

نام خدا

# گزارش کار درس روش تحقیق کیفی (۲)

روش گروه کانونی (Focus group)

استاد: دکتر مسعود چلبی

دانشجو: امید بهرامیان

بهار ۹۰

## فهرست

۳	تعریف روش گروه کانونی
۳	ترکیب روش گروه کانونی با روش پیمایش
۴	نقاط ضعف و قوت گروه کانونی
۴	نقاط قوت
۵	نقاط ضعف
۶	روش گروه کانونی آنلاین
۶	روش انتخاب مشارکت کننده در روش آنلاین
۷	نقاط ضعف و قوت گروه کانونی آنلاین
۷	مسائل و مفاهیم مورد بحث در طرح های تحقیق گروه کانونی
۷	روش نمونه گیری و انتخاب مشارکت کنندگان
۷	اندازه گروه
۷	مقایسه گروه ها کوچک و بزرگ
۸	تعداد گروه ها
۸	نقش هماهنگ کننده-تسهیل کننده
۸	سطح دخالت و درگیری مدیر یا هماهنگ کننده
۸	روش تحلیل اطلاعات
۹	مراحل عملی تحقیق گروه کانونی
۹	انواع طرح گروه کانونی
۹	طرح عملی سیمون
۹	طرح عملی دیک
۱۰	طرح عملی کروگر و کاسی
۱۱	مقاله ارایه شده
۱۲	بیان مسئله
۱۲	تعریف رشد حرفه ای معلمان
۱۲	ناسازگاری آموزشی معلم در ایران
۱۲	اهداف پژوهش
۱۳	روش تحقیق
۱۳	دلایل انتخاب روش گروه کانونی
۱۳	تشریح نحوه اجرای روش گروه کانونی
۱۴	تحلیل داده ها
۱۴	یافته های پژوهش
۱۵	نتیجه گیری
۱۵	نقد ساختاری
۱۶	نقد روشی
۱۷	منابع

## تعریف روش گروه کانونی:

روش گروه کانونی به نوعی بحث گروهی اطلاق می شود که در صدد کاوش دسته ای از جریان های معین است و موضوع خاصی را بررسی می کند و هدف اصلی آن استفاده سریع از تعامل گروهی برای تولید داده و شناختی است که بدون تعامل گروهی دریافت نمی شود.

## از نظر مورگان روش گروه کانونی سه مولفه دارد:

۱. این روش برای ادغام اطلاعات است
۲. فعل و انفعالاتی که در بحث های گروه ها انجام می گیرد بعنوان یک منبع اطلاعاتی عمل می کند
۳. اعمال محقق نقش اساسی در بحث ها و ترکیب اطلاعات دارد

## ترکیب روش گروه کانونی با روش پیمایش (بعنوان یکی از راه های اصلی ترکیب روش های کمی و کیفی)

۱. تهیه مقدمات اولیه گروه کانونی: در این شکل از ترکیب روش های پیمایشی و گروه کانونی، جمع آوری داده های خام بوسیله روش پیمایشی انجام گرفته و تحلیل این داده ها بوسیله روش گروه کانونی صورت می پذیرد.
۲. تفسیر و توضیح پیگیرانه داده های پیمایش: در این نوع ترکیب، روش گروه کانونی برای تفسیر و توضیح و روشن کردن پیگیرانه داده های بدست آمده از روش پیمایشی استفاده می شود
۳. گروه کانونی بعنوان روش مقدماتی و اطلاعات اولیه: در این شکل از ترکیب دو روش، اطلاعات اولیه بوسیله گروه کانونی جمع آوری شده و پیمایش، منبعی برای اطلاعات پیگیرانه است که می تواند درجه شیوع یا رواج داده های بدست آمده از روش گزته کانونی را بسنجد.

