار می‌باشند، به همین منظور، پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان در آموزش و پرورش می‌پردازد.

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر دانش حرفه‌ای، مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، جنبه‌های آموزشی و جنبه‌های شخصی به‌عنوان ملاک‌های اثربخشی عملکرد معلمان معرفی شده و همچنین، طبق نتایج و جمع‌بندی‌های انجام‌گرفته نتایج فرضیه‌ها، می‌توان به این مهم دست یافت که بین اثربخشی معلمان جذب‌شده از طریق آزمون استخدامی طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و

معلمان تعهد دبیری (دانشجومعلمان کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان)؛ از نظر مدیران و دانش آموزان تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج سؤال جامع پژوهش نشان داد؛ از نظر مدیران و دانش آموزان اثربخشی عملکرد دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ در مدارس بیشتر است. این موضوع در میانگین شاخص‌های پنج‌گانه در نظر گرفته‌شده نیز به وضوح قابل مشاهده بوده و این‌گونه استنباط می‌شود که دانشجومعلمانی کارشناسی پیوسته تعهد دبیری که از طریق دانشگاه فرهنگیان جذب آموزش و پرورش می‌شوند، دارای اثربخشی بیشتر بوده و از عملکرد مناسب‌تری برخوردار هستند.

نتایج دیگر فرضیه پژوهش حاکی از آن است که میان دانش حرفه‌ای دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته تعهد دبیری و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان تفاوت معناداری وجود دارد. بدین شکل که هر دو گروه مدیران و دانش‌آموزان اعتقاد دارند که دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته تعهد دبیری نسبت به موضوع درس تسلط بیشتر و بهتری دارند. این سطح تفاوت به‌ویژه در میانگین نمرات دو گروه بسیار نمایان است. نکته مورد توجه این است که معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ در شاخص موردنظر (دانش حرفه‌ای)، میانگین نمرات کمتری را به خود اختصاص داده است. در حالی که دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته تعهد دبیری از دانش بالاتری برخوردار بوده و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ عملکرد ضعیف‌تری از خود نشان داده‌اند. بررسی‌های دیگر، بیان‌کننده این است که میان مدیریت کلاس معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ تفاوت معناداری وجود نداشته و برخلاف نظر پژوهشگر دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته نسبت به معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از نظر مسئولیت‌پذیری در سطح بالاتری قرار ندارند.

بررسی یافته‌های حاصل از مقایسه اثربخشی عملکرد معلمان در دو گروه (استخدامی ماده ۲۸ و تعهد دبیری دانشگاه فرهنگیان) نشان می‌دهد که میان تعامل و همکاری، جنبه‌های آموزشی معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته تعهد دبیری و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان تفاوت معناداری وجود دارد. به‌گونه‌ای که دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته دارای

میانگین بالاتری می‌باشند، که دانش‌آموختگان کارشناسی پیوسته از نظر تعامل و همکاری، جنبه‌ای آموزشی جایگاه بهتر و مناسب‌تری داشته‌اند. تحقیقات صورت گرفته توسط محققان و پژوهشگران حوزه علوم تربیتی در چند دهه اخیر نشان‌دهنده این است که اثربخشی معلمان از عوامل متعددی سرچشمه می‌گیرد.

نتایج فرضیه‌های اول و دوم که در خصوص مقایسه دانش حرفه‌ای معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته تعهد دبیری و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ است با پژوهش‌های دیگری نیز همسویی دارد. پژوهش‌های انجام‌شده توسط باقری (۱۳۸۵) و گراوند و عباس‌پور (۱۳۸۹) نشان‌دهنده این است که معلمان به وظایف و تعهدات خودشان احساس مسئولیت کرده و متعهد می‌باشند و همچنین به دستورالعمل‌ها و نظرات مسئولین مربوطه اهمیت می‌دهند. پس این نتایج نیز موافق با نتایج این پژوهش نیز است.

در خصوص مقایسه نتایج تعامل و همکاری معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته و معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ در این پژوهش، با نتایج باقری (۱۳۸۵) و گراوند و عباس‌پور (۱۳۸۹) که نشان‌دهنده رابطه دوستانه و صمیمی معلمان تربیت‌معلم با دانش‌آموزان و همکاران است، نیز همخوانی و همسویی دارد.

