



شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی معلمان مقطع متوسطه دوم
شهر بجنورد با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP)
معصومه محمدآبادی^{۱*}

Identifying and Ranking the Factors Affecting on Education and Improvement of
High School Teachers in Bojnourd Province Using the Hierarchical Analysis
Technique (AHP)

Masoumeh Mohammadabadi^{1*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۵

Abstract

The purpose of this study was to identify the factors affecting on education and improvement of high school teachers in Bojnourd province. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population of the study consisted of high school teachers (N=800) who were selected based on cluster sampling method. Based on the Cochran method 259 teachers were selected as the sample of the study. The data collection instrument was a questionnaire whose reliability was confirmed using an inconsistency rate of $IR=0.03$, which was less than 0.1. To analyze data, the AHP and Expert Choice and Excel software were used. Among the different criteria, 4 main criteria and 16 sub criteria were identified for ranking of factors affecting the education and improvement of high school teachers. According to the experts' answers and the results of the hierarchical analysis, the first priority is professional improvement with a weight of .488, the second priority is organizational improvement with a weight of .229, the third priority is educational improvement with a weight of .171 and the fourth priority is individual improvement with a weight of .148.

Keywords: Improvement, teaching quality, sustainable development, learning organization, teacher-centered

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد انجام گرفت. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران مقطع متوسطه دوم به تعداد ۸۰۰ نفر می‌باشند که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است و نمونه آماری به تعداد ۲۵۹ معلم است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که پایایی آن با استفاده از نرخ ناسازگاری $IR=0.03$ که کمتر از ۰/۱ بود تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و نرم‌افزارهای اکسپرت چویس و اکسل استفاده شده است. از میان معیارهای متفاوت و گوناگون، ۴ معیار اصلی و ۱۶ معیار فرعی، شناسایی شدند. با توجه به پاسخ کارشناسان و نتایج تحلیل سلسله مراتبی، بهسازی حرفه‌ای با درجه وزنی ۰/۴۸۸ در اولویت اول، بهسازی سازمانی با درجه وزنی ۰/۲۲۹ در اولویت دوم، بهسازی آموزشی با درجه وزنی ۰/۱۷۱ در اولویت سوم، بهسازی فردی با درجه وزنی ۰/۱۴۸ در اولویت چهارم اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: بهسازی، کیفیت تدریس، سازمان یادگیرنده، معلم محور

1. PhD. in educational management, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author, Email:mmohammadabadi@ymail.com

۱. دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
* نویسنده مسئول:

مقدمه

از میان تمامی عوامل آموزشی و تربیتی، نقش معلم به‌عنوان مهم‌ترین عامل نظام تعلیم و تربیت، جایگاه و اهمیت به‌سزایی دارد. معلم در رشد و پرورش دانش‌آموزان، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. تمامی فعالیت‌های معلم، مانند شناخت فرآیند رشد کودکان و نوجوانان، شیوه‌های تدریس و علاقه‌مندی به رشته تدریس خود، از عواملی هستند که در آموزش و پرورش دانش‌آموزان، دخالت زیادی دارند. معلمانی که در تدریس خود از شیوه‌های متعددی استفاده می‌کنند، بر محتوای رشته تدریس خود تسلط دارند و به کار خود عشق می‌ورزند. این معلمان دانش‌آموزانی توانا و خلاق پرورش می‌دهند. معلم برای کسب موفقیت در تدریس، باید از نظریه‌های نوین آموزشی و روان‌شناسی آگاهی و اطلاعات لازم و کافی داشته باشد. روش تدریس معلم باید با اصول و اهداف آموزش و پرورش و ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان هماهنگ باشد تا بتواند ضمن جهت دادن به فعالیت‌های تربیتی و آموزشی خود، شاگردان را به سوی اهداف تعلیم و تربیت هدایت و راهنمایی کند. فراگیران در هر یک از دوره‌های آموزشی نیازهای ویژه‌ای دارند. بنابراین، آشنایی مربیان و معلمان با خصوصیات رشد و نیازهای دانش‌آموزان در هر یک از دوره‌های تحصیلی می‌تواند در پیشرفت یادگیری و رشد و تکامل شخصیت آن‌ها مؤثر باشد. معلمی که امروزه مورد تأکید جوامع آموزشی و سیستم تعلیم و تربیت جهانی است، معلمی فکور و کارآمد است. از آنجایی که رویکرد سازه‌نگر در سیستم تعلیم و تربیت اهمیت یافته است، آموزش به شیوه معلم‌محور به آموزش دانش‌آموز‌محور تبدیل شده است. امروزه معلم به‌جای آن‌که، تنها معلومات را در قالب سؤال‌های کلیشه‌ای به دانش‌آموزان انتقال دهد، وظیفه نظارت، هدایت و راهنمایی را بر عهده دارد تا فراگیر خود به ساخت دانش خویش مبادرت ورزد. از این‌رو، بهسازی و آموزش و توانمندسازی معلمان یکی از ارکان اصلی نظام تعلیم و تربیت نوین است.