## نقاط ضعف و قوت گروه کانونی

نقاط قوت ( مواردی که می توان در آن از گروه کانونی استفاده کرد):

۱. این روش برای موضوعات کلی انسانی است؛ درحالیکه روش هایی مثل روش پیمایشی برای تعیین سطح همه گیری(شیوع) استفاده می شود
۲. این روش نمی خواهد بداند مردم چه می گویند بلکه می خواهد نسبت به مرجع مشکل و رفتار و انگیزش بینش پیدا کند
۳. این روش باعث تقویت روحیه همکاری می شود-درواقع این روش تنها ترکیبی از مصاحبه های فردی جداگانه نیست و آنچه مهم است شناسایی همدیگر و مطرح کردن خود برای دیگران است.
۴. می توان بوسیله آن نسبت به نحوه توافقات و عدم توافقات بر روی موضوعات در گروه بینش پیدا کرد
۵. مشارکت کننده می تواند از دید دیگری به خود نگاه کند و خود را در تجربه دیگران قرار دهد و ارزیابی کند
۶. تاثیر هم افزایانه(synergic) محیط گروهی ممکن است به تولید داده های منتهی شود که در مصاحبه فردی امکانپذیر نیست(کنش متقابل بین شرکت کنندگان).
۷. فرمت باز پاسخ خای گروه مرکز زمینه را برای دستیابی به حجم وسیعی از داده ها در حرف ها و حرکات پاسخگویان را مهیا می سازد
۸. تعامل مستقیم با پاسخگویان می تواند امکان روشن ساختن پاسخ ها، دنبال کردن سوالها و آزمون صحت و سقم پاسخ ها را فراهم کند
۹. امکان جمع آوری اطلاعات از کودکان و افراد بیسواد را ایجاد می کند
۱۰. جمع آوری داده بصورت سریع و کم هزینه نسبت به دیگر روش های جمع آوری اطلاعات
۱۱. سهولت درک نتایج و گزارشات گروه مرکز

۱۲. ترکیب آسان با روش های کمی
۱۳. کمک به تحقیقات فمینیستی (بدلیل جایگاه برابر و غیر سلسله مراتبی بحث کنندگان)
۱۴. ارزیابی مشکلات و تاثیرات و پیامدهای یک برنامه یا محصول یا خدمات و غیره
۱۵. ساختن فرضیات تحقیق
۱۶. بدست آوردن اطلاعات کلی و زمینه ای و همچنین موضوعاتی که آگاهی کمی نسبت به آنها وجود دارد

#### نقاط ضعف گروه کانونی:

۱. عدم شناخت درست و کامل مشارکت کننده: مشارکت کننده می تواند بصورت مستعار خودش را معرفی کند؛ در نتیجه محقق شناخت درست و کاملی از او ندارد درحالی که در مصاحبه های فردی، شخص باید خودش را درست و کامل معرفی کند و مصاحبه گر دید بهتری نسبت به مصاحبه شونده دارد
۲. رفتار مدیر یا هدایت کننده در گروه کانونی تاثیر تورش آمیز عمیق تر و غیر قابل کنترل تری نسبت به دیگر مصاحبه های گروهی دارد
۳. قطب بندی (تضاد) که در مصاحبه گروه کانونی بوجود می آید ممکن است به دنیای خارج از محیط بحث انتقال داده شود
۴. تشخیص این که در گروه کانونی، افراد در گروه های بزرگ چگونه بر روی هم تاثیر می گزارند بسیار سخت است ولی در گروه های کوچک تشخیص آن آسانتر است
۵. محقق یا هدایت کننده بحث فقط موضوعاتی را در بحث می گنجانند که به ضعم او در این بحث ها قابل حل هستند و از طرح بسیاری از موضوعات مشکل تر که بنظرش قابل حل نیستند خودداری می کند
۶. بدلیل عدم اطمینان و حداقل گم نامی افراد علاقه کمی به افشای اطلاعات حساس دارند

۷. زمانی که اطلاعات کمی زیادی درباره یک موضوع مورد نیاز است نمی توان از این روش استفاده کرد

