

دانشگاه فرهنگیان

دوفصلنامه علمی - ترویجی

راهبردهای نوین تربیت معلمان

سال چهارم، شماره ۶، پاییز و زمستان ۱۳۹۷

تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش-

آموزان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۸

محسن دیبایی صابر^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری، کلیه معلمان دوره متوسطه شهر قم (۶۳۴۸ معلم) بوده است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌ای با ۳۶۴ نفر انتخاب شد. برای سنجش شایستگی از مدل اسپنسر و بویاتزیس و برای سنجش اثربخشی از مدل ادموند استفاده شده است. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه محقق-ساخته توسعه شایستگی حرفه‌ای و پرسشنامه محقق‌ساخته اثربخشی معلمان بوده است. براساس مدل اسپنسر و بویاتزیس، شایستگی معلمان دارای دو بعد فردی، شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش و بینش و بعد اجتماعی، شامل اعتبار حرفه‌ای و عمومی و همچنین مدل ادموند ۵ عامل انتقال اهداف بازدهی درس، ارائه منظم اطلاعات، اجتناب از ابهام، کنترل درک، تدارک تمرین و بازخورد را برای اندازه‌گیری اثربخشی معلمان می-سنجد. داده‌ها با بهره‌گیری از ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین توسعه شایستگی معلمان و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش-آموزان همبستگی وجود دارد.

واژگان کلیدی: معلمان، دوره متوسطه، توسعه شایستگی معلمان، اثربخشی.

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران. نویسنده مسئول

(m.dibaei1359@gmail.com)

امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آنها در افزایش اثربخشی نیروی انسانی‌شان وارد می‌سازد. اکنون از منابع انسانی سازمان‌ها انتظار می‌رود تأثیر بیشتری در تولیدات و خدمات خود داشته باشند. یکی از سازمان‌های مهم جامعه، سازمان آموزش و پرورش است که وظیفهٔ تعلیم و تربیت اعضای جامعه را برعهده دارد. این سازمان در راستای انجام وظیفهٔ خطیر خود از عناصر مختلفی بهره می‌برد که یکی از مهم‌ترین عناصر آن، معلمان است. در اهمیت نقش معلمان همین بس که متخصصان و صاحب‌نظران معتقدند کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است و هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلمانش فراتر رود (سرکارآرانی، ۱۳۸۹: ۲۲). بنابراین، به کار گماردن شایسته‌ترین و اثربخش‌ترین افراد برای حرفهٔ معلمی حیاتی‌ترین مسئله است. این در حالی است که متأسفانه در تاریخ آموزش و پرورش ایران، معلمان پس از استخدام، به‌رغم تمامی کاستی‌های نظام استخدامی، روانهٔ کلاس درس شده و کمتر شایستگی‌های آنان از ابعاد حرفه‌ای و شخصیتی سنجیده می‌شود؛ به طوری که نتایج پژوهش‌های مختلف (عابدی، ۱۳۸۴)، دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، نیکنامی (۱۳۸۸)، نادری (۱۳۸۹)، سوگارنسکی^۲ (۲۰۰۰) و کامرون^۳ (۲۰۱۲) نشان داده است که اکثر کسانی که جذب مراکز تربیت معلم شده‌اند، اصولاً شایستگی لازم برای احراز شغل معلمی را ندارند. علاوه بر این نتایج پژوهش‌های مختلف سودسومبون^۴ (۲۰۰۷)، هانتلی^۵ (۲۰۰۸)، سیلوی^۶ (۲۰۱۰)، (نیکنامی، ۸۸) نشان داده است که بین شایستگی‌های موجود و شایستگی‌های مطلوب معلمان تفاوت وجود دارد. علاوه بر این با توجه به وضعیت در حال گذار جهان و به تبع آن کشور ما به لحاظ فناوری، رشد و گسترش فزایندهٔ علوم به‌ویژه در حوزهٔ روانشناسی رشد و یادگیری و نیز تغییر رو