در زمینه بهسازی معلمان تعاریف گوناگونی توسط صاحب‌نظران ارائه گردیده است. از جمله انگستروم، گاستاوسن، اسونسون^۱ (۲۰۱۲) بهسازی معلمان را به‌عنوان «هر برنامه سازمان‌دهی شده، رسمی یا غیررسمی که تلاش دارد به معلمان در بهبود کیفیت تدریس کمک کند» تعریف می‌کند. آن‌ها بهسازی معلمان را یادگیری مستمر معلمان به‌عنوان افرادی حرفه‌ای می‌دانند.

ریشر، کانتر، کلوسمن، لودکه و بامرت^۲ (۲۰۱۱) بهسازی معلمان را فعالیتی بلندمدت دانسته‌اند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت در هنگام اشتغال و مطالعه فردی را در برمی‌گیرد. فتحی‌واجارگاه (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 فرآیند، بهسازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی‌شده و رسمی

1. Engström, Gustafsson & Svenson.

2. Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert.

خارج‌شده و جنبه غیررسمی، منعطف و مداوم دارد. حجازی، صرافی و آهنگری (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند پنج مؤلفه شامل نیازسنجی و طراحی برنامه درسی، مدیریت کلاس درس، فناوری تدریس، ارزشیابی و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزگاران تأثیر به‌سزایی بر توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دارد. سلیمانی و کریمی (۱۳۹۵) نیز دریافتند صلاحیت‌ها و مهارت‌های موردنیاز مدرسان شامل صلاحیت‌های حرفه‌ای (صلاحیت‌های آموزشی، مدیریتی و برنامه‌ریزی)، صلاحیت‌های شخصی (صلاحیت‌های فردی و اجتماعی) و مهارت‌های تخصصی (مهارت‌های علمی و عملی) می‌باشند. گاراوان، کربری و راک^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند مشارکت مدرسه و دانشگاه در مقولات آموزشی و پژوهشی بر بهسازی معلمان تأثیرگذار است. بسرا و وارقیس^۲ (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که روش‌های بهسازی حرفه‌ای معلمان ساز و کار لازم جهت یادگیری مستمر را فراهم می‌آورد. باران، کانبازوقلو و ایگون^۳ (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که برنامه بهسازی حرفه‌ای معلمان بر اساس محتوا و فناوری تأثیر معناداری بر بهبود تدریس معلمان علوم دارد.

در نهایت، از تعاریف فوق این‌گونه به نظر می‌رسد که بهسازی معلمان فرآیند تعاملی، زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای - اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - معلمان است. به‌عبارت‌دیگر، 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 و نیز شناخت استعداد‌های دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها ایفا کنند (میر سپاسی، ۱۳۸۹). در واقع بهسازی معلمان بر برنامه‌ریزی، انتخاب و اجرای استراتژی‌های بهسازی برای کل معلمان تأکید دارد تا اطمینان دهد، آموزش‌وپرورش از ذخیره معلم کافی و باکیفیت، هم در حال و هم در آینده، جهت تحقق اهداف استراتژیک خود برخوردار است (گاراوان، کربری و راک، ۲۰۱۱).

پیاده‌سازی نظام بهسازی معلمان دارای آثار و دستاوردهای بسیاری است که می‌توان این دستاوردها را در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی بیان نمود. ازجمله منافع فردی آن عبارتند از بالا رفتن روحیه و اعتمادبه‌نفس معلم، فراهم آوردن پیشرفت حرفه‌ای، افزایش کارایی، افزایش احساس امنیت شغلی به لحاظ تقویت توانمندی‌ها، انجام‌وظیفه به نحو مطلوب، رضایت شغلی قوی و پایدار، افزایش حقوق و مزایا. منافع بعد سازمانی عبارتند از: بهره‌وری بیشتر، غیبت کمتر، دستیابی به اهداف، جابه‌جایی و انتقال کمتر، تقویت احساس تعلق و تعهد سازمانی؛ منافع بعد اجتماعی شامل دفاع از حیثت و اعتبار سازمان، کمک به جلوگیری از بروز ناهنجاری‌های اجتماعی و کمک به دوام و استحکام کانون خانواده است (فتحی‌واجارگاه، ۱۳۹۳).