۸. باوجود اینکه این روش روش کیفی محسوب می شود اما بدلیل فقدان یک ساختار صوری و اعداد و ارقام خام، تاحدی شک برانگیز و ضعیف و غیر علمی بنظر می رسد

۹. بدلیل حجم و تعداد کم گروه ها نمی توان داده ها و یافته های گروه کانونی را به یک جمعیت وسیع تر تعمیم داد

۱۰. این روش در پژوهش های چند متغیری کمی و در تحقیق های پیچیده کیفی کاربرد ندارد

۱۱. گروه کانونی قدرت چندانی برای پیش بینی مسایل آینده ندارد زیرا برمبنای تجربه های حال صورت می گیرد.

### روش گروه کانونی آنلاین:

در این گونه روش گروه کانونی بصورت آنلاین و اینترنتی انجام می شود. در اینجا گروه ها را به هم زمان (آنی) و ناهمزمان (غیرآنی) تقسیم می کنند که روش گروه کانونی آنی مستلزم آن است که همه افراد در یک زمان واحد آنلاین باشند و در یک اتاق گپ (وب سایت) و یا با استفاده از نرم افزار های خاص تشکیل کنفرانس اینترنتی داده و نظراتشان را بیان کنند. ولی در روش گروه کانونی غیر آنی آنلاین بودن هم زمان همه مشارکت کنندگان لازم نیست بلکه هرکدام می تواند در زمان های متفاوت نظر خود را نسبت به موضوع مورد بحث بیان کنند و بقیه نیز این نظر را مشاهده کنند و به این صورت بحث ادامه پیدا می کند. بنابراین مشارکت کننده برای نوشتن پاسخ و فکر کردن فرصت مناسبی در اختیار خواهد داشت.

### روش انتخاب مشارکت کننده در روش آنلاین:

برای جذب شرکت کنندگان در گروه کانونی می توان از روش های نمونه گیری گلوله برفی و یا جستجو در اتاق های گپ یا گروه های بحث موجود استفاده کرد ولی در اینجا به این مشکل مواجه هستیم که نمی توان کاملاً مطمئن بود که شرکت کنندگان واجد شرایط مدنظر ما هستند و یا نه؟ شرایطی مثل محدوده

سنی و یا جنسیت پاسخگویان؛ تعداد گروه ها نیز در روش گروه کانونی آنی بهتر است کمتر باشد ولی برای روش غیر آنی اگر افراد زیادی شرکت کنند نیز مشکلی بوجود نمی آید.

### نقاط ضعف و قوت گروه کانونی آنلاین:

در این روش می توان مشکل کم حرف بودن مشارکت کننده ها را حل کرد. بخاطر گم نامی مضاعف می توان میزان مشارکت را بیشتر کرد و همچنین براحتی در مورد مسایل حساس و تابوی جامعه و مسایل شخصی بحث و گفتگو کرد. براحتی می توان مطالب و بحث های ارایه شده را مقوله بندی و تجزیه و تحلیل کرد. ولی این روش ضعف هایی نیز دارد از جمله اینکه تنها می توان از کسانی دعوت به مشارکت کرد که دسترسی به اینترنت و کامپیوتر دارند و محدودیت ایجاد می کند. هرکدام از مشارکت کنندگان براحتی می توانند از ادامه بحث انصراف بدهند. از طرف دیگر پدیده های خارجی که تواند بر افراد مشارکت کننده تاثیر منفی بگذارد. در کل میزان کنترل بسیار پایین است و همچنین اختلالات فنی نیز می تواند تاثیر منفی بر ادامه بحث ها داشته باشد.

### مسایل و مفاهیم مورد بحث در طرح های تحقیق گروه کانونی:

**روش نمونه گیری و انتخاب مشارکت کنندگان:** در روش گروه کانونی مانند همه روش های کیفی از روش

نمونه گیری هدفمند، کیفی و معیار محور استفاده می شود

**اندازه گروه:** اندازه گروه یکی از معیار های اساسی در روش گروه کانونی است که در کنترل محقق است. حجم گروه کانونی در بعضی از منابع ۶ تا ۱۰ نفر تعیین شده و در بعضی دیگر ۱۰ تا ۱۲ نفر بیان شده است.

