

## تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان مقطع متوسطه استان تهران

مهری غنی‌زاده گرایلی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات،

تهران، ایران

\* پریش جعفری، دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

نادر قلی‌قورچیان، استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان مقطع متوسطه استان تهران بود. در این راستا جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه استان تهران که در حدود ۲۴۳۴۶ بود و از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و نسبتی ۳۷۸ نفر از معلمان به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس دو پرسشنامه استاندارد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان ملایی نژاد (۱۳۹۱) و بهسازی معلمان غنی‌زاده گرایلی (۱۳۹۴) انجام گرفت. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، بررسی اطلاعات و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار Smart PLS 2 در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مختص PLS بررسی گردید. در بخش دوم، ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی سوال‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. در نهایت یافته‌های پژوهش تأثیر شایستگی حرفه‌ای و ابعاد آن شامل شایستگی‌های شناختی مهارتی، شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های نگرشی - رفتاری را بر بهسازی معلمان در جامعه مورد مطالعه مورد تأیید قرار داد.

واژگان کلیدی: شایستگی حرفه‌ای، بهسازی، شایستگی شناختی مهارتی

\* نویسنده مسئول: pjaafari@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۵/۷/۲۷ پذیرش مقاله: ۹۵/۹/۲۰

## **The Impact of improving professional competencies on teachers' developing at high school (second period) in Tehran**

**Mehri Ghanizadeh Gerayli**, PhD student of Educational Management, Department of Educational management, college of Management and economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**\*Parivash Jaafari**, Associate Professor of Educational Management, Department of Educational management, college of Management and economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Nader Gholi ghouchian**, Professor of Curriculum Planning, Department of Educational management & Higher Education, college of Management and economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

### **Abstract**

The aim of this study was to investigate the impact of improving professional competencies on teachers' development at high schools (second period) in Tehran/Iran. To this end, all high school teachers include 24346 teachers were participated in present study, among them 378 teachers were selected by Kerjenci and Morgan table and based on ratio multilevel cluster sampling. Data were collected by two standard questionnaires including teachers' professional competencies by Molaee Nejad (2012) and teachers development by Ghanizadeh Garaeeli (2015). Data analysis was done using structural equation modeling by software Smart PLS 2 in two parts, the measurement model and structural section. In the first part, technical characteristics of the questionnaires including reliability, validity, convergent and divergent validity were evaluated. In the second part, software significant coefficients were used to evaluate the hypothesis. The findings of the study indicated the impact of professional competencies and its' dimensions, including cognitive/proficiency competencies, managerial and attitudinal/ behavioral competencies on teachers' development.

**Key words:** professional competencies, developing, cognitive/ proficiency competencies

---

\* Corresponding author: pjaafari@yahoo.com

Receiving Date: 18/10/2016 Acceptance Date: 10/12/2016

## مقدمه

سازمان‌ها در جوامع انسانی با هدف برآوردن نیازهای مشخص و ویژه‌ای به وجود می‌آیند، کارآمدی سازمان‌ها برآیندی از تحقق اهداف ویژه یا فلسفه وجودی آنهاست. از طرفی جهان در هزاره سوم با شکوفایی شگرف دانش بشری مواجه شد و گسترش حیرت‌آور فناوری‌های حاصل از آن را می‌توان مشاهده کرد [۸].

همچنین در این دوران، مدیریت در سازمان‌های آموزشی (مانند نظام آموزش و پرورش و مدارس) از اهمیت خاصی برخوردار است و از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرمترترین کارها به شمار می‌رود. زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت، می‌توان چهره سازمان را دگرگون کرد و یا برنامه ریزی و سازماندهی، هماهنگی ایجاد کرد و از منابع مختلف سازمان همانند معلمان حداکثر بهره را برد و تحقق اهداف را ممکن ساخت [۹].

از طرفی امروزه بهسازی کارکنان از اساسی‌ترین نیازهای هر سازمان است که وظیفه به‌روز نمودن دانش عمومی، علمی و تخصصی کارکنان را به عهده داشته که لازم است رشد و توسعه آموزشی و تغییرات در سیستم آموزشی متناسب با تحولات علمی روز باشد. به‌منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت و بهسازی معلمان را نیز داشته باشد؛ زیرا نظام آموزشی هر کشور توسط معلمان آن کشور شکل می‌گیرد و هرچقدر سطح دانش و توانایی این معلمان بالاتر باشد آن نظام موفق‌تر و پویاتر است [۱۳].