1. Garavan, Carbery & Rock

2. Becerra-Lubies, &., Varghese

3. Baran, Canbazoglu Bilici & Uygun.

با توجه به آنچه گذشت اگر آموزش و پرورش نتواند زمینه‌های بهسازی معلمان خود را فراهم آورد، علاوه بر اینکه معلمان فعلی خود را از دست می‌دهد، در آینده نیز با کمبود معلمانی که دارای شایستگی لازم جهت انجام وظایف خود باشند، مواجه خواهد شد که در شرایط جدید جهانی، موجب ناکارآمدی و عدم پیشرفت نظام تعلیم و تربیت در سطح ملی و بین‌المللی خواهد گردید؛ بنابراین به دلیل پیامدهای مهمی که بهسازی معلمان برای سیستم آموزشی و در نهایت جامعه - از جمله افت کیفیت آموزشی، ترک تحصیل دانش‌آموزان، و عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی - به دنبال خواهد داشت؛ و اینکه آموزش و پرورش چگونه می‌تواند با گسترش حیطه تربیت حرفه‌ای معلم از آموزش ضمن خدمت به‌سوی بهسازی معلمان حرکت کند، سبب گردیده تا شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر بهسازی معلمان مقطع متوسطه و سپس اولویت‌بندی این شاخص‌ها، مسئله اصلی پژوهش حاضر باشد.

در این میان، دوره متوسطه، دوره‌ای است که آموزش عمومی را به آموزش عالی پیوند می‌دهد و گروه کثیری را برای ورود به جامعه و بازار کار مهیا می‌کند؛ از این رو هر نوع نارسایی و خلل در این دوره مستقیماً بر عملکرد و کیفیت هر دو حلقه آموزش، یعنی آموزش عمومی و آموزش عالی، تأثیر به‌سزایی خواهد داشت و بی‌توجهی به شایستگی و بهسازی معلمان پیامدهای ناخوشایندی از جمله افت کیفیت آموزشی، ترک تحصیل دانش‌آموزان، انتقال و جابجایی و عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را برای سیستم آموزشی به دنبال خواهد داشت. با توجه به آنچه گفته شد پژوهشگر در پی شفاف‌سازی وضعیت بهسازی معلمان و نیز ارائه ساز و کارهایی برای توانمندسازی معلمان، از طریق کارگاه‌های آموزشی، خود بهسازی و آموزش‌های رسمی و غیررسمی است که روشن شدن این مسئله می‌تواند منجر به ارتقای کیفی نظام آموزش و پرورش و توسعه پایدار حرفه‌ای معلم گردد.

همچنین در این راستا تلاش شده است به دو سؤال اصلی پاسخ داده شود:

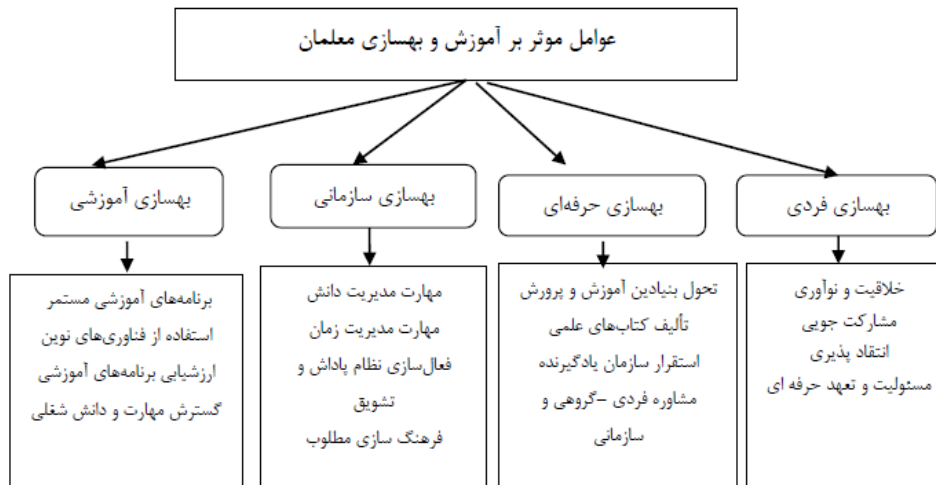
- ابعاد و مؤلفه‌های آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد کدام‌اند؟
- وضعیت هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد چگونه است؟