### مقایسه گروه ها کوچک و بزرگ

اگر گروه های بزرگ و کوچک را مقایسه کنیم در گروه های کوچک موضوعات اختصاصی تر هستند ولی در گروه های بزرگ عمومی ترند همچنین در گروه های کوچک سطح فعالیت هریک از اعضا زیاد است ولی در گروه های بزرگ بعلا کثرت شرکت کنندگان وقت کافی برای تک تک آنان فراهم نیست و نیز در گروه های کوچک مدیر بهتر می تواند جریان بحث را کنترل کند.

## تعداد گروه ها:

در بعضی از موارد محقق با تعداد کمی از گروه ها نمی تواند به نتیجه دلخواه برسد بهمین دلیل بسیاری از دانشمندان پیشنهاد داده اند که برای افزایش سطح اعتماد و رسیدن سریع به نتیجه باید تعداد گروه ها را تا ۳۷ الی ۵۲ گروه افزایش دهیم اما این افزایش تعداد گروه ها از سطح استاندارد آن می کاهد چراکه باعث ایجاد مشکلاتی از قبیل یافتن افراد زیاد با یک مشکل یا مسئله مشترک، و همچنین مشکل تفکیک و جداسازی افراد در گروه ها می شود

## نقش هماهنگ کننده-تسهیل کننده:

نقش محقق در گروه کانونی کار هماهنگی و تسهیل روابط بین افراد گروه است نه تسلط بر آن. او مشارکت هریک از اعضا را تشویق می کند و تلاش می کند از تسلط تعداد محدودی از افراد حاضر در جلسه جلوگیری کند

## سطح دخالت و درگیری مدیر یا هماهنگ کننده:

باتوجه به معیار میزان دخالت مدیر می توان گروه ها را به بیش سازمان یافته و کمتر سازمان یافته تقسیم بندی کرد که در گروه بیش سازمان یافته میزان کنترل و دخالت مدیر بسیار بیشتر از نوع دوم آن است.

کنترل و دخالت مدیر معمولاً به دو صورت انجام می گیرد: ۱. پرسیدن سوالات مربوط به موضوع و جلوگیری از سوالات بی ربط ۲. با کنترل فعل و انفعالات شرکت کنندگان در گروه و تعیین وظایف هریک از شرکت کنندگان و دعوت آنان به بحث.

میزان کنترل گروه به تعداد سوالات و ماهیت موضوع و مدت زمان بحث بستگی دارد

## روش تحلیل اطلاعات:

برای تحلیل داده های گروه کانونی از روش هایی مانند استفاده از متن مباحثات یا کدگذاری سیستماتیک یا تحلیل محتوا استفاده می شود همچنین در آن گفته های یک نفر یا گروه را با گفته های افراد یا گروه های دیگر مقایسه می کنند. این مقایسه از جنبه های متفاوتی مثل تنوع دیدگاه های موجود میان اعضا، فعل و انفعالات درون گروهی، روند بحث و نتایج آن در هر گروه می باشد.



## مراحل عملی تحقیق گروه کانونی

### انواع طرح گروه کانونی

#### طرح عملی سیمون

این طرح ۱۰ گام دارد:

گام اول: تعیین هدف یا اهداف تحقیق

گام دوم: تثبیت خطوط جدول زمانی

گام سوم: شناسایی و دعوت از مشارکت کنندگان

گام چهارم: تدوین سوال ها

گام پنجم: نگارش دست نویس

گام ششم: گزینش تسهیل گر یا هماهنگ کننده

گام هفتم: انتخاب مکان یا موقعیت فیزیکی مناسب

گام هشتم: انجام گروه کانونی

گام نهم: تفسیر و گزارش نتایج

گام دهم: ارایه و انتقال نتایج به سطح علمی

#### طرح عملی دیک

این طرح ۵ مرحله دارد:

مرحله اول: بررسی و آماده سازی

مرحله دوم: معرفی

مرحله سوم: اطلاعات زمینه ای

مرحله چهارم: اطلاعات کلیدی

مرحله پنجم: آزمون یا واریسی سوال ها

### طرح عملی کروگر و کاسی

این طرح ۵ مرحله دارد و بصورت هم زمان اجرا می شود و درواقع بیشتر به ابعاد گروه کانونی توجه دارد تا به مراحل آن.