در زمینه بهسازی معلمان تعاریف گوناگونی توسط صاحب نظران ارائه گردیده است از جمله انگستروم، گاستاوسن، اسونسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) بهسازی معلمان را به‌عنوان «هر برنامه سازماندهی‌شده، رسمی یا غیررسمی که تلاش دارد به معلمان در بهبود کیفیت تدریس

---

1. Engström, Gustafsson & Svenson

کمک کند» تعریف می‌کنند. آن‌ها بهسازی معلمان را یادگیری مستمر معلمان به‌عنوان افرادی حرفه‌ای می‌دانند. ریشتر، کانتز، کلوسمن، لودکه و بامرت<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، بهسازی معلمان را فعالیتی بلند مدت دانسته‌اند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت در هنگام اشتغال و مطالعه فردی را در بر می‌گیرد. فتحی و اجارگاه (۱۳۹۳) نیز اعتقاد دارد بهسازی معلم مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که با هدف فراتر رفتن از نقایص کار معلمان، در قالب برنامه‌های بلندمدت انجام می‌گیرد. در این فرایند، بهسازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی شده و رسمی خارج شده و جنبه غیررسمی، منعطف و مداوم دارد. در نهایت از تعاریف فوق این گونه به نظر می‌رسد که بهسازی معلمان فرایند تعاملی، زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای - اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - معلمان است [۱۶]. بعبارتی دیگر بهسازی به معلمان کمک می‌کند تا عادت فکور بودن را در خود تقویت کرده و با دنبال نمودن تحولات علمی و به‌کارگیری آن در عرصه عمل، نقش خود را به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر در بهسازی حرفه‌ای<sup>۲</sup> و نیز شناخت استعدادهای دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها ایفا کنند [۱۳]. در واقع بهسازی معلمان بر برنامه‌ریزی، انتخاب و اجرای استراتژی‌های بهسازی برای کل معلمان تأکید دارد تا اطمینان دهد، آموزش و پرورش از ذخیره معلم کافی و با کیفیت، هم در حال و هم در آینده، جهت تحقق اهداف استراتژیک خود برخوردار است [۶].

پیاده‌سازی نظام بهسازی معلمان دارای آثار و دستاوردهای بسیاری است که می‌توان این دستاوردها را در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی، بیان نمود. از جمله منافع فردی آن عبارت‌اند از بالا رفتن روحیه و اعتماد به نفس معلم، فراهم آوردن پیشرفت حرفه‌ای،

---

1. Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtkke & Baumert

2. Professional

افزایش کارایی، افزایش احساس امنیت شغلی به لحاظ تقویت توانمندی‌ها، انجام وظیفه به نحو مطلوب، رضایت شغلی قوی و پایدار، افزایش حقوق و مزایا؛ بعد سازمانی عبارت‌اند از بهره‌وری بیشتر، غیبت کمتر، دستیابی به اهداف، جابجایی و انتقال کمتر، تقویت احساس تعلق و تعهد سازمانی؛ در بعد اجتماعی دفاع از حیثیت و اعتبار سازمان، کمک به جلوگیری از بروز ناهنجاری‌های اجتماعی، کمک به دوام و استحکام قانون خانواده و غیره [۴].

البته برخی از پژوهش‌گران معتقدند، الزاماتی که بهسازی معلمان را برای آموزش و پرورش ضروری ساخته عبارت‌اند از: جهت دادن به استخدام معلمان جدید، افزایش و حفظ مهارت معلمان، آماده‌سازی معلمان برای آینده، ایجاد انگیزه در معلمان به‌وسیله خلق فرصت‌های رشد برای آن‌ها، آماده‌سازی معلمان برای احراز مشاغل بالاتر، جلوگیری از ترک خدمت یا جابجایی، رضایت‌شغلی و در نهایت موجب افزایش کارایی و بهره‌وری می‌گردد [۱۷] و [۱۹]. در پژوهش حاضر بهسازی معلمان عبارت‌اند از اقدامات و فعالیت‌هایی است که در بلندمدت و به‌صورت پیوسته جهت تواناسازی معلمان در زمینه‌های زیر انجام می‌گیرد.

دانش پداگوژی و موضوعی<sup>۱</sup>: دانش پداگوژیکی محتوا، آگاهی از هر آن چه که یادگیری موضوعی را برای یادگیرنده آسان و قابل درک می‌سازد، می‌باشد. به عبارت دیگر دانش پداگوژیکی محتوا، شامل مفیدترین بازنمایی‌ها، مثال‌ها، توضیحات و روش‌هایی است که درس را برای دانش‌آموز قابل فهم می‌سازد. دانش موضوعی، نیز شامل فهم عمیق از خود حوزه و همچنین درک مفاهیم اساسی تابع در بازنمایی‌های مختلف و ارتباط بین آنها می‌باشد.

---

1. Pedagogical and content knowledge

دانش و مهارت فناوری<sup>۱</sup>: دانش و مهارت نسبت به اطلاعات، ابزارها و تکنیک هایی که از علم و تجربه عملی نشأت گرفته اند و در توسعه، طراحی، تولید و به کارگیری محصولات، فرایندها، سیستم ها و خدمات مورد استفاده قرار می گیرند.