روش‌شناسی

روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد می‌باشند که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است و نمونه آماری شامل ۲۵۹ معلم است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود. متغیرها و شاخص‌های به‌دست آمده با مشورت صاحب‌نظران و استادان مجرب اصلاح شد. در ادامه پس از تعیین روایی با استفاده از روش تحلیل محتوا با توجه به تایید پرسشنامه توسط متخصصین و اساتید، شاخص‌های پرسشنامه تدوین شد.

همچنین از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و نرم‌افزارهای اکسپرت چویس^۱ و اکسل جهت شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد استفاده شد. در روش سلسله مراتبی (AHP) مقایسه زوجی بین هر کدام از سطوح معیارها انجام می‌گیرد و به کمک نرم‌افزار اکسپرت چویس پرسشنامه‌های مقایسه زوجی تحلیل و نرخ ناسازگاری آن‌ها تعیین می‌شود. چنانچه نرخ ناسازگاری کمتر از ۰/۱ باشد مقایسه‌های زوجی انجام‌گرفته شده قابل قبول است.

در این پژوهش، چهار عامل اصلی به همراه شانزده عامل فرعی، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی معلمان مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد شناسایی شدند که در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱) ابعاد اصلی و فرعی مؤثر بر آموزش و بهسازی

یافته‌ها

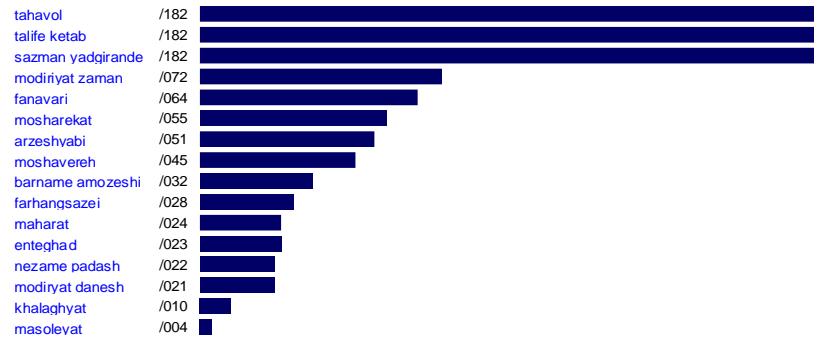
در این پژوهش، با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP) عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد با همکاری خبرگان تهیه و به آزمون گذاشته شده‌اند.

جدول (۱) ابعاد اصلی و فرعی مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران

سوال	ابعاد اصلی	ابعاد فرعی
Q1		برنامه‌های آموزشی مستمر
Q2	بهسازی آموزشی	استفاده از فناوری‌های نوین
Q3		ارزشیابی برنامه‌های آموزشی
Q4		گسترش مهارت و دانش شغلی
Q5		مهارت مدیریت دانش
Q6	بهسازی سازمانی	مهارت مدیریت زمان
Q7		فعال‌سازی نظام پاداش و تشویق
Q8		فرهنگ‌سازی مطلوب
Q9		تحول بنیادین آموزش و پرورش
Q10		تألیف کتاب‌های علمی
Q11	بهسازی حرفه‌ای	استقرار سازمان یادگیرنده
Q12		مشاوره فردی-گروهی و سازمانی
Q13		خلاقیت و نوآوری
Q14	بهسازی فردی	مشارکت‌جویی
Q15		انتقادپذیری
Q16		مسئولیت و تعهد حرفه‌ای

در این تحقیق، نرخ ناسازگاری برابر است با $IR=0/03$. بنابراین چون نرخ ناسازگاری کمتر از $0/1$ است مقایسات زوجی انجام‌گرفته قابل قبول است و شاخص‌ها و عوامل تحقیق سازگار می‌باشند. در تحلیل کلیه پرسشنامه‌ها به این صورت عمل می‌شود که ابتدا نرخ ناسازگاری کلیه مقایسات زوجی محاسبه می‌گردد و جهت رتبه‌بندی معیارها استفاده می‌شود. در ادامه ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی و فرعی آورده شده است. پس از ساخت مدل در برنامه اکسپرت چویس و ورود ماتریس‌های مقایسات زوجی، وزن معیارها به دست آمد.