^۲Schugurensky

^۳Cameron

^۴sudsomboon

^۵Huntly

^۶selvi

به جلوی نظام آموزش و پرورش کشور در زمینه اهداف و مأموریت‌ها و به تبع آن افزایش وظایف معلمان و نقش محوری آنان در آموزش و اینکه هیچ فرد دیگری جز معلم نمی‌تواند تأثیر بیشتری بر آنچه بر مدارس می‌گذرد، داشته باشد و اوست که می‌تواند تعلیم و تربیت را فرایندی توأم با لذت و کامیابی یا فرایندی بی‌تمرکز کند (مهرمحمدی، ۱۳۹۲: ۷۴)، پس ایجاد می‌کند تا نقش شایستگی معلمان در اثربخشی فرایند یاددهی-یادگیری بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. بنابراین توجه به شایستگی‌های معلمان و توسعه این شایستگی‌ها از اهمیت و ارزش بسیاری برخوردار است. علاوه بر این نتایج پژوهش‌های عابدی و همکاران (۱۳۸۴)، دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) عبدالمی و همکاران (۱۳۸۹) و کارن^۷ (۲۰۱۵)، کولدارخان^۸ (۲۰۱۶) نشان داده است که توجه به شایستگی معلمان از اهمیت و ارزش زیادی برخوردار است. این درست همان چیزی است که موجب شده در آموزش و بهسازی منابع انسانی، شایستگی اهمیت یابد. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی‌محور و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند.

سازمان‌ها به دلایلی از قبیل کاهش هزینه‌های ناشی از عملکرد ضعیف یا انتقال نامناسب انتظارات کارکنان، تدوین مسیرهای تعالی و ارتقای کارکنان هر سازمان، شفاف‌سازی استانداردهای کاری برای ارزیابی عملکرد، افزایش تحرک کارکنان در سازمان، فراهم کردن توانایی و انعطاف‌پذیری بیشتر در مواقع نیاز؛ حصول اطمینان از اثربخشی هزینه‌ای و هدف‌محور بودن آموزش‌ها و مهارت‌های توسعه حرفه‌ای؛ ایجاد محیط کاری مثبت و مطلوب‌تر و کارکنان نیز به دلایلی از قبیل فراهم کردن مجموعه شفاف‌ی از انتظارات برای کارکنان و توانمندی آنان در اتخاذ تصمیمات بهتر و انجام اثربخش‌تر وظایف؛ توانمندسازی کارکنان برای ارائه عملکردی و رای نقش‌های فردی، از طریق آموزش شایستگی‌های بیشتری که از سوی سازمان ارزشمند تلقی می‌شود؛ دستیابی به شایستگی‌های ضروری برای انجام کارهای خود؛ ایجاد اعتماد به نفس با حصول موفقیت از طریق کسب شایستگی‌های ضروری، افزایش پتانسیل و رضایت شغلی؛ استفاده اثربخش‌تر و کارآمدتر از زمان آموزش؛ ایجاد سازوکاری برای شناسایی توانایی کارکنان، حصول اطمینان از اینکه ارتقای حرفه‌ای افراد و گام‌های مورد نیاز برای آموزش امور سازمان ثبت و تأیید شده است، رویکرد شایستگی‌ها را به عنوان اساس و انسجام بخش

⁷Karen

⁸Kuldarkhan

فعالیت‌ها و اقدامات خود در حوزه منابع انسانی انتخاب کرده‌اند (دیینگر؛ ۱۶: ۲۰۱۲).

تعاریف مختلفی از شایستگی بیان شده است. بویاتزیس^۹ (۱۹۸۲) می‌گوید: «شایستگی به‌طور کلی بر روی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌تواند انگیزش، رفتار، نگرش، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه‌ای از دانشی باشد که فرد در انجام کارها و فعالیت‌ها به کار می‌بندد. جکسون و شولر^{۱۰} (۲۰۰۳) نیز معتقدند شایستگی‌ها به عنوان مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌هایی تعریف می‌شوند که یک شخص برای انجام مؤثر یک شغل نیاز دارد (دراگانیدیس، ۲۰۰۶: ۳۱). با توجه به تعاریف شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به‌گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر، شایستگی تصویری از یک انسان رشديافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد.

معلمان که از ارزشمندترین منابع سازمان آموزش و پرورش هستند، با در اختیار داشتن این چتر و با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی با دیگر اجزا سازمان، اهداف سازمانی مورد نظر سازمان خود را تحقق بخشند. از آنجاکه این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در فرایند یاددهی-یادگیری به فعل تبدیل می‌شود، درک و شناخت کامل این منابع و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش آنان بسیار مهم است. بر همین اساس، شناسایی نقش شایستگی‌های معلمان به‌جهت نقشی که در اثربخشی فرایند یاددهی-یادگیری دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مبانی نظری تحقیق

شایستگی معلمان

بحث در زمینه توسعه شایستگی‌های حرفه معلمان در دنیای امروز یک امر جدی، چندوجهی و سیال

^۹Boyatzis

^{۱۰}Jackson & Sholer

^{۱۱}Draganidis

است. دامنه شایستگی‌های حرفه معلمی با توجه به شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای، هویت‌های ثابت و وابسته به شرایط دارند و گستره‌ای از شایستگی‌ها را دربر می‌گیرند.