گام اول: مقدمات

گام دوم: برنامه ریزی

گام سوم: سوال کردن

گام چهارم: هماهنگ کردن

گام پنجم: تحلیل

مقاله ارایه شده

مجله روانشناسی و علوم تربیتی

سال سی و هشتم، شماره ۲

۱۳۸۷، ص ۴۷-۷۵

Journal of Psychology & Education

Vol. ۳۸, No. ۲, ۲۰۰۸

PP. ۴۷- ۷۵

# رویکردی به رشد حرفه‌ای مداوم معلمان

## موردی از کاربرد شیوه مصاحبه گروه‌های کانونی

ناهد صادقی

عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

تاریخ ارایه ۹۰/۳/۲

## بیان مسئله:

یادگیری دانش آموزان یا تاثیر گذاری نظام آموزش و پرورش را باید در محیط یاددهی و یادگیری جستجو کرد و از آنجا که معلمان مهمترین عامل بالابردن کیفیت یادگیری و آموزش دانش آموزان هستند، بنابراین رشد حرفه ای معلمان اهمیت فراوانی دارد.

ازسوی دیگر چون سنجش از فرایند یاد دهی و یادگیری جداناپذیر است؛ لذا یکی از راه های افزایش رشد حرفه ای معلمان همان سنجش دانش آموزان و کم و کیف عرضه آن است. طوری که سنجش معلمان را قادر می سازد جریان آموزش را در جهت رفع نیازهای دانش آموزان سازگار کنند.

رابطه بین سنجش و انتظارات بسیار مهم است بهمین دلیل معلم باید به شرط سنجش تدریس کند؛ این نوع سنجش که اساس ادامه کار معلم است سنجش اصیل نام دارد(بازخوراند عملکرد)یا سنجش)و آموزش در معلم و دانش آموز)

**تعریف رشد حرفه ای معلمان:** رشد حرفه ای معلمان عبارت است از فرایند هایی که دانش، مهارت و نگرش معلمان را در رابطه با شغلشان بهبود می بخشد یا به تعبیری فرایند افزایش دانش معلمان از موضوع های مورد تدریس و شیوه تدریس و کم و کیف سنجش دانش دانش آموزان؛ رشد حرفه ای معلمان نام دارد.

**ناسازگاری آموزشی معلم در ایران:** در ایران معلم از دو جهت دچار ناسازگاری آموزشی می شود:  
۱. اعمال تغییرات سازمانی در نحوه تدریس، ارزیابی، محتوای کتب آموزشی و غیره ۲. تغییرات نوعی و کیفی آگاهی دانش آموزان در طول تحصیل بتوسط نهادهای آموزشی موازی و غیره. بنابراین یکی از راه حل های موجود برای کاهش این ناسازی، رویکرد آموزش حرفه ای مداوم معلمان و تدوین یک الگوی مناسب رشد حرفه ای آنان می باشد همچنین دراین رویکرد باید نحوه سنجش و کم و کیف آن نیز در مطلوب ترین شکل آن تدوین شود.

## اهداف پژوهش:

۱. بررسی چگونگی ارزیابی آموخته های دانش آموزان
۲. نحوه ارزیابی مطلوب آموخته های دانش آموزان

۳. نیازهای حرفه ای معلمان در زمینه سنجش یادگیری دانش آموزان

### روش تحقیق:

برای دستیابی به این اهداف از روش کیفی گروه کانونی استفاده شده است. هدف از تشکیل گروه های کانونی در این پژوهش پی بردن به نظرات معلمان درباره شیوه متداول سنجش و شیوه مطلوب آن و نیاز حرفه ای معلمان مخصوصا در زمینه سنجش یادگیری دانش آموزان بوده است.