Synthesis with respect to:
Goal: behsazei moaleman
Overall Inconsistency = /78



شکل (۲) اولویت‌بندی معیارهای فرعی تحقیق

همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌کنید، در اولویت‌بندی عوامل فرعی مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد، تحول بنیادین آموزش و پرورش با درجه وزنی ۰/۱۸۲ و تألیف کتاب‌های علمی با درجه وزنی ۰/۱۸۲ و استقرار سازمان یادگیرنده با درجه وزنی ۰/۱۸۲ به‌طور مشترک در اولویت اول، مهارت مدیریت زمان با درجه وزنی ۰/۰۷۲ در اولویت دوم، استفاده از فناوری‌های نوین با درجه وزنی ۰/۰۶۴ در اولویت سوم، مشارکت‌جویی با درجه وزنی ۰/۰۵۵ در اولویت چهارم، ارزشیابی برنامه‌های آموزشی با درجه وزنی ۰/۰۵۱ در اولویت پنجم، مشاوره فردی-گروهی و سازمانی با درجه وزنی ۰/۰۴۵ در اولویت ششم، برنامه‌های آموزشی مستمر با درجه وزنی ۰/۰۳۲ در اولویت هفتم، فرهنگ‌سازی مطلوب با درجه وزنی ۰/۰۲۸ در اولویت هشتم، گسترش مهارت و دانش شغلی با درجه وزنی ۰/۰۲۴ در اولویت نهم، انتقادپذیری با درجه وزنی ۰/۰۲۳ در اولویت دهم، فعال‌سازی نظام پاداش و تشویق با درجه وزنی ۰/۰۲۲ در اولویت یازدهم، مهارت مدیریت دانش با درجه وزنی ۰/۰۲۱ در اولویت دوازدهم، خلاقیت و نوآوری با درجه وزنی ۰/۰۱۰ در اولویت سیزدهم و مسئولیت و تعهد حرفه‌ای با درجه وزنی ۰/۰۰۴ در اولویت چهاردهم، قرار گرفتند.

اطلاعات حاصل از شکل (۲) در جدول (۲) به‌طور خلاصه ارائه شده است.

جدول (۲) اولویت‌بندی نهایی معیارهای فرعی تحقیق

اولویت	درجه	معیارهای فرعی تحقیق
۷	۰/۰۳۲	برنامه‌های آموزشی مستمر
۳	۰/۰۶۴	استفاده از فناوری‌های نوین

ادامه جدول (۲) اولویت‌بندی نهایی معیارهای فرعی تحقیق

اولویت	درجه	معیارهای فرعی تحقیق
۵	۰/۰۵۱	ارزشیابی برنامه‌های آموزشی
۹	۰/۰۲۴	گسترش مهارت و دانش شغلی
۱۲	۰/۰۲۱	مهارت مدیریت دانش
۲	۰/۰۷۲	مهارت مدیریت زمان
۱۱	۰/۰۲۲	فعال‌سازی نظام پاداش و تشویق
۸	۰/۰۲۸	فرهنگ‌سازی مطلوب
۱	۰/۱۸۲	تحول بنیادین آموزش و پرورش
۱	۰/۱۸۲	تألیف کتاب‌های علمی
۱	۰/۱۸۲	استقرار سازمان یادگیرنده
۶	۰/۰۴۵	مشاوره فردی - گروهی و سازمانی
۱۳	۰/۰۱۰	خلاقیت و نوآوری
۴	۰/۰۵۵	مشارکت‌جویی
۱۰	۰/۰۲۳	انتقادپذیری
۱۴	۰/۰۰۴	مسئولیت و تعهد حرفه‌ای

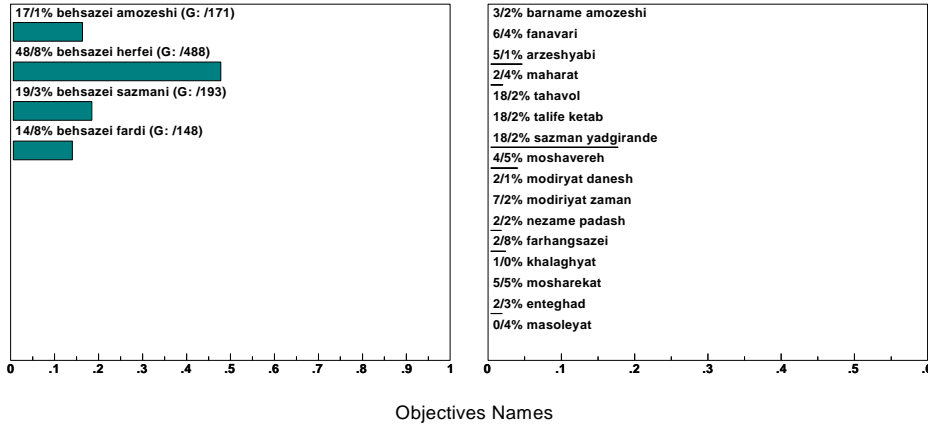
Priorities with respect to:
Goal: behsazai moaleman