صلاحیت های پژوهشی<sup>۲</sup>: منظور از صلاحیت پژوهشی، مجموعه مهارت های پژوهشی است که معلم با کسب آنها می تواند به صورت فردی یا گروهی در پژوهش های ویژه آموزشی فعالانه مشارکت کند تا نتایج حاصل از آن را در حل مسایل کلاس درس و مدرسه به کار گیرد و فرآیند یاد دهی - یادگیری را بهبود بخشد [۲۱].

خود بالندگی<sup>۳</sup>: خود بالندگی یک فرایند نهادی است که فرد در آن سعی دارد با مداخله در نقش های فردی از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش ها؛ نگرش ها، مهارت ها و رفتار خود را در راستای افزایش قابلیت ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای خود و سازمان ارتقا دهد.

شایستگی های پایه<sup>۴</sup>: مجموعه شناخت ها، توانایی ها و مهارت هایی است که معلم با کسب آنها می تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند. این فعالیت ها را می توان در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی تقسیم کرد [۱۲].

صلاحیت های اجتماعی- عاطفی<sup>۵</sup>: صلاحیت عاطفی و اجتماعی، عبارت است از توانایی شناخت و تشخیص احساسات خود و دیگران برای ایجاد انگیزه شخصی و مدیریت مؤثر عواطف خود و دیگران. این شایستگی، رفتارهایی را توصیف می نماید که

1. Technological skill and knowledge
2. Research competencies
3. Self- development
4. Basic competencies
5. Emotional-social competencies

افراد را در برابر نقش‌های چالش‌برانگیز، یا مورد مطالبه بیشتر واقع شدن در کار خود از طرف دیگران، حفظ می‌کند و ویژگی‌هایی را منعکس می‌کند که به افراد کمک می‌کنند تا با تغییرات، به‌طور مؤثر کنار بیایند [۲۲].

اخلاقی - معنوی<sup>۱</sup>: گاندالفو<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) بهسازی اخلاقی را به‌عنوان رعایت و احترام به هنجارهای علمی، به‌خصوص در روابط بین معلم و دانش‌آموز، معلم و والدین و سایر ذینفعان مطرح می‌سازد. همچنین، بهسازی معنوی، تلاشی است در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران و خداوند یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل.

هویت حرفه‌ای<sup>۳</sup>: هویت حرفه‌ای نیز توانایی معرفتی، نگرشی و مهارتی و روش‌های مؤثر ایفای نقش‌های شغلی و اجتماعی مرتبط با شغل مدرس و معلم می‌باشد [۲۰].

علیرغم اهمیت مسئله بهسازی معلمان در سطح جهانی، پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده در داخل کشور حاکی از آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به بهسازی معلمان مورد توجه زیادی قرار نگرفته است. این در حالی است که توسعه و توانمندسازی منابع انسانی به‌ویژه معلمان جزو اولویت‌های اساسی آموزش و پرورش در سند تحول بنیادین بیان‌شده است؛ از طرفی بهسازی معلمان تحت تأثیر متغیرهای زیادی است، یکی از این متغیرها شایستگی حرفه‌ای می‌باشد که موضوع مورد بحث پژوهش حاضر می‌باشد.

واژه شایستگی به معنای، مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت‌کننده، درست‌کننده، یافته قابل پذیرش یا به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص

- 
1. Ethical- Spiritual
  2. Gandolfo
  3. Technical identity

است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. معلم نیز برای ورود به حرفه پر مسئولیت معلمی علاوه بر شایستگی‌های عمومی، باید دارای شایستگی‌های حرفه ای خاص خود باشد. بر همین اساس پژوهش‌های بسیاری در خصوص بررسی چیستی و چرایی شایستگی‌های حرفه ای و یا تدوین ملاک‌هایی برای تعیین این شایستگی‌ها صورت پذیرفته است [۷].

در واقع صلاحیت‌ها و شایستگی‌های معلمی، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آن‌ها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی دانش‌آموزان کمک کند. این شایستگی‌ها را می‌توان در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی کرد. (ملکی، ۱۳۸۴) منظور از شایستگی‌های شناختی مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. شایستگی‌های عاطفی مجموعه گرایش‌ها و علائق معلم به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است و شایستگی‌های مهارتی به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی آموزگار در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود. از مجموعه شایستگی‌های سه‌گانه، صلاحیت تأثیرگذاری بر دانش‌آموز حاصل می‌شود [۲۱].

هانتلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. برنامه ریزان و سیاست‌گذاران دوره‌های تربیت معلم، با توجه به حجم انبوه پژوهش‌های موجود سعی در شناسایی و تدوین حیطه‌ها و استانداردهای مطلوب برای شایستگی‌های حرفه ای معلمان داشته‌اند. این پژوهش‌ها معمولاً در حوزه‌های مختلفی مانند؛ "اثربخشی تدریس"<sup>۲</sup> "مطالعات فرایند محصول"<sup>۳</sup>

1. Huntly
2. Teaching Effectiveness
3. Process product studies



"پژوهش‌های رفتار معلمان"<sup>۱</sup> تقسیم بندی می‌شوند. مطالعات گوناگونی در خصوص بررسی الگوهای رفتاری معلمان که در عملکرد آموزشی آنها موثر است، انجام شده است. آنچه از جمع بندی یافته‌های مربوط به شایستگی حرفه ای معلمان به دست می‌آید، اذعان به سخت و پیچیده بودن و اهمیت آن است. صاحب‌نظران تعلیم و تربیت همچنین درباره مفهوم شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، که از اواسط قرن بیستم در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، نظریات مختلفی بیان کرده اند. از جمله ویلگاس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نقش مهارت‌های حرفه‌ای معلم را در تغییر در نظام آموزشی بسیار ضروری دانسته و در این رابطه به مؤلفه‌های "روش‌های جدید تدریس، تکنولوژی آموزشی و ارزش‌یابی" پرداخته‌اند [۲۳]. مهرمحمدی (۱۳۹۲) به توانایی‌های مربوط به روش‌های تدریس و ارزش‌یابی و استفاده کردن معلم از تکنولوژی آموزشی اعتقاد دارد [۲۴]. هم‌چنین، ملکی (۱۳۸۴) به مهارت‌ها و توانایی‌های عملی معلم در فرایند یادگیری مانند "مهارت در تهیه طرح، اجرای روش‌های نوین تدریس، طراحی آموزشی و ارزش‌یابی به‌عنوان مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اعتقاد دارند [۱۲]. لذا، با بررسی نظریه‌های مختلف صاحب‌نظران ترکیبی از نظریات مختلف اتخاذ شده است (شاه محمدی، ۱۳۹۳: ۱۱). [۲۱].

در ادامه مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع از منابع مختلف مؤید این نکته هستند که در داخل ایران تحقیقات انجام شده درباره این موضوع بسیار اندک ولی نسبتاً مشابه یافت می‌شود. در پژوهش‌های خارج از کشور نیمی و نگمی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، بیان داشته اند که مطالعات پژوهشی بر بهبود صلاحیت‌های حرفه‌ای تأثیر دارد و رشد دانش‌آموزان

1. Teacher Behavior Research
2. Villegas
3. Niem & Nevgi

را در پی خواهد داشت [۲۵]. طبق نتایج پژوهش سلوی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، ۹ بعد از صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان شناسایی شدند و شامل صلاحیت‌های تخصصی، صلاحیت‌های پژوهشی، صلاحیت‌های برنامه درسی، صلاحیت‌های یادگیری مادام العمر، صلاحیت‌های اجتماعی-فرهنگی، صلاحیت‌های عاطفی، صلاحیت‌های ارتباطی، صلاحیت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات و صلاحیت‌های محیطی می‌شدند [۲۶].

در داخل کشور نیز فرزانه، پورکریمی، عزتی (۱۳۹۴)، بیان داشته اند بین شاخص کلی صلاحیت‌های حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سه مؤلفه صلاحیت فکری، صلاحیت رفتاری و صلاحیت اخلاق حرفه‌ای سهم معناداری در پیش‌بینی توانمندی روان‌شناختی دبیران دارند [۳]. به اعتقاد درخشان فر و آرین مهر (۱۳۹۳) نیز رابطه مثبت و معنی دار میان همه مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با عملکرد شغلی وجود دارد. محمدیان، بهرامی و حبیبی کلپور (۱۳۹۳) هم نشان دادند که دو مولفه صلاحیت‌های شناختی و حرفه‌ای قدرت بالایی در پیش‌بینی اثربخشی معلمان دارد [۱۵].

