

نام مجله: نشریه مطالعات کاربردی در مدیریت استراتژیک
دوره ۱، شماره ۱، تابستان، سال ۱۴۰۴، ص: ۲۱ - ۳۶

بررسی رابطه مدیریت رفتار کلاسی با استراتژی رهبری آموزشی

<p>کارشناس مهندسی مکانیک - جوشکاری، هنرستان کشاورزی شهید بهشتی نورآباد ممسنی، فارس</p>	<p>نویسنده اول: علی حسین شهریور*</p>
<p>کارشناس ارشد ریاضی، معاون آموزشی، هنرستان شهید بهشتی نورآباد ممسنی، فارس</p>	<p>نویسنده دوم: اکبر گودرزی اصل</p>
<p>کارشناس آموزش ابتدایی، مدرسه دخترانه بازیگوشک، ممسنی، فارس</p>	<p>نویسنده سوم: آرزیتا گودرزی</p>
<p>کارشناس حرفه و فن، هنرستان شهید بهشتی نورآباد ممسنی، فارس</p>	<p>نویسنده چهارم: خوشیار کشاورزی</p>

چکیده بدون شک شخصیت و یا ویژگی های شخصیتی معلم، یکی از عوامل بسیار مهم در نظم دهی کلاس می باشد. معلمی که ظاهر آن آراسته می باشد، مثبت نگر و خوش اخلاق است به توانایی های ذهنی، جسمی، عاطفی و تفاوت های فردی شاگردان آگاهی دارد، شرایط فیزیکی کالس را از قبل آماده می سازد، مهارت ارزشیابی و پرسش کردن را میدانند، دانش آموزان را دوست دارد و به کارش عاقلانه نشان میدهد. داده های حاصل از پرسشنامه جمع آوری و در نرم افزار SPSS وارد شدند، که تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که همه ی متغیرها دارای توزیع نرمال می باشد. آنچه از نتایج آزمون ها بر می آید نشان می دهد که بین متغیرهای مدیریت رفتار کلاسی، فنون و مهارت تدریس، یادگیری و روش تدریس، سیستم نوین آموزشی، نیازهای آموزشی و موقعیت محیطی با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین نتایج یافته های تحقیق نشان می دهد که در متغیرهای مدیریت رفتار کلاسی، فنون و مهارت تدریس، یادگیری و روش تدریس و نیازهای آموزشی با نظرات زنان و مردان پاسخگو به پرسشنامه در جامعه مورد بررسی اختلاف معناداری وجود دارد.

کلیدواژه ها: مدیریت رفتار کلاسی، فنون و مهارت، مهارت تدریس، محیط آموزشی، سیستم نوین، نیازها، رهبری آموزشی.

مقدمه:

مدیریت کلاس درس، جنبه های بسیاری می شود. از جمله: مدیریت زمان، فضا، فعالیتها، فضای آموزشی، ارتباط اجتماعی و رفتار دانشجو. بنابراین، این مفهوم، با طیف گسترده ای از فعالیتها ی بر عهده گرفته شده استاد در کلاس درس، مرتبط است (دجیگیک و استو جیلکوویک، ۲۰۱۱). از سوی دیگر امروزه روش های نوینی در تدریس بر مبنای نظریه ها و پژوهش های تربیتی ارائه شده است تا به کمک آنها استاد بتواند این فرآیند را هر چه بهتر به سوی اهداف آموزشی سوق دهد؛ اما موفقیت و کارایی این روش ها، مستلزم شرایط مناسب کلاسی است، یعنی فراهم بودن حد مطلوبی از آرامش، پذیرش و همراهی دانشجو با استاد (عالی و یزدی سید امیر، ۱۳۸۷) به همین دلیل، مدیریت کلاس برای خلق بهترین محیط ممکن به منظور یادگیری اولویت نخست در مسئولیت های استاد به شمار می رود (ماتین و شوهر، ۲۰۰۳). مدیریت کلاس درس یکی از زمینه های اصلی نگرانی های ابراز شده به وسیله آموزگاران در تمام سطوح است (کنت، ۲۰۱۱).