شکل (۳) نمودار معیارهای اصلی تحقیق

همان‌طور که در نمودار استخراج‌شده از روش سلسله‌مراتبی (AHP) و نرم‌افزار اکسپرت چوپس مشاهده می‌کنید، در اولویت‌بندی عوامل اصلی مؤثر بر آموزش و بهسازی معلمان مقطع متوسطه شهر بجنورد؛ بهسازی حرفه‌ای با درجه وزنی ۰/۴۸۸ در اولویت اول، بهسازی سازمانی با درجه وزنی ۰/۲۲۹ در اولویت دوم، بهسازی آموزشی با درجه وزنی ۰/۱۷۱ در اولویت سوم، بهسازی فردی با درجه وزنی ۰/۱۴۸ در اولویت چهارم قرار گرفتند.

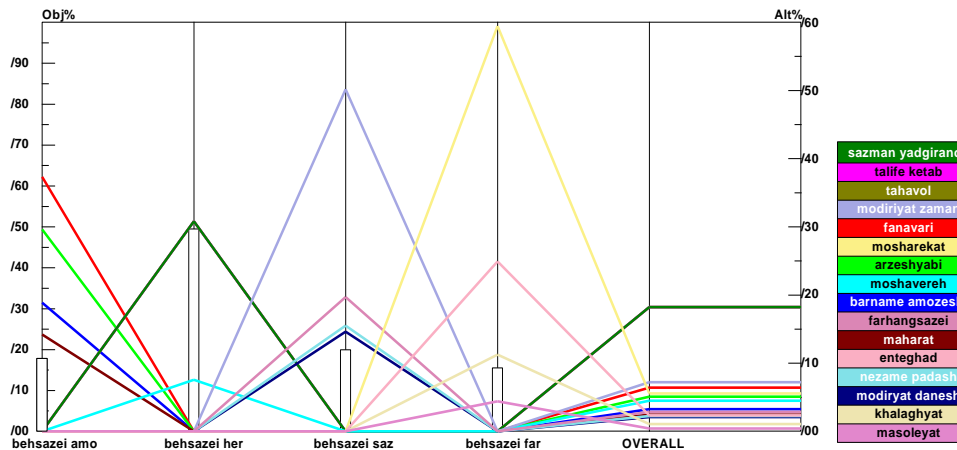
Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: behsazei moaleman



شکل (۴) نمودار دینامیکی معیارهای اصلی و فرعی تحقیق

از میان معیارهای متفاوت و گوناگون، چهار معیار اصلی، بهسازی آموزشی، بهسازی حرفه‌ای، بهسازی سازمانی و بهسازی فردی شناسایی و تعیین شدند. با توجه به پاسخ کارشناسان و نتایج تحلیل سلسله مراتب بهسازی حرفه‌ای با ۴۸/۸٪ در اولویت اول، بهسازی سازمانی با ۱۹/۳٪ در اولویت دوم، بهسازی آموزشی با ۱۷/۱٪ در اولویت سوم و بهسازی فردی با ۱۴/۸٪ در اولویت چهارم اولویت‌بندی عوامل اصلی مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد قرار گرفتند.

Performance Sensitivity for nodes below: Goal: behsazei moaleman



شکل (۵) نمودار دینامیکی جایگزین معیارهای اصلی و فرعی تحقیق

شکل (۵) نمودار دینامیکی جایگزین معیارهای اصلی و فرعی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۳) اولویت‌بندی نهایی معیارهای اصلی تحقیق

اولویت	درجه وزنی	گزینه‌ها
۱	۰/۴۸۸	بهسازی حرفه‌ای
۲	۰/۱۹۳	بهسازی سازمانی
۳	۰/۱۷۱	بهسازی آموزشی
۴	۰/۱۴۸	بهسازی فردی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد است. از میان معیارهای متفاوت و گوناگون، چهار معیار اصلی بهسازی آموزشی، بهسازی حرفه‌ای، بهسازی سازمانی و بهسازی فردی تعیین شدند. با توجه به پاسخ کارشناسان و نتایج تحلیل سلسله مراتبی؛ بهسازی حرفه‌ای در اولویت اول، بهسازی سازمانی در اولویت دوم، بهسازی آموزشی در اولویت سوم و بهسازی فردی در اولویت چهارم اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد قرار گرفتند.