### دلایل انتخاب روش گروه کانونی:

برای شناخت پدیده های مربوط به فرایند های آموزشی لازم است آنها را در شرایط طبیعی مورد مطالعه قرار داد تا بتوان شناخت بهتری از آنها بدست آورد. بیشتر پژوهش های انجام شده در آموزش و پرورش مبتنی بر پارادایم اثبات گرایی بوده است و پدیده های مربوط به آموزش و پرورش بصورت واقعیت های عینی و خارجی مورد مشاهده و تحلیل قرار گرفته اند درحالی که این واقعیت ها نتنها باید از جنبه های عینی موردنظر قرارگیرند و تاثیرشان بر یادگیری و بطورکلی فرایند یاددهی-یادگیری بررسی شود بلکه به فهم و تفسیر یادگیرندگان و معلمان و سایر پدیده ها و رویدادهای آموزشی پرداخته شود. تا بتوان شناخت عمیق تری از عناصر نظام آموزشی بدست آورد. لذا برای دست یابی به درک بهتر از مسئله رویکرد رشد حرفه ای و همچنین نحوه سنجش معلمان از روش گروه کانونی استفاده شده است.

در این روش تاحدودی پدیده در شرایط طبیعی مطالعه می شود و گردآوری اطلاعات بصورت واژگان و صدای ضبط شده است و تمرکز بر دیدگاه شرکت کنندگان و درک آنان از پدیده مورد مطالعه است و از زبان گفتاری برای گردآوری داده استفاده می شود.

### تشریح نحوه اجرای روش گروه کانونی:

۱. تهیه دست نویس راهنما برای مدیر بحث در مورد نحوه معرفی خود و شرکت کنندگان و نیز ارایه اطلاعات زمینه ای مثل نحوه شروع بحث و اطلاعات کلیدی مثل سوالات اصلی .
۲. انتخاب تعداد گروه ها که پنج گروه ۷-۱۲ نفره بوده است.
۳. انتخاب نمونه های: برای نمونه گیری از تکنیک نمونه گیری هدفدار استفاده شده است . در این نمونه ها زنان و مردان معلم با میزان سابقه تدریس متفاوت انتخاب شده که همه آنها در پایه پنجم ابتدایی مشغول به تدریس بوده اند.

۴. محل برگزاری: هر جلسه در یک دبستان برگزار شده است و در هر جلسه سعی شده است شرکت کنندگان در گروه از دبستان های متفاوتی آمده باشند (بیشتر از دو دبستان).
۵. زمان برگزاری: این بحث های گروهی معمولاً ۱,۳۰ تا ۲ ساعت بطول انجامیده است و کل مصاحبه ها در طول یک هفته صورت گرفته است
۶. در هر گروه محقق بعنوان مدیر یا هدایت کننده (تسهیل گر) حضور داشته است و هم مطالب و مسایلی را یادداشت می کرده و هم بحث های گروهی را با اجازه آنها ضبط می کرده است. او اول خود را به آرامی معرفی کرده و مشارکت کنندگان را بهمدیگر معرفی کرده و در مرحله بعد اطلاعات و سوالات زمینه ای را بیان کرده است: از جمله اجازه گرفتن برای ضبط صدا و همچنین آزادی بیان نظرات و نوبتی بودن بحث در گروه و در ادامه به طرح اطلاعات کلیدی یا سوالات باز پرداخته است.

#### تحلیل داده ها:

تحلیل داده ها در چند مرحله انجام گرفته است:

۱. مرور داده ها شامل دستنویس مدیر و یادداشت های در عین بحث و بازنویسی مطالب ضبط شده.
۲. کدگذاری و طبقه بندی مباحث و پاسخ های داده شده به سوالات کلیدی.
۳. تفسیر داده ها.