بیان مساله:

باتوجه به این اصل که کلاس درس یک سازمان اجتماعی است رسیدن به اهداف مورد نظر در سایه برنامه ریزی، سازماندهی، به کار گرفتن و هدایت و هماهنگی و نیز کنترل صورت می گیرد (عباس زادگان، ۱۳۷۰). اهداف آموزشی در بسیاری از کشورها در آیین نامه های قانونی آنها منعکس می باشد، در حالی که در بعضی کشورها، هدف آموزشی، به طور غیر مستقیم از نظام، ارزشهای حاکم بر جامعه معلوم می گردد. هدفهای آموزشی در صورتی که در جامعه کاملاً روشن نباشد و تعریف ملموس از آنها به عمل نیامده باشد مشکلاتی برای انجام صحیح فعالیتها ی آموزشی به بار می آورد. هدفهای رفتاری عموماً با افعال رفتاری بیان می شود و رفتاری که استاد از دانشجو انتظار دارد رفتاری است که قابل مشاهده و ارزیابی (رئوفی، ۱۳۷۷). عنصر بسیار مهمی که طی فرایند برنامه ریزی استراتژیک آموزش

نقش مهمی ایفا می کند چیزی نیست جز ساختارهای منعطف آموزشی. به خاطر داشته باشید که انجام برنامه ریزیهای استراتژیک آموزشی با ساختارهای متمرکز سنتی و غیر قابل تغییر سازگار نخواهد بود. در شرایطی که ما به دنبال تغییر در فرایندهای بهسازی نیروی انسانی و تطبیق برآیند آموزش با استراتژی های سازمانی هستیم به نظر می رسد که تغییر در ساختارهای نظام آموزشی (که در سازمانهای ما کاملاً سنتی و متمرکز است) به دو دلیل عمده اجتناب ناپذیر است. نخست آنکه ساختار آموزشی عاملی است که شیوه تعیین هدفهای بلند مدت و سیاستهای آموزشی را تعیین می کند و دوم دلیل اینکه ساختار تعیین کننده شیوه ای است که به آن منابع تخصیص خواهند یافت. (بیگدلی، ۱۳۸۰) به اهداف آموزشی اصلی که افزایش تاثیر و کارایی آموزش می باشد، دسترسی بهتری داشته باشد. بنابراین این درک دانشجویان از فناوری های آموزش الکترونیک ارزش بالای داشته و برتر از ادغام موفقیت آمیز این رفتارها در آموزش می باشد (اوزدملیت، ۲۰۱۴). عملکرد، تلاش، تاثیر اجتماعی و شرایط تسهیل کننده مهمترین عوامل هدف و رفتار کاربردی استفاده کننده گان از آموزش مجازی می باشد (هنیفیزده، ۲۰۱۴). حال با توجه به آنچه بیان شده سوالی که مطرح است این است که آیا رابطه بین مدیریت رفتار کلاسی با استراتژی رهبری آموزشی وجود دارد یا نه؟

فرضیه ها تحقیق:

فرضیه اصلی: بین مدیریت رفتار کلاسی با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین فنون و مهارت تدریس با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

۲. بین یادگیری و روش تدریس با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

۳. بین سیستم نوین آموزشی با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

۴. بین نیازهای آموزشی با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

۵. بین موقعیت محیطی با استراتژی رهبری آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

مدیریت کلاس:

مدیریت کلاس اولین سطح مدیریت آموزشی است و پایه‌ی سطوح بالاتر مدیریت یعنی مدیریت مدرسه، مدیریت ناحیه و مدیریت کل نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شود و در شکل دادن به ساختار آموزش و فرایند تدریس و ساخت شخصیت و روند ذهنی، عاطفی، آموزشی و تربیتی دانش‌آموزان نقش اساسی دارد (صباغیان، ۱۳۸۰).

گرچه کارایی معلم براساس نگرش، نیت و شخصیت از یک سو و همه جانبه بودن او بر اساس مهارت در توانمندسازی دانش‌آموزان از سوی دیگر سنگ بنای مدیریت کلاس درس است، اما معلم به مهارت‌ها و فنی سازمان دهنده نیاز دارد تا شرایط بهینه‌ای را برای تحقق یادگیری خلق کند (تاج‌الدین، ۱۳۸۲).