شایستگی معلم شامل دانش و مهارت‌های مورد نیاز تدریس در مدرسه است. این شایستگی شامل سطوح بالای دانش، ارزش‌ها، مهارت‌ها و حالت‌های شخصی، حساسیت‌ها، قابلیت‌ها و همچنین توانایی تلفیق آنها در جهت عمل و استفاده از روش‌های مناسب است.

ملکی (۱۳۸۸) شایستگی‌های معلمی را به سه حیطه طبقه‌بندی می‌کند:

شایستگی شناختی: منظور از شایستگی شناختی مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل توانا می‌سازد.

شایستگی عاطفی: منظور از شایستگی عاطفی مجموعه گرایش‌ها و علائق معلم در زمینه موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است.

شایستگی مهارتی: آن بخش از شایستگی‌ها است که به مهارت و توانایی‌های عملی معلم در فرایند یادگیری مرتبط باشد (ملکی، ۱۳۸۸).

ابعاد شایستگی

به منظور تعیین الگوی عینی و کاربردی از شایستگی‌های معلمی ناگزیریم که آن را به ابعادی تعریف شده تقسیم‌بندی کنیم؛ پس با الهام از الگوی بویاتریس (۱۹۸۲) و شرودر^{۱۲} (۱۹۸۹) برای شایستگی معلمی دو بعد در نظر گرفته شده است که عبارت‌اند از:

بعد فردی

دانش و معلومات حرفه‌ای: دانش و معلومات زیربنای توسعه مهارت‌ها، نگرش و بینش به شمار می‌رود؛ ولی در بسیاری از موارد به خودی خود تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌ها ندارد.

مهارت‌ها: عبارت از توانایی پیاده‌سازی علم است. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست می‌آید و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود؛ بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات منشا تأثیر زیادی نخواهند بود.

ویژگی‌های شخصیتی^{۱۳}: ویژگی‌های شخصیتی شامل تمایلات، خلق و خو و ویژگی‌های شخصیتی مثل خودآگاهی و اعتماد به نفس است؛ ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های بادوام یک فرد که به توانایی‌های فیزیکی و جسمی فرد و یا خصوصیات شخصی او مربوط است و یک نمایش عمومی از رفتار در یک مسیر معین است، خصایصی مثل درون‌گرا بودن در مقابل برون‌گرایی، همراه بودن در مقابل همواره روحیهٔ تهاجمی و ناسازگار داشتن، شکیبابودن در مقابل عجزبودن، ریزنگر بودن در مقابل کلان-نگر بودن.

نگرش^{۱۴} و بینش: عبارت از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن است. تصویر ذهنی انسان چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین می‌کند و شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست.

بعد اجتماعی

اعتبار حرفه‌ای: قابلیت برقراری ارتباط با افراد مؤثر و درخواست از آنان، با احتمال زیاد پذیرش، یک دارایی نامشهود است؛ این دارایی در طول زمان شکل می‌گیرد و نقش مهمی در ایجاد شبکهٔ کاری و جلب همکاری آنان در اجرای برنامه‌های سازمان دارد.

اعتبار عمومی: اعتبار عمومی یک معلم به جایگاه غیر حرفه‌ای او در اجتماع بازمی‌گردد. واقعیت این است که زندگی کاری و عمومی یک معلم بر یکدیگر تأثیر متقابل می‌گذارد و ادارهٔ این دو به صورت کاملاً منفصل از هم امکان‌پذیر نیست.

اثر بخشی معلمان

مفهوم اثر بخشی بسیار عمیق است و شاخص‌های مختلفی برای سنجش آن وجود دارد. بر اساس تحقیق کامرون و وتن^{۱۵} (۱۹۵۶) یک تعریف واضح و روشن برای اثر بخشی نه وجود دارد و نه قابل قبول

¹³Personality

¹⁴Attitude

¹⁵Camero