#### یافته های پژوهش:

بعد از کدگذاری و مقایسه مباحثات و نظرات معلمان در گروه های مختلف و تحلیل و تفسیر داده ها، مباحث بیان شده با توجه به سوالات کلیدی مطرح شده به چهار بعد تقسیم شد.

۱. نحوه ارزیابی آموخته های دانش آموزان در حال حاضر که مواردی را دربر می گرفت از جمله: نامناسب بودن سنجش مستمر در کلاس های با حجم زیاد، استفاده از آزمون های کتبی آخر سال، مطابقت سنجش کتبی با سنجش معیار آخر سال ، ملاک نبودن نمره در ارزشیابی و توصیه برای استفاده از روش های توصیفی و سنجش روزانه و هفتگی با تکالیف و پرسش های شفاهی.
۲. این بعد در مورد شیوه مطلوب سنجش آموخته های دانش آموزان است: از جمله وابسته بودن آموزش بهتر به شیوه سنجش نوین، استفاده از شیوه های جدید برای دریافت بازخوراند بین معلم

و دانش آموز، سنجش شفاهی برای تصحیح آموزنده اشتباهات، اضطراب آور بودن سنجش مستمر، کاهش حجم کلاس ها برای اجرای روش های نوین سنجش بصورت مستمر و مشارکتی. ۳. این بعد در مورد نیازهای حرفه ای معلمان بوده است: از جمله اینکه آنها همیشه نیاز حرفه ای دارند، آموزش و پرورش درباره نیازهای حرفه ای آنها از معلمان پرسجو نمی کند، کلاس های ضمن خدمت بدون توجه به نیازها و مشکلات معلمان برگزار می شود و مطالب متفاوت و گاهاً متناقض تدریس می شود، بی اطلاعی از اهداف و نحوه تدریس کتب جدید، عدم اجرای مطالب آموزش داده شده در دوره ها در کلاس و نامناسب بودن زمان دوره های ضمن خدمت. ۴. بعد آخر تحلیل مباحث در مورد نیازهای حرفه ای معلمان در زمینه سنجش یادگیری دانش آموزان بوده است که مسایلی نیز در این مورد ذکر شده است از جمله اینکه: نیاز به آموزش طرح سوال وجود دارد، نیاز حرفه ای به یادگیری شیوه های جدید برای کتب جدید، مبهم ماندن سنجش مستمر و نحوه اجرای آن، بی توجهی به ماهیت سنجش یادگیری و غیره.

#### نتیجه گیری:

معلمان در رویکردشان نسبت به رشد حرفه ای، تمایل خود را به یادگیری و بکارگیری شیوه های سنجش نوین ابراز می کنند اما در عمل به شیوه های متداول سنتی به آموزش و سنجش می پردازند و برای این ناسازی دلایلی ذکر می کنند از جمله ماهیت انتظارات سازمان و همچنین اولیاء دانش آموزان. زمان و مکان و ماهیت مطالب آموزش داده شده در دوره های ضمن خدمت نیز نامناسب بوده است از طرف دیگر حجم کلاس ها بسیار زیاد است

در حالی که آموزش های ضمن خدمت باید منجر به بازاندیشی شیوه های تدریس و سنجش معلمان شود همچنین باید دانش و مهارت آنها را در یادگیری و سنجش توسعه دهد چراکه سنجش برای یادگیری یک اصل اساسی است و معلمان برای سنجش معتبر آموخته های دانش آموزان نیاز به آموزش مداوم دارند.