همچنین از بین عوامل فرعی تحقیق، تحول بنیادین آموزش و پرورش، تألیف کتاب‌های علمی و استقرار سازمان یادگیرنده به‌طور مشترک در اولویت اول، مهارت مدیریت زمان در اولویت دوم، استفاده از فناوری‌های نوین در اولویت سوم، مشارکت‌جویی در اولویت چهارم، ارزشیابی برنامه‌های آموزشی در اولویت پنجم، مشاوره فردی-گروهی و سازمانی در اولویت ششم، برنامه‌های آموزشی مستمر در اولویت هفتم، فرهنگ‌سازی مطلوب در اولویت هشتم، گسترش مهارت و دانش شغلی در اولویت نهم، انتقادپذیری در اولویت دهم، فعال‌سازی نظام پاداش و تشویق در اولویت یازدهم مهارت مدیریت دانش در اولویت دوازدهم، خلاقیت و نوآوری در اولویت سیزدهم و مسئولیت و تعهد حرفه‌ای در اولویت چهاردهم اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بجنورد قرار گرفتند.

عصر کنونی که آن را عصر ارتباطات و فناوری اطلاعات می‌نامند، نوع فعالیت در مقوله تعلیم و تربیت نیز متناسب با آن تغییر کرده است. از یک طرف، مدرسه سعی دارد با به‌کارگیری شیوه‌های نو بالندگی، رشد و شکوفایی دانش‌آموزان (آینده‌سازان فردا) را با هدایت برنامه‌های طراحی‌شده تضمین کند و در این راه به طرق مختلف ایفای نقش می‌نماید و از طرف دیگر با ارتباط دوسویه و منطقی بین معلم و دانش‌آموز ذهن دانش‌آموز را خلاق و فعال نموده تا دانش‌آموز شنونده محض

نباشد و بدین گونه بر خلاقیت‌ها و مشارکت آموزشی او افزوده‌شده تا مجهولاتی که در نظر دارد از این طریق به معلوم تبدیل گردد.

ضرورت بازنگری در آموزه‌های آموزشی برای جهت‌دهی به خلاقیت‌های نو، جهت ورود به یک جریان یادگیری و یاددهی صحیح، موجب تغییر در بعضی از روش‌های ناکارآمد و کهنه در نگاه‌های آموزشی است. امروزه نظام آموزشی با تحولات شگرف جهانی مواجه است و برای نیازهای فردا می‌بایست بستر مناسب را برای ورود به یک تحول ساختاری در آموزش و پرورش آماده نماید.

اصلاح ساختار کیفی آموزش و پرورش چیزی نیست که در یک اقدام فوری آن را انجام داد بلکه یک پروسه زمانی است که بنا به تقاضای جامعه نیاز به هماهنگی قطعی دارد. از یک طرف برنامه‌های منسجم برای زدودن غبار جهالت و پیکار با موانعی که بر سر راه کسانی که آماده‌ی یادگیری هستند باید فراهم گردد. این موضوع می‌تواند از طریق کمک به خانواده‌ها، ایجاد و توسعه امکانات آموزشی در مناطق مختلف و محروم کشور، توسعه آموزش رایگان و تشویق و ارتقا سطح فرهنگی جامعه صورت گیرد. از طرف دیگر تغییر محتوای دروس با توجه به نیازهایی که در هر زمان احساس می‌گردد، فرایند توسعه کیفی فعالیت‌های آموزشی و پرورشی را تقویت می‌نماید. به‌کارگیری روش‌های کارآمد آموزشی جهانی که مورد تأیید همه فعالان تعلیم و تربیت است به‌عنوان یک گزینه بی‌بدیل در روش‌های نظام آموزشی مورد استفاده قرار خواهد گرفت تا بتواند با توجه به زمان، ضرورت‌ها را پاسخ دهد. امروزه آزمون‌ها و خطاهایی که در نظام تعلیم و تربیت با تغییر مکرر محتوای کتب درسی بدون هیچ بررسی کارشناسانه‌ای انجام می‌گیرد، مردود شناخته می‌شود. هرچند نیاز زمان اقتضا می‌کند که کتاب‌های آموزشی نیز متناسب با آن و با یک نیازسنجی و قوه منطقی و کارشناسی تغییر کند. چنانچه به این موارد توجه نشود چه‌بسا آسیب‌های جدی به بدنه نظام آموزش و پرورش وارد آمده و ساختار آموزشی یک جامعه با تصمیمات غیراصولی به تدریج فلج شود.