از نظر بیکرو و وستراپ (۸۵) (۲۰۰۰)، اهداف عمده‌ی مدیریت کلاس درس شامل موارد زیر است:

۱- برنامه‌ریزی درسی بر پایه‌ی آمیزه‌ای از تنوع و هدف

۲- ارائه‌ی دستورالعمل‌های شفاف به دانش‌آموزان در مورد فعالیت‌های درسی

۳- هدایت و نظارت بر یادگیری و فعالیت‌های دانش‌آموزان

۴- بکارگیری ابزارهای آموزشی و منابع یادگیری و تدریس

۵- حرکت منطقی از یک مرحله از تدریس به مرحله دیگری از تدریس

۶- زمان‌بندی فعالیت‌های کلاسی و ایجاد توازن در آنها

۷- شروع و خاتمه هدفمند درس

پس دیده می‌شود اصطلاح مدیریت کلاس با اصطلاح نظم و انضباط معادل نبوده و مدیریت کلاس را می‌توان مجموعه‌ای از برنامه‌ریزی‌ها و اقداماتی دانست که معلم برای اطمینان یافتن از اثربخشی و کارایی یادگیری در کلاس انجام می‌دهد معلمانی که در امر مدیریت کلاس موفق هستند نظم و انضباط را در جایگاه مناسب آن در کل صحنه‌ی آموزش قرار می‌دهند. با اجرای طرح‌ها و برنامه‌های مدیریت کلاس معلم نه تنها امیدوار است که میزان یادگیری دانش‌آموزان فزونی یابد، بلکه هم‌چنین به آنان کمک می‌کند که متوجه‌ی رفتار خود باشند و آنرا اصلاح نمایند (صیامی، ۱۳۸۰).

-عناصر مؤثر بر مدیریت کلاس:

در مدیریت کلاس عوامل و عناصر گوناگونی دخیل هستند. مدیریت کلاس شامل روش‌های عادی مدیریتی، آموزشی و رفتارهای تعاملی کلاس و عناصر دیگری است. بختیار نصرآبادی و نوروزی (۱۳۸۲) روی شش عنصر راهبردی مؤثر به شرح زیر تأکید دارند:

۱ - برنامه‌ریزی: معلمانی که برنامه‌ریزی می‌کنند انتظارات خود را به دانش‌آموزان منتقل می‌نمایند در نتیجه پیشرفت علمی و یادگیری آنان را بالاتر می‌برند.

۲ - وضع قوانینی ساده و مؤثر: هدف قوانین مدرسه و کلاس افزایش پیشرفت اجتماعی و علمی دانش‌آموزان است (کانجلوسی (۸۶)، ۱۹۹۰). معلمانی که مدیرانی مؤثر به حساب می‌آیند به فراگیرانشان یاد می‌دهند که چگونه به قوانین عمل کنند و عمل به آنرا ادامه دهند. در قوانین کلاسی کارهای عادی کلاس سازمان‌دهی می‌شود. سادگی در فهم و عمل به قوانین مؤثر است.

۳ - بازخورد مثبت در آغاز کار: معلمان موفق شیوه‌های تدریس و کنترل کلاس را در آغاز سال تحصیلی با دانش‌آموزانشان به بحث و تبادل نظر می‌گذرانند و فرصت‌هایی را فراهم

می‌کنند تا دانش‌آموزان قوانین را با سؤال در مورد آنها خوب بفهمند (لومباردی (۸۷)، ۱۹۹۲، تا اواخر (۸۸)، ۱۹۹۰)

۴- جهت‌دهی روشن و واضح و مثبت: اگرچه جهت‌دهی‌های آموزشی یاروش‌های کلاسی باید مختصر و واضح باشند، ولی با توجه به اهمیت جهت‌دهی‌ها، آنها باید مثبت باشند. جهت‌دهی‌های منفی باعث ایجاد روحیه‌ی شکست در دانش‌آموزان می‌شود.