نتایج دیگر این پژوهش که نشان داد بین معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته و معلمان استخدامی ماده ۲۸ از نظر جنبه‌های شخصی تفاوت معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیقات گراوند و عباس‌پور (۱۳۸۹) که تفاوت معناداری را بین تجربه معلمان جذب‌شده از طریق تربیت‌معلم و معلمان حق‌التدریس مشاهده کرد، همسویی و همخوانی دارد.

نتایج تحقیقات باقری (۱۳۸۵) و گراوند و عباس‌پور (۱۳۸۹) این‌گونه است که معلمان تربیت‌معلم از نظر کیفیت آموزشی در سطح بالاتری بوده و تدریس مطلوب‌تری از خود در کلاس درس به نمایش گذاشته‌اند. همچنین، کلاس‌های فعال‌تر و دانش‌آموزان موفق‌تری نسبت به معلمان حق‌التدریس داشته و نیز از وسایل و تکنولوژی آموزشی نیز استفاده می‌کنند.

از آنجا که ملاک‌های اثربخشی در این پژوهش را دانش حرفه‌ای، جنبه‌های شخصی، تعامل و همکاری، مدیریت کلاس و جنبه‌های آموزشی تشکیل داده‌اند که با جمع‌بندی یافته‌ها و نتایج مبنی

بر وجود تفاوت معناداری در معلمان دانش‌آموخته کارشناسی پیوسته و معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ به دست آمد، نتایج این پژوهش با نتایج تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده داخل و خارج از کشور همسویی دارد که می‌توان به تحقیقات صورت گرفته توسط (کاظمی، ۱۳۹۹) اشاره کرد که نشان‌دهنده این است که بین اثربخشی عملکرد معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان و معلمان جذب شده از طریق آزمون استخدامی ماده ۲۸ شهرستان آشتیان تفاوت معناداری وجود دارد و معلمان دانش‌آموخته تعهد دبیری نسبت به معلمان جذب شده از ماده ۲۸ آزمون استخدامی دارای اثربخشی بیشتری بوده و از شایستگی‌های بیشتری برخوردار هستند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نتایج تحقیقات مورد بررسی که از نظر گذشت زمان، تربیت معلم از طریق دانشگاه فرهنگیان به دوره‌های کوتاه‌مدت ارجحیت دارد. جذب معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های دیگر از طریق طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان نیاز به برنامه‌ریزی جدی و اساسی در برگزاری دوره‌های پودمانی دارد. بررسی مشکلات دوره‌های کوتاه‌مدت ویژه مهارت‌آموزان ماده ۲۸ در زمره اولویت‌های پژوهشی دانشگاه فرهنگیان محسوب شود، به نظر می‌رسد که برگزاری دو دوره کوتاه‌مدت، بدون حضور استاد و به صورت مجازی، یا برگزاری فشرده ۶-۷ روزه، یا حتی دو ماهه در روزهای پنج‌شنبه و جمعه، فرد را به لحاظ علمی و مهارت‌های معلمی برای شغل حساس و سرنوشت‌ساز معلمی آماده نمی‌کند. جذب مهارت‌آموزان ماده ۲۸ خارج از ظرفیت و به صورت فشرده و وجود چالش‌ها و مشکلات بسیار در دانشگاه فرهنگیان از جمله عدم تخصیص امکانات رفاهی، خوابگاه و سلف سرویس به مهارت‌آموزان، ارائه مطالب درسی به صورت تئوری و ساعات کم مربوط به درس کارورزی، عدم دسترسی به مراکز دانشگاه فرهنگیان در تمام شهرها و استان‌ها باعث شده است که بستر مناسبی برای تربیت حرفه‌ای معلمان طرح استخدامی ماده ۲۸ ایجاد نشود. پیشنهاد می‌شود؛

در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در خصوص جذب نیروی آموزشی در وزارت آموزش و پرورش، در درجه اول نگاه ویژه‌ای به روش و شیوه جذب دانشجو-معلمان (کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان) در آموزش و پرورش داشته باشند و تمام سعی، تلاش و همت خود را در جهت

تقویت دانشگاه‌های فرهنگیان قرار دهند به گونه‌ای که اکثر نیروهای آموزشی مورد نیاز این وزارتخانه از این طریق جذب شوند و در درجه دوم با برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و دوره‌های آموزشی برای معلمان استخدامی از طریق طرح ماده ۲۸، آن‌ها را در دانش علمی، تجربه، همکاری و کیفیت تدریس تقویت کنند.