آموزش و پرورش می‌بایست با طراحی و تدوین راهبردهای صحیح مبتنی بر منطق و دوراندیشی با نیازهای نسل حاضر هماهنگ و همراه شده و با اتخاذ تدابیری کارشناسانه، ضمن رفع اضطراب و نگرانی‌های حوزه تعلیم و تربیت، بستر فعال هدایت برنامه‌های آموزشی را در عرصه‌های دینی، فرهنگی، اجتماعی و... آماده نماید.

در راستای یافته‌های پژوهش، موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- جذب و تربیت نیروی انسانی کارآمد در عرصه تعلیم و تربیت؛ به نظر می‌رسد که توسعه و ارتقای مراکز تربیت‌معلم (دانشگاه فرهنگیان) می‌تواند گامی جدی و مؤثر برای حصول اهداف تعلیم و تربیت متناسب با نیازهای کنونی به شمار رود.

- ساماندهی نیروهای فکری در عرصه تعلیم و تربیت برای پیشبرد مقاصد آموزش و پرورش.

- پرهیز از روش‌های سخت‌گیرانه و افراطی در حوزه آموزشی و تربیتی (کارشناسان تعلیم و تربیت افراط و تفریط را از آسیب‌های جدی و غیرقابل‌جبران در حوزه تعلیم و تربیت می‌دانند).

- هدایت روش‌های مناسب در جهت ارتقای فرهنگ جامعه خصوصاً در سطح مدارس (بین دانش‌آموزان) به‌منظور ایجاد خودباوری و رشد و اقتناع درونی نوجوانان و جوانان.

- تحول و بازنگری در محتوای برخی دروس آموزشی و تربیتی با توجه به نیازهای جهانی.

- تحول ساختاری و مدیریتی در آموزش و پرورش با این نگاه که اگر مدیریت توانمند با راهبرهای گلان‌نگر در آموزش و پرورش شکل گیرد سبب تغییر در حوزه‌های موردنیاز کنونی آموزشی و تربیتی شده و توسعه کیفی را در پی خواهد داشت.

از این منظر، آموزش و پرورش می‌بایست برای اجرای برنامه‌های آموزش و پرورش برای حصول اهداف عالی نظام آموزشی مبتنی بر کیفیت و نتایج تأثیرگذار در عرصه تعلیم و تربیت، نیروی انسانی مجرب را با هدایت مراکز آموزشی در مقاطع مختلف مهیا سازد. تربیت نیروهای مجرب سبب خواهد شد شیوه‌های آموزشی و تربیتی طراحی شده به نحو شایسته در جریان آموزش قرار گرفته و اهداف پیش‌بینی شده را تضمین نمایند.

منابع

- حجازی، سید یوسف؛ نساج‌های صرافی، محمدعلی و آهنگری، اسماعیل. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویجی سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹، (۴۰)، صص ۶۷-۵۶.
- سلیمانی، عادل و کریمی، مصطفی. (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های موردنیاز مدرسین در توسعه حرفه‌ای کارورزان و کارآموزان دانشگاه فرهنگیان. همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان.
- فتحی‌واجارگاه، کورش. (۱۳۹۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی برون‌دها و سناریوهای در حال ظهور. اسلاید ارائه شده در کارگاه آموزشی بهسازی منابع انسانی، تهران.
- میر سپاسی، ناصر. (۱۳۸۹). مدیریت راهبردی منابع انسانی و روابط کار، تهران: میر.
- Baran, E., Canbazoglu Bilici, S., Uygun, E. (2016). Investigating the impact of a Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)-based professional development program on science teachers' TPACK. *Handbook of technological pedagogical content knowledge*.
- Becerra-Lubies, R., Varghese, M. (2017). Expansive learning in teachers' professional development: a case study of intercultural and bilingual preschools in Chile. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 1-18.
- Engstrom, 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.

- 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.
- 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.