۵- تصویرسازی سازمان‌دهی و کنترل کلاس: معلمان مؤثر، رفتار دانش‌آموزان را در کلاس درس خود به تصویر می‌کشند. آنان به هر دانش‌آموزی مسؤلیتی برای انجام کار در خلال فعالیت یادگیری ارائه می‌دهند و سپس تصویری برای آن چه که دانش‌آموز باید عملاً انجام دهد به وجود می‌آورند.

۶- ثبت نمره‌ها و امتیازها: هر معلمی وظیفه‌ی ثبت نمره‌ها، میزان حضور و مشارکت در کلاس، مسایل مربوط به انضباط و ثبت دیگر جنبه‌های کلاس را بر عهده دارد و برای منصف بودن، منطقی بودن و با ثبات بودن، نیازمند به یک روش منظم برای ثبت و نگهداری اطلاعات و نمره‌ها است.

مرعشی (۱۳۷۱) در مورد اداره‌ی کلاس و عوامل مؤثر در آن در یکی از مقاله‌های خود می‌نویسد: اداره‌ی کلاس با محیط و موقعیت کلاس ارتباط دارد. موقعیت‌ها عبارتند از هدف‌های آموزشی، رفتار معلم، مشارکت شاگردان، زمان درس، عده‌ی دانش‌آموزان، وسایل و فضای کلاس و مانند آنها. وی هم‌چنین مسایل، عوامل و ابزارهای مدیریت و سازمان کلاس درس را به هفت بخش زیر تقسیم‌بندی می‌کند:

۱- مدیریت و سازماندهی کلاس درس

۲- عوامل مؤثر در مدیریت و سازماندهی کلاس

۳- مسایل و مشکلات مدیریت کلاس

۴- برنامه‌های درسی و سازماندهی فعالیت‌ها

۵ - نظم و انضباط

۶ - تشویق و تنبیه

۷ - ارزشیابی

- موانع و مشکلات مدیریت کلاس:

در مدیریت کلاس با شرایط اقلیمی، جغرافیایی و شرایط کمی و کیفی و استانداردهای متفاوت و ضوابط موجود و جو کلاس، موانع و مشکلات مدیریتی مختلفی در کلاس ایجاد می‌شود. البته ابتدا باید تعریف روشن از موانع و مشکلات مدیریت کلاس داشته باشیم. منظور ما از مشکلات مدیریتی هرگونه موقعیتی است که محیط یادگیری را مختل می‌کند و یا موجب حواس پرتی دانش‌آموزان و یا معلم می‌شود.

صیامی (۱۳۸۰) به نقل از کیندزواتر (۸۹) (۱۹۷۸) منشأ رفتارهایی که معلمان آنها را مشکلات مدیریتی تلقی می‌کنند را خود معلمان، مشکلات عاطفی دانش‌آموزان و رفتارهای غیر عمدی و ناپایدار دانش‌آموزان بیان می‌کند.

فرانسیس (۱۹۷۵) چهار منبع اصطکاک را با عنوان سر و صدا، وسایل، تحرک و پیچ‌پیچ توصیف کرده است. هیچ‌یک از این منابع به‌تنهایی برای اقتدار معلم مشکل مهمی محسوب نمی‌شود ولی چنانچه هر یک از آنها به‌شکلی نادرست اداره شود، می‌تواند از تحریکی جزئی به‌صورت برخوردی مهم ظاهر شود (صباغیان، ۱۳۸۰).

مطالعات نشان می‌دهد که اغلب ۳۰ درصد یا بیشتر زمان آموزشی در هر روزه‌به‌صورت پیش‌بینی شده و یا پیش‌بینی نشده از بین می‌رود و از دست دادن زمان به‌هرعلتی که باشد تأثیر منفی بر پیشرفت علمی فراگیران می‌گذارد و شرایطی را برای مشکلات رفتاری دانش‌آموزان ایجاد می‌کند (اورتسون و هاریس، ۱۹۹۲).