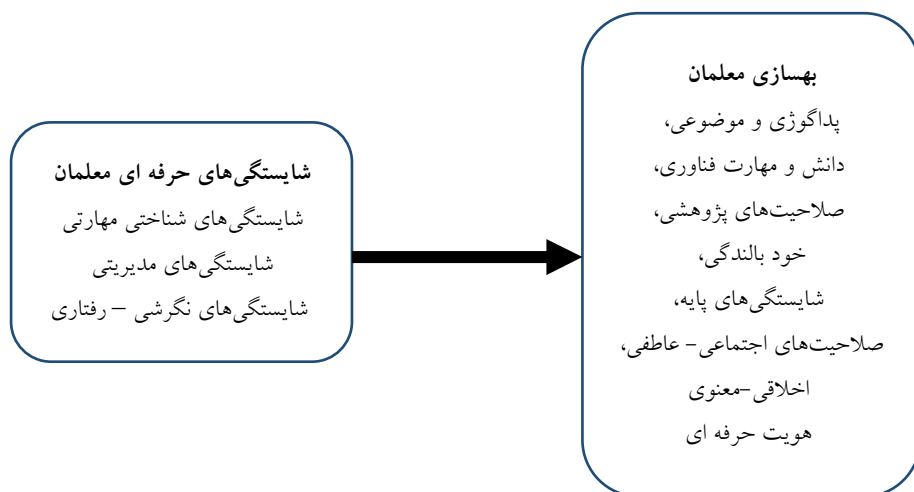
در نهایت با توجه به اینکه مدیران ارشد آموزش و پرورش استان تهران به اهمیت تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان در دوره دوم مقطع متوسطه پی برده است و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالش در سند راهبردی توسعه آموزشی برخورد کرده و تصمیم به انجام یک تحقیق علمی و آموزشی جهت آسیب شناسی موضوع فوق و ارائه راهکارهای علمی جهت حل این چالش آموزشی گرفته شده است. لذا این مقاله پس از مرور ادبیات و پیشینه پژوهش به دنبال بررسی تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران می‌باشد. لذا بر اساس آنچه که گفته شد فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

✓ فرضیه اصلی: شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران تاثیر دارد.

۱. فرضیه فرعی اول: شایستگی‌های شناختی مهارتی بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران تاثیر دارد.

۲. فرضیه فرعی دوم: شایستگی‌های مدیریتی بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران تاثیر دارد.

۳. فرضیه فرعی سوم: شایستگی‌های نگرشی - رفتاری بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران تاثیر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

از آنجایی‌که در این پژوهش از طریق پرسشنامه داده‌های مربوط به تاثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر بهسازی معلمان گردآوری می‌شوند، پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و از

نوع کمی می‌باشد. از حیث بعد محیط، از نوع میدانی، و از منظر قطعیت به لحاظ مشخص بودن متغیرها و ارتباط بین آنها (یعنی وجود فرضیه) از نوع قطعی است. هم-چنین با توجه به موضوع، ماهیت این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است و از روش-های آمار توصیفی و آمار استنباطی نیز در مراحل مختلف پژوهش استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه استان تهران به تعداد ۲۴۳۴۶ است. با استفاده از فرمول کوکران و با توجه به جامعه آماری ۲۴۳۴۶ نفری، حجم نمونه‌ای معادل ۳۷۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و نسبتی محاسبه گردید. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان [۱۴] و بهسازی معلمان [۵] استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب دارای ۴۲ و ۷۴ گویه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید دانشگاه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. در مورد روایی سازه نیز از روش کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می‌شود. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده)<sup>۱</sup> برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شود. علاوه بر آن یافته‌ها نشانگر تأیید روایی واگرای ابزار اندازه‌گیری بود. هم‌چنین ضریب پایایی<sup>۲</sup> (CR) و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری است. نتایج ویژگی‌های روانسنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای .... غنی‌زاده گرایلی، جعفری، قورچیان

جدول ۱: نتایج ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش

CR	AVE	آلفا	تعداد گویه‌ها	منبع	متغیر	بعد
۰.۷۹۱	۰.۶۳۳	۰.۷۹۸	۱۶	ملایی نژاد (۱۳۹۱)	شایستگی‌های شناختی مهارتی	شایستگی حرفه‌ای
۰.۸۴۶	۰.۶۸۹	۰.۸۱۷	۱۶		شایستگی‌های مدیریتی	معلمان
۰.۸۲۳	۰.۷۱۲	۰.۷۱۴	۱۰		شایستگی‌های نگرشی - رفتاری	
۰.۷۳۵	۰.۷۳۲	۰.۷۷۶	۱۸	غنی‌زاده (۱۳۹۴)	دانش پداگوژیکی و موضوعی	بهسازی معلمان
۰.۸۱۲	۰.۶۹۶	۰.۸۳۷	۴		دانش و مهارت فناوری	
۰.۸۳۴	۰.۷۳۶	۰.۷۷۴	۷		صلاحیت‌های پژوهشی	
۰.۸۷۴	۰.۷۹۲	۰.۷۷۶	۶		خود بالندگی	
۰.۷۴۴	۰.۶۶۵	۰.۷۰۹	۱۷		شایستگی‌های پایه	
۰.۸۸۶	۰.۶۴۱	۰.۸۰۱	۱۱		صلاحیت‌های اجتماعی - عاطفی	
۰.۸۰۷	۰.۷۳۴	۰.۷۲۳	۶		اخلاقی - معنوی	
۰.۷۸۱	۰.۶۸۵	۰.۷۹۲	۵		هویت حرفه‌ای	

در نهایت باید گفت در مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد.

### تحلیل داده‌ها

الف) توصیف نمونه: در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به‌طور خلاصه آورده شده است.

## مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

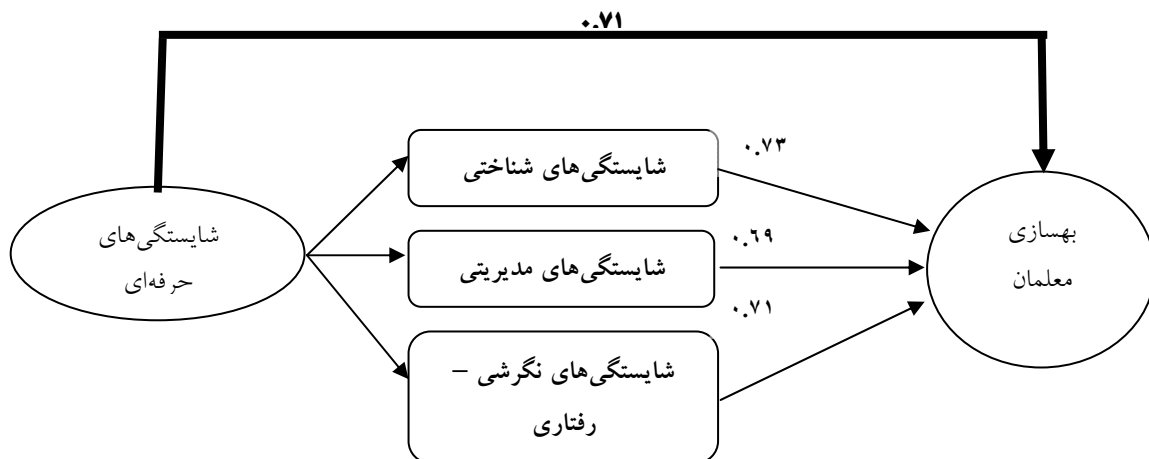
درصد	طبقه	ویژگی جمعیت شناختی
۶۳	مرد	جنسیت
۳۷	زن	
۵۵	لیسانس	تحصیل
۳۶	فوق لیسانس	
۹	دکتر	
۸۴	زیر ۳۵ سال	سن
۱۱	۳۵ تا ۴۵	
۵	۴۵ سال به بالا	
۱	کمتر از ۵ سال	
۸۰	بین ۵ تا ۱۰ سال	سابقه کار
۱۲	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	
۸	بیشتر از ۱۵ سال	

در بخش آمار توصیفی نشان داد که از بین کلیه معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران که به عنوان جامعه آزمودنی انتخاب گردیده است ۶۳ درصد مرد و ۳۷ درصد زن هستند، همچنین تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس سن آنها نشان می‌دهد که بیشترین درصد از افراد مورد مطالعه در رده سنی زیر ۳۵ سال می‌باشند. در ادامه بیشترین گروه نمونه از افراد مورد مطالعه را افراد پاسخگو با تحصیلات لیسانس تشکیل می‌دهند و بیشترین سابقه کاری مربوط به گروه ای با سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال می‌باشد.

### (ب) آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش

در این مرحله رابطه علت و معلولی شایستگی‌های حرفه ای و ابعاد آن با بهسازی معلمان در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همان‌طور که در شکل زیر

نمایان است، تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای و ابعاد سه گانه آن بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران معنی دار و مثبت است.



شکل ۲: ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش

در شکل ۲ ضریب تأثیر علی مدل پژوهش و رابطه متغیر اصلی (شایستگی‌های حرفه‌ای و ابعاد آن) بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران را نمایش می‌دهد. خروجی PLS تایید کننده فرض اصلی و همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق است که در جدول زیر نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر  $t$  بالای ۱.۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

## مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۳: بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t- value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	۱۷.۹۵	۰.۷۱	شایستگی‌های حرفه‌ای ← بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران
قبول	۱۸.۲۶	۰.۷۳	شایستگی‌های شناختی مهارتی ← بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران
قبول	۱۷.۳۳	۰.۶۹	شایستگی‌های مدیریتی ← بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران
قبول	۱۷.۶۷	۰.۷۱	شایستگی‌های نگرشی - رفتاری ← بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران

### بحث و نتیجه‌گیری

بطورکلی دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌های آموزشی از جمله نظام آموزش و پرورش و خصوصاً مدارس را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران در کلیه سطوح را بعنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های آموزشی با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط بهسازی معلمان برای غلبه بر مشکلات موجود بر سر راه بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌تواند راهگشا باشد، در همین راستا، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی نقش و تاثیر شایستگی‌های حرفه‌ای در بهسازی معلمان بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش و پرورش باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش تاثیر شایستگی‌های شناختی مهارتی بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران را مورد تائید قرار دارد. از آنجا که شایستگی‌های شناختی دربرگیرنده مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل



مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد، لذا نقش غیر قابل انکاری در بهسازی و بهبود عملکرد شغلی معلمان در مدارس با فعال کردن ذهن و تفکر معلمان را دارد. بعبارت دیگر معلم با تحلیل صحیح مسائل آموزشی مرتبط با آموزش می‌تواند نیازها و نفاط ضعف خود را شناسایی کرده و در جهت رفع و بهسازی آن اقدام نماید. همچنین شایستگی‌های مهارتی نیز به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی آموزگار در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود که یکی از ارکان اصلی فرایند بهسازی کارکنان در هر سازمان از جمله معلمان مدارس محسوب می‌گردد و لذا تاثیر آن بدیهی و قابل دفاع می‌باشد.