#### نقد ساختاری:

یکی از مهمترین نقاط ضعف ساختاری این مقاله این است که بدرستی مسئله مورد بررسی را تشریح نکرده است تا مخاطب متوجه اهمیت موضوع شده و مسئله بودن آن را حس کند. یکی دیگر از مشکلات این پژوهش این بوده است که از چهارچوب تئوریک مناسبی برخوردار نبوده است که دلیلش به این موضوع برمی گردد که این مقاله در واقع جرئی از یک کار پژوهشی گسترده بوده است که تنها به بیان

نتایج بدست آمده از اجرای روش گروه کانونی پرداخته است. ولی نقطه ثقل این پژوهش در این است که به موضوعی پرداخته است که در عین اهمیت وافرش توجه بسیار ناچیزی به آن شده است و این مقاله در واقع راه را برای توجه و تمرکز بر مسایل سنجش و یادگیری هموار کرده است. یکی دیگر از مسایل ساختاری این مقاله این است که نتایج بدست آمده در پایان کار تنها گزارش توصیفی و طبقه بندی شده مباحث جمع آوری شده بوده است و از بحث و نتیجه گیری تئوریک بدور مانده است.

### نقد روشی:

یکی از بخش های برجسته این مقاله این است که نگارنده صرفا به گزارش روش انتخاب شده نمی پردازد بلکه با استدلال های عقلانی دلایل انتخاب روش گروه کانونی و نقاط قوت آنرا بدرستی ذکر می کند. ولی این کار پژوهشی نقاط ضعف بسیاری نیز داشته است از جمله کم بودن تعداد گروه های بحث که باعث کاهش سطح اعتماد به یافته های پژوهش می شود و می بایست از گروه های بیشتری استفاده می کرد. یکی دیگر از مشکلات این تحقیق جامعه آماری آن بوده است با توجه به اینکه عنوان مقاله در مورد کلیه معلمان بوده است لذا می بایست بجای معلمان پایه پنجم از معلمان کلیه سطوح آموزشی اعم از ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در بحث ها استفاده می شد که این نیز بدلیل تفاوت آنها در نیاز به رشد حرفه ای مداوم و نحوه سنجش آموخته ها دارای مسایل زیادی است ولی بهرحال استفاده از مدرسین پایه های دیگر آموزشی موجب افزایش غنای اطلاعات بدست آمده و جامعه نگری بیشتری در این باره می شد. یکی از نقاط مثبت روشی این است که محقق از معلمان دبستان های متفاوت در هر گروه استفاده کرده است که این خود باعث می شود همگنی پاسخ های معلمینی که قبلا با هم تعامل داشته اند، کاهش یابد. یکی از مشکلات دیگر این مقاله این است که سولات زمینه ای و کلیدی(اصلی) بحث ها ذکر نشده است. و در انتها یکی دیگر از نقدهای بحق این مقاله این است که طبقه بندی های ارائه شده بسیار کلی بوده است درحالی که می توانست با توجه به مسئله تحقیق هر یک از ابعاد را به طبقات جزئی تری تقسیم کرد. همچنین موارد هریک از ابعاد بصورت گزاره های خبری بسیار ساده گزارش شده است درحالی که می توان آنها را دوباره مفهوم سازی کرد.



## منابع:

### منابع فارسی:

فلیک، اوه، درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه های جلیلی، نشر نی، تهران، ۱۳۸۷.

راس من، گرچ، مارشال، روش تحقیق کیفی، ترجمه سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران، ۱۳۸۷

محمدپور، احمد، ضد روش (منطق و طرح در روش شناسی کیفی)، جامعه شناسان، تهران، ۱۳۸۹

رفیع پور، فرامرز، تکنیک های خاص تحقیق در علوم اجتماعی، شرکت سهامی انتشار، تهران، ۱۳۸۲

### منابع لاتین:

Morgan, d, l, focusgroup interviewing, dans, ..., handbook of interview research, thousand oaks ca, sage, ۲۰۰۲

Morgan, d, l, focusgroup, approaches to qualitative research, New York, oxford university press, ۲۰۰۴

Morgan, d, l, seeking diagnosis for a cognitively impaired family member, evidence from focusgroup , new York, springer, ۲۰۰۲

منابع اینترنتی:

[www.magiran.com](http://www.magiran.com)

[www.focusgroup.com](http://www.focusgroup.com)

[www.focusgrouptips.com](http://www.focusgrouptips.com)