وقفه‌های هنگام راهنمایی‌های معلم قبل و بعد از یک بخش آموزشی، دلیل اکثر مشکلات مدیریتی کلاس و از دست دادن فرصت‌هاست. در طول کار روزانه اتفاق‌های پیش‌بینی نشده

زیادی روی می‌دهند که این وقایع ممکن است به وسیله‌ی دانش‌آموزان، مربیان مدرسه و مشاهده‌کنندگان آغاز شود.

هر کلاسی دارای زنجیره‌ای از خصوصیت‌ها است که در مقایسه با کلاس‌های دیگر و با شخصیت و شیوه‌ی کار معلم فضای مربوط به خود را به وجود می‌آورد. برخی از ویژگی‌ها را در تمام کلاس‌ها می‌توان یافت و لازم است آنها را در حرفه‌ی معلمی و اداره‌ی کلاس مورد توجه قرار داد. (زمانی، ۱۳۷۹) به نقل از دویل (۹۱) (۱۹۷۹) این ویژگی‌ها را چنین توصیف می‌کند:

- فنون و مهارت تدریس:

«تدریس عبارت است از تعامل یا رفتار متقابل معلم و شاگرد، بر اساس طراحی منظم و هدفدار معلم، برای ایجاد تغییر در رفتار شاگرد. تدریس مفاهیم مختلف مانند نگرشها، گرایشها، باورها، عادتها و شیوه‌های رفتار و به طور کلی انواع تغییراتی را که می‌خواهیم در شاگردان ایجاد کنیم، دربر می‌گیرد» (میرزا محمدی، ۱۳۸۳)

روش تدریس:

بسیاری از معلمان در تلاشند تا فرآیند آموزش را از حالت منفعل بیرون بیاورند و دانش‌آموزان را ترغیب کنند تا به صورت فعالانه در یادگیری مطالب درسی مشارکت داشته باشند. یکی از الگوهای آموزش «دانش‌آموز محور»، الگوی تجربه و گفت و گو است. در این الگو تمامی فعالیت‌های آموزشی بر پایه تجربه و گفت و گو بنیان نهاده شده است. تجربه به دو بخش عملی و مشاهده تقسیم می‌شود و گفت و گو نیز شامل دو بخش گفت و گوی درونی و گفت و گو با سایر دانش‌آموزان است (مرعشی، ۱۳۹۴).

* گفت و گوی درونی

در این روش از دانش‌آموزان خواسته می‌شود تا درباره موضوع درسی به خوبی فکر کنند و سپس ایده‌ها و نظرات و عقاید خود را درباره آن به روی کاغذ بیاورند یا به نحو دیگری

ثبت کنند. استفاده از این روش موجب می شود تا دانش آموز از موضع یک شنونده مطلق بیرون بیاید و فعالانه فکر کند.

*گفت و گو با دیگر دانش آموزان

در شیوه های آموزش سنتی نیز از این روش به صورت کنفرانس دادن دانش آموزان یا در کلاس کتابی را با صدای بلند خواندن استفاده می شود. هر چند این موارد می تواند در کلاس تنوعی ایجاد کند، ولی چندان کارآمد نیست.

*مشاهده

در این روش دانش آموزان موضوع درس را به صورت دیداری یا شنیداری فرا می گیرند.

استفاده از آزمایشگاه ، دیدن فیلم ، گوش دادن به نوار یا CDهای صوتی، رفتن به اردوهای علمی و بازدید از موزه های مختلف در این دسته قرار می گیرند.

*تجربه عملی

در این روش دانش آموز خود وارد عمل می شود و دست به انجام فعالیت های مختلف می زند.

انجام دادن آزمایش های مختلف ، انجام دادن کارهای هنری ، نمایش دادن و بازی های نقش آفرینی در این دسته قرار می گیرند.

*استفاده از الگوی تجربه و گفت و گو

چگونه یک معلم می تواند از این مدل چهارگانه برای مؤثرتر کردن آموزش دانش آموزان استفاده کند راهکارهای زیر می توانند در این باره بسیار مؤثر باشند.

*توسعه روش های تدریس

برای آموزش دادن می توان از روش های متنوع و زیادی استفاده کرد. اگر بتوانید دانش آموزان را به مشارکت در یادگیری ترغیب کنید، خودتان هم از تدریس بیشتر لذت خواهید برد. استفاده از بحث های گروهی دانش آموزان را فعال و مشتاق می کند و کلاس را از حالت کسالت بار بیرون می آورد.