همچنین تاثیر شایستگی‌های مدیریتی بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران مورد تائید قرار گرفت. از آنجا که بحث شایستگی‌های مدیریتی به توانایی‌های معلمان در خصوص مسائلی از جمله توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس، مدیریت کلاس؛ ایجاد انگیزه در دانش آموزان، استفاده بهینه از زمان؛ استفاده از روش‌های کار مشارکتی در کلاس؛ تعامل انسانی مناسب با دانش آموزان و همکاران؛ خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی و ... می‌باشد، بدون شک توجه کافی به هریک از این توانایی‌ها زمینه و بستر لازم برای بهسازی معلمان مدارس را فراهم می‌کند زیرا لازمه بهسازی مدیریت امور آموزشی توسط معلمان می‌باشد.

در خصوص شایستگی‌های نگرشی - رفتاری نیز یافته‌ها حاکی از تاثیرگذاری آن بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران بود. بعبارتی دیگر این شایستگی‌ها با تقویت فعالیت‌های نظیر تعهد به یادگیری دانش آموزان؛ احترام به برابری فردی دانش آموزان؛ تعهد به ارزش‌ها و قوانین جامعه، داشتن عشق و علاقه به دانش آموزان و تدریس؛ تقویت حس کنجکاوی، بردباری، صداقت، زیبایی و نیکویی به دانش آموزان؛ داشتن روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری در معلمان سبب می‌شود عملکرد اخلاقی و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی معلمان به میزان چشمگیری بهبود پیدا کرده و امر بهسازی در آنان به شکل محسوسی انجام گیرد.

در نهایت تاثیر شایستگی های حرفه ای بر بهسازی معلمان دوره دوم مقطع متوسطه استان تهران که از تائید سه فرضیه قبلی قابل استنباط است نیز مورد تائید قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که هر سه بعد شایستگی های حرفه ای شامل شایستگی های شناختی مهارتی، شایستگی های مدیریتی و شایستگی های نگرشی - رفتاری بر بهسازی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد، بدین معنی که زمانی که معلمان از سطح شایستگی های حرفه ای مناسب برخوردار باشند، با توجه به مولفه های درگیر شده باعث بهسازی آنان می شود. بدیهی است یکی از ارکان بهسازی توجه به ظرفیت ها و قابلیت های معلمان مدارس می باشد، که از طرفی توجه و رعایت شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح مناسب و معقول زمینه و بستر لازم برای بهسازی معلمان در نظام آموزش و پرورش فراهم می گردد. در این خصوص نتایج پژوهش های محققانی همچون سلوی (۲۰۱۰)، فرزانه و همکاران (۱۳۹۴)، شاه محمدی (۱۳۹۳)، درخشان فر و آراین مهر (۱۳۹۳) و محمدیان و همکاران (۱۳۹۳) در تائید یافته های پژوهش حاضر می باشد [۲۶، ۳، ۲۱، ۱، ۱۵].

در پایان با توجه به نتایج پژوهش حاضر، شایستگی های حرفه ای معلمان می تواند

مسیر دستیابی به بهسازی بهتر در معلمان را تسهیل نماید، لذا پیشنهاد می گردد:

- توسعه شایستگی های حرفه ای معلمان باید به عنوان فرایندی که از دوره پیش از خدمت شروع شده و تمام طول زندگی شغلی معلم را در بر می گیرد تلقی شود. این پیشنهاد باید به طور نظام مند طراحی، حمایت، بودجه بندی و بررسی شود تا موجب ارتقاء و بهسازی معلمان شود.
- محور برنامه های پیش از خدمت و حین خدمت معلمان باید دانش تعلیم و تربیت و توأم با تمرینات عملی و پژوهش حین عمل باشد. این برنامه ها باید معلمان را قادر سازند تا در زمینه های مختلف و پیچیده و با گروه های مختلف دانش آموزان

- کار کنند. همچنین هدف برنامه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان باید با اهداف برنامه درسی منطبق باشد.
- معلمان باید برای مشارکت در طراحی برنامه‌های توسعه شایستگی حرفه‌ای، تشویق شوند. علاوه بر آن به معلمان باید فرصت و امکانات شرکت در کنفرانس‌ها، گروه‌ها، فعالیت‌های مربوط به تجارب یادگیری و غیره داده شود. مدارس و مراکز تربیت معلم باید به طور مشارکتی با یکدیگر همکاری داشته باشند.
  - نوع برنامه‌های شایستگی حرفه‌ای که به معلمان ارائه می‌شود باید در پاسخگویی به نیازها و علائق آنان و در جهت بهسازی معلمان باشد.
  - فناوری و آموزش از راه دور باید به عنوان وسیله‌ای توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را حمایت کند و استفاده از این امکانات باید با توجه به محدودیت‌های هر مدرسه مورد نظر قرار گیرد.