پژوهش دیگری به جهت بررسی اثربخشی بین مدارس مختلف از نظیر دولتی، غیر دولتی و ... صورت پذیرد.

در این پژوهش مدیران و دانش‌آموزان به عنوان نمونه انتخاب شدند که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از نظرات سایر گروه‌ها نظیر سایر عوامل اجرایی مدارس، کارشناسان مربوطه اداره و خانواده دانش‌آموزان استفاده شود.

## منابع

- ابراهیمی، ایوب، زین‌آبادی، حسن‌رضا، و هداوندی، محمدرضا (۱۳۹۶). مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش، مطالعه موردی، استان تهران. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۶(۱۷)، ۱۴۶-۱۲۱.
- بابایی، علی (۱۳۹۵). هوش موفق و تأثیر آن بر عملکرد دانشجویان در برنامه درسی جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۵(۱۴)، ۱۵۳-۱۳۵.
- باشگاه خبرنگاران جوان (۱۳۹۵). رویکرد تربیت معلمان پژوهنده در دانشگاه فرهنگیان/ قوی نبودن وضعیت پژوهش در کشور. کد خبر: ۵۸۸۶۲۶۸، آدرس وبسایت: [www.yjc.ir](http://www.yjc.ir).
- باقری، سیفعلی (۱۳۸۵). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در دوره ابتدایی شهرستان مراغه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- تقی پورظهیر، علی اصغر؛ امین فر، مرتضی، و باقری، سیفعلی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۵۶-۳۷.
- حجازی، اسد، ساکی، رضا، یوسلیانی، غلامعلی، و هاشمی، سعدالله (۱۳۹۹). بررسی سهم معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. *فناوری آموزش*، ۱۴(۴)، ۹۸۰-۹۷۱.
- خبرگزاری مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۵). دانشگاه فرهنگیان، تلاشی ناکام برای تداوم مسیر مراکز تربیت معلم. یکشنبه ۱۲ اردیبهشت ۱۳۹۵. آدرس وبسایت: [www.icana.ir](http://www.icana.ir).
- خروشی، توران، نصر، احمدرضا، میرشاه جعفری، سیدابراهیم، و موسی پور، نعمت‌الله (۱۳۹۶). بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته براساس اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، راهبرد فرهنگ، ۱۰(۳۷)، ۱۸۶-۱۶۳.
- سلمانی، محمدحسین (۱۳۹۲). تعریف استانداردهای ارزشیابی معلمان زبان انگلیسی در سیستم ارزیابی معلمان مؤسسات آموزش زبان انگلیسی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

صادقی، طاهره (۱۳۸۷). شرایط و ویژگی‌های یک تدریس اثربخش در راهکارهای کاربردی اجرای آن‌ها. تعلیم و تربیت، ۲۵(۴).

صافی، احمد (۱۳۸۱). تربیت و تأمین معلم در ایران (گذشته، حال و آینده). تعلیم و تربیت، ۷۲، ۴۴-۱۱.

عبادی، غلام‌حسین، و الهام‌پور، حسین (۱۳۸۶). مقایسه عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان معلمان حق‌التدریس پاره‌وقت، سرباز معلم و رسمی در دروس ریاضی و علوم پایه پنجم ابتدایی شهرستان اهواز. علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۴(۳)، ۹۷-۱۱۶.

عباسی، لطف‌اله (۱۳۹۳). مروری بر وضعیت و عملکرد دانشگاه فرهنگیان، کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی.

قهرمانی‌فرد، کامیار، و سیدعباس‌زاده، میرمحمد (۱۳۹۵). طراحی و اعتباربخشی مدل بومی استانداردهای حرفه‌ای معلمان دوره دوم متوسطه (مطالعه‌ای آمیخته با جنبه‌های کیفی و کاربرد تکنیک دلفی). مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۴(۱۳)، ۵۰-۲۷.