سعی کنید دانش آموزان را به سوی تحقیق و پژوهش و حتی گفت و گو با افراد متخصص درباره موضوع درسی سوق دهید. در کلاس از محصولات سمعی و بصری به خوبی استفاده کنید. فیلم ها، عکس ها و پوسترها می توانند به خوبی ذهن دانش آموزان را درگیر موضوع درس کنند. البته استفاده از چهار مدل ارائه شده در این الگو به موازات یکدیگر می تواند نتایج بسیار خوبی در برداشته باشد.

*یادگیری استدلالی

در استفاده از الگوی تجربه و گفت و گو، هدف ایجاد تعامل و تعادل بین این دو است. در حقیقت تجربه و گفت و گو از یکدیگر جدا نیستند و پیشرفت در هر یک از آنها موجب توسعه دیگری می شود. تجربه موجب می شود تا دانش آموزان از زوایای مختلف موضوع درسی را بررسی کنند و افکار و عقاید خود در آن زمینه را به سطح بالاتری ارتقا دهند که بازتاب آن در گفت و گو دیده می شود. گفت و گو نیز موجب درک بهتر تجربه دستیابی به معانی و مفاهیم وسیع تری از مشاهدات و آزمایش ها می شود (مرعشی، ۱۳۹۴).

استراتژی برنامه های آموزشی:

گامهای اساسی در طراحی و تدوین استراتژی برنامه های آموزشی سازمان، چیزی جدای از شاخصه های اصلی طراحی نظام استراتژیک سازمان نیست. در این راستا توجه به موارد ۹ گانه ذیل حائز اهمیت است:

۱- رسالت، کارکرد، ماموریت و وظایفی که سازمان به خاطر آنها به وجود آمده است. استراتژی های آموزشی چیزی جدای از استراتژی های سازمانی نبوده و بدیهی است که ماموریت نظامهای آموزشی می بایست مسیر اصلی سازمان در جهت رسیدن به اهداف کلان

ترسیم شده را تسهیل و چگونگی پرورش نیروی انسانی متخصص که در این راستا مورد نیاز است را پیش بینی

۲- توقعات و آرمانهای بازار کار و خدمات، مصوبات مجلس شورای اسلامی و نهادهای ذیربط، مثلاً در سالهای اخیر تغییرات شکل گرفته در پیشرفتهای تکنولوژیک و روآوری جامعه علمی به عرصه های انفورماتیک و نیز جنبش نرم افزاری در کشور موجب گردیده تا کارکردهای ویژه ای برای نظام آموزش عالی و نیز سازمانهای صنعتی تعریف گردد، به اعتقاد مسئولان برجسته و تصمیم گیرنده کشوری، اگر در گذشته تمرکز دانشگاهها و سازمانهای صنعتی بر سخت افزار و رویکردهای سنتی بوده امروزه انتظار می رود که جامعه علمی و جامعه صنعتی نقشی توأمان ایفا کنند. یعنی از یک سو نیروی انسانی متخصص و ماهر با قابلیت‌های بالا تربیت کنند و از سوی دیگر از پتانسیل های کاری موجود نهایت بهره برداری را به عمل آورده و زمینه های مناسب جهت رشد کاری ایشان را فراهم کنند.

۳- عوامل محیطی اجتماعی / اقتصادی، مانند تقاضای نیروی انسانی ماهر یا نیازهای کشور به محصولات یا خدمات تولیدی سازمان، که در این مورد خاص و با توجه به تحولات و پیشرفتهای علوم و فناوری می توان به برقراری ارتباط نزدیک و تنگاتنگ صنعت و دانشگاه اشاره کرد.