#### منابع

1. Derakhshanfar T, and Arian Mehr O. (1393). Investigate the relationship between teachers' professional qualifications and job performance in elementary schools in Ray. Tehran: *International Conference on Management and Industrial Engineering*. [Persian]
2. Engström S, Gustafsson P, & Svenson A. (2012). Education for sustainable development and the relation to learning for entrepreneurship in the national technology program in the Swedish upper secondary school – is it a “happy couple” Paper presented at the *IOSTE XV International Symposium*, Yasmine Hammamet, Tunisia.
3. Farzaneh M, PoorKarimi J and Ezzati M. (1394). Investigate the relationship between high school teachers' professional competencies with psychological

- empowerment Shirvan city. *Journal of Research in learning and virtual school*, Volume II, Issue 8, pp. 88-69. . [Persian]
4. Fathi Vajargah K. (1393). Where RA Education and Human Resource Development at the helm? (Trends and emerging scenarios). Tehran: slides presented at the *workshop, improvement of human resources*. . [Persian]
  5. Ghanizadeh Gerayli M. (1394). Model for Improvement of secondary school teachers (about Tehran Province). PhD in Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran. . [Persian]
  6. Garavan T. N, Carbery R, & Rock, A. (2011). Mapping talent development: definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5-24.
  7. George Town College.(2011). Developing Scholars who are competent and caring educators, Committed to the spirit of service and learning. Conceptual framework, Department of education, teacher education program.
  8. Ghaiyoomi A. (1394). The relationship between moral intelligence and organizational health managers of Islamic Azad University in Tehran. Master's thesis, Islamic Azad University Branch. . [Persian]
  9. Gözükar İ, & Şimşek O. F. (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 963-971.
  10. Huntly, Helen. (2008). Teachers'Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence, *The Australian Educational Researcher*, Vol. 35, No.

11. Khoshoei, M S and Bahrami, M. (1393). The role of psychological empowerment and organizational commitment on job burnout of teachers. *Journal of School Psychology*, 3 (1), pp. 54-37. . [Persian]
12. Maleki, H. (1384). Professional competence of teachers. Tehran: the school.
13. Mirsepassi, N. (1389). Strategic human resource management and labor relations, Tehran: Mir. . [Persian]
14. Molaeei nejad, A. (1391). Appropriate professional qualifications student teachers in primary level of education. *Journal of Educational Innovations*, No. 44, Vol. 6, pp. 62-33. . [Persian]
15. Mohammedan Q, Bahrami H and Habibi kalibar R. (1393). Evaluation of the effect of the components of the professional competence of teachers in primary and secondary school teachers Marivan city. Tehran: *The first National Conference on Sustainable Development in Psychology, Social and Cultural Studies*. . [Persian]
16. Mousapour N. and Ahmadi A. (1393). Up macro design (architecture) *Trbytmoalm curriculum*. The fifteenth edition, Tehran: Cultural University. . [Persian]
17. Okereke, C. I. & Nnenna, I. B. (2011). Training, Manpower Development and Job Performance: Perception and Relevance among Civil Servants in Ebonyi State. *Nigeria Journal of Economics and International finance*, 3(6), 399-406.
18. Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and teacher education*, 27(1), 116-126.
19. Saki R. (1394). Lesson Study, Tehran: Iranian encyclopedia curriculum. . [Persian]

20. Sarkarani M R. (1394). Danshafzayy- books Pzhvhy- idea of universal lessons to improve education and enrich learning. Tehran: Marathi. . [Persian]
21. Shah Mohammadi N. (1393). Competence of teachers of our time. *Journal of Elementary Education*, Volume 18, pp. 13-7. . [Persian]
22. Smithfield S. (2008).emotional and social competence inventory, Hay Group Accreditation Programs. Pennsylvania: Hay Acquisition Company I, Inc.
23. Villegas R. (2007). teacher professional development” :an international review of the literature. unesco; international institute for educational planning.
24. Mehr Mohammadi, M,. (2013). *Curriculum: views, approaches and perspectives*. Mashhad: Samt organization and Behnashr publication.
25. Niemi, H., & Nevgi, A. (2014). Research studies and active learning promoting professional competences in Finnish teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 43, 131-142.
26. Selvi, K. (2010). Teachers’ competencies. *Cultura International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175.