کاظمی، جواد (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی معلمان استخدامی طرح ماده ۲۸ با دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مدیران و دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان آشتیان استان مرکزی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، پردیس شهید چمران دانشگاه فرهنگیان. کبیری، مسعود (۱۳۹۷). مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش‌آموزان. نوآوری‌های آموزشی، ۶۸(۱۷)، ۶۰-۳۷.

کریمی، فریبا (۱۳۹۲). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم. اصفهان: نشر دانشگاه آزاد: اصفهان. گراوند، منیژه، و عباس‌پور، عباس (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب‌شده از مراکز تربیت معلم و حق‌التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. روان‌شناسی تربیتی، ۸(۲۴)، ۹۹-۱۱۸.

مشکاتی، حسن، دلاور، علی، فرخی، نورعلی، مینایی، اصغر، و کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷). بررسی پیش‌بینی موفقیت مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان در آزمون ارزیابی صلاحیت معلمی (اصح) با استفاده از کدگذاری متغیرهای طبقه‌ای. تدریس پژوهشی، ۶(۱)، ۵۷-۴۳.

نظری، شهرام، محسن، حلاجی، و زرین‌پر، علیرضا (۱۳۹۷). مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب‌شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دیرری مدارس مناطق جنوب شهر تهران. *تعلیم و تربیت*، ۳۴(۴)، ۱۵۱-۱۳۷.

- Bello, G. B., & Jakada, M. B. (2017). Monetary reward and teachers' performance in selected public secondary schools in Kano state. *Education and Practice*, 8(7), 1-4.
- Blömeke, S., Olsen, R.V., & Suhl, U. (2016). Relation of Student Achievement to the Quality of Their Teachers and Instructional Quality. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/308342612>
- Creemers, L., & Kyriakides, B. (2008). The effects of teacher factors on different outcomes: Two studies testing the validity of the dynamic model. *Effective Education*, 1(1), 61-85.
- Helfrich, S. R., & Bean, R. (2011). Beginning teachers reflect on their experiences being prepared to teach literacy. *Teacher Education and Practice*, 24(2).
- Izci, K. & Siegel, M. A. (2019). Investigation of an alternatively certified new high school chemistry teacher's assessment literacy. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology (IJEMST)*, 7(1), 1-19.
- Julia, J., Supriyadi, T., & Iswara, P. D. (2020). Training the Non-Specialist Music Teacher: Insights from an Indonesian Action Research Study. *Universal Journal of Educational Research*, 8(2), 547-558.
- Kulshrestha, A. K., & Pandey, K. (2013). Teachers Training and Professional Competencies, Working papers, 5-6.
- Lew, M., & Nelson, R. F. (2016). Multicultural Education, v23 n3-4 p7-13.
- Mangiante, M. S. (2011). Teachers matter: Measures of teacher effectiveness in low-income minority schools. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 23(1), 41-63.
- Maya I., & Yeliz Kaçar, Y. (2018). School principals and teachers views on teacher performance evaluation. *Progressive Education*, 14(5), 77-88.
- Mertens, D. M., & McLaughlin, J. A. (2004). *Research and evaluation methods in special education*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Onyefulu, C., Eraldine, W., & Thomas-James, A. (2014). Education for all: Exploring what student teachers and beginning teachers really know. *Research in Comparative and International Education*, 9(1), 1-36.
- Parsa, M. (2017). Evaluation study effect of allowances and job creativity--the performance of the teacher in secondary vocational school province of East Nusa Tenggara. *International Education Studies*, 10(8). 96-107.
- Reeves, T. D. (2017). Pre-service teachers' data use opportunities during student teaching. *Teaching and Teacher Education*, 63, 263-273.
- Shepherd, D., & Devers, C.J. (2017). Principal Perceptions of New Teacher Effectiveness, *Journal of Education*, 197 (2).
- Zhao, X., Heuvel-Panhuizen, M. V. D., & Veldhuis, M. (2017). Classroom assessment in the eyes of Chinese primary mathematics teachers: A review of teacher-written papers. *Studies in Educational Evaluation*, 52, 42-54.