مقایسه شیوه های جدید مدیریت کلاس و شیوه های قدیمی

از گذشته تا به امروز تغییرات زیادی در مورد بهترین روشهای مدیریت کلاس ایجاد شده است. در روش های قدیمی مدیریت کلاس، تمرکز بر روی وضع قوانین مختلف برای کنترل رفتار دانش آموزان قرار داشت. اما در رویکردهای جدید، به نیازهای دانش آموزان به منظور ایجاد روابط بهتر و فراهم کردن فرصت هایی برای خود انضباطی در شاگردان توجه می شود. در حالت اول، یعنی اعمال قوانین سختگیرانه، معلم نقش مدیر را بازی می کند. این حالت، دانش آموزان را به سمت انفعال و رعایت قوانین از روی اجبار و ترس سوق می دهد. ضمن اینکه چنین روشی می تواند مشارکت آنها را در یادگیری فعال و تفکر سطح بالاتر

کاهش دهد. اما در روند جدید مدیریت کلاس درس، تأکید بر هدایت دانش آموزان به سمت خود انضباطی و کاهش کنترل خارجی است. در این رویکرد، معلم به عنوان تسهیل گر و راهنما تنها در نقش هدایت کننده دانش آموزان و ناظر بیرونی در نظر گرفته می شود.

نتیجه گیری:

نتایج به دست آمده از آمار استنباطی:

متغیرها	مدیریت رفتار کلاسی	فنون و مهارت تدریس	یادگیری و روش تدریس	سیستم نوین آموزشی	نیازهای آموزشی	موقعیت محیطی	استراتژی رهبری آموزشی
آماره کولموگروف-اسمیرنف	۱.۲۰۸	۰.۸۳۱	۱.۰۵۰	۰.۹۶۸	۱.۱۱۱	۱.۰۶۵	۱.۱۵۳
عدد معنی داری	۰.۱۰۸	۰.۴۹۹	۰.۳۳۴	۰.۴۱۰	۰.۱۶۵	۰.۳۰۵	۰.۱۳۹
تعداد نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۶۹

نتایج حاصل از متغیرهای جمعیت شناختی پاسخگویان به طور جداگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج آماری نشان می دهد که تعداد مردان پاسخگو به پرسشنامه ۷۰ درصد و مابقی را زنان تشکیل داده است. همچنین سن بیشتر پاسخگویان بین ۲۱-۳۵ سال بوده و همه آنها دارای مدرک کارشناسی می باشند. خروجی های توصیفی تحقیق جهت درک بهتر و

تحلیل صحیح تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. در قسمت استنباطی نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در جداولی به طور مختصر ارائه گردید. آنچه از نتایج آزمون-ها بر می-آید نشان می-دهد کههین متغیرهایمدیریت رفتار کلاسی، فنون و مهارت تدریس، یادگیری و روش تدریس، سیستم نوین آموزشی، نیازهای آموزشی و موقعیت محیطی با استراتژی رهبری آموزشیرابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین نتایج یافته-های تحقیق نشان می-دهد که در متغیرهای مدیریت رفتار کلاسی، فنون و مهارت تدریس، یادگیری و روش تدریس و نیازهای آموزشی بین نظرات زنان و مردان پاسخگو به پرسشنامه در جامعه مورد بررسی اختلاف معناداری وجود دارد.

منابع:

۱. بیگدلی، الیاس، (۱۳۸۰). نیازسنجی و ارایه چارچوب کلی آموزش مدیران مدارس راهنمایی شهرستان خدابنده، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی .
۲. تاج‌الدین، ضیا. (۱۳۸۲). مدیریت کلاس درس (مفاهیم، شالوده‌ها و راهکارها)، ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، شماره ۵، صص ۳۶ تا ۳۷.
۳. سیدجوادین، سید رضا؛ مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه، ۱۳۸۱، چاپ اول، ص ۴۳۴ .
۴. سنگری، محمد رضاو. (۱۳۸۳). طراحی آموزشی فارسی اول دبستان (بخوانیم و بنویسیم)، تهران ، انتشارات مدرسه.
۵. شعبانی نژاد علی اکبر. (۱۳۸۴). ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، دفتر انتشارات و کمک آموزشی ، فروردین.

۶. رثوفی، محمد حسین. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار کلاسی، انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ دوم.
۷. عباس زاده گان، میر محمد. (۱۳۷۱). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، نوشته وین ک. هوی و سیسل ج. میسکل. انتشارات دانشگاه ارومیه. ص ۴۴.
۸. حبیب پور گتایی، کرم و صفری شالی، رضا (۱۳۸۸). راهنمای جامع کاربرد spss در تحقیقات پیمایشی، تهران: لویه، متفکران.
۹. رکنی - جو، سید محمد (۱۳۹۲). بررسی و مطالعه موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب و ارائه راهکارها، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد مدیریت تحول، پردیس قم.
۱۰. زمانی، محمد رسول. (۷۹ - ۱۳۷۸). انضباط و مدیریت کلاس دو مقوله متفاوت ۱ و ۲ نوشته گوی آر - لوفرانسوا، ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، دی و بهمن ماه.
۱۱. خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات بازتاب، چاپ سوم.
۱۲. صباغیان، زهرا. (۱۳۸۰). مدیریت کارآمد در کلاس درس (راهنمای معلمان و مدرسان)، نوشته کولین جی. اسمیت و رابرت لاسلت، (۱۹۳۸)، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۱۳. صیامی، توحید. (۱۳۸۰ - ۱۳۷۰)، مدیریت کلاس درس، ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، مهرماه. صص ۲۲ تا ۲۴، اسفندماه صص ۲۹ تا ۳۴، فروردین ماه صص ۳۱ تا ۳۴ و اردیبهشت ماه صص ۴۳ تا ۴۵.
۱۴. صفوی، امان الله. (۱۳۷۰). کلیات روشها و فنون تدریس، تهران، نشر معاصر.

۱۵. نجف بیگی، رضا. (۱۳۸۰). «سازمان مدیریت» مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.

۱۶. مایر، جرالده، سریز، دادلی. (۱۳۶۸). پیشگامان توسعه، ترجمه سید علی اصغر هدایتی و علی یاسری، تهران: انتشارات سمت، ص ۵.

۱۷. میرزا محمدی، محمد حسن. (۱۳۸۳). کتاب ارشد، تهران، پوران پژوهش

۱۸. مرعشی، غزاله. (۱۳۹۴). روش های تدریس، چاپ، روزنامه ایران.

۱۹. هویدا، رضا. مولوی، حسین. (۱۳۸۷). فرآیند کیفیت آموزشی از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه های اصفهان: مقایسه بر اساس مقیاس AQIP.

۸. Adeyemo, S. A. (۲۰۱۲). The relationship between effective classroom

management and students' academic achievement. European Journal of

Educational Studies, ۴(۳), ۳۶۷-۳۸۱

۹. Brua B, Nicole S.) ۲۰۰۸(. Academic Quality Improvement Project (AQIP): a new form of accreditation at Eastern Iowa Community College District [electronic resource]: a qualitative analysis. [cited Sept ۱]. Available from: <http://repositories.tdl.org/tdl/handle/۱۲۶۶/۲۱۵۲>

۱۰. Djigic, G. & Stojiljkovic, S. (۲۰۱۱). Classroom management styles, classroom

climate and school achievement. Procedia - Social and Behavioral Sciences ۸۱۹-۸۲۸,(۱).۲۹

۱۱) Hanafizadeh, P., Byron, W.K., Khedmatgozar, H.R. b.) ۲۰۱۴(.A systematic review of internet banking adoption. *Telematics Inf.* ۳۱ (۳), ۴۹۲-۵۱۰

۱۲) Konti, F. (۲۰۱۱). Teachers and Students Perceptions towards teachers' classroom management applications in primary schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, ۱۵, ۴۰۹۳-۴۰۹۷

۱۳) Lagrosen S, Seyyed-Hashemi R, Leitner M.) ۲۰۰۴(. Examination of the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*; ۱۲(۲): ۶۱-۹

۱۴) Marc G . SW.(۱۹۹۰). **Human Resource Management . Publishing Company Boston . p.۱۸۰**

۱۵) Ozdamli, F., Uzunboylu, H.) ۲۰۱۴(. **M-learning and perceptions of students and teachers in secondary schools. Br. J. Educ. Technol.**<http://dx.doi.org/10.1111/bjet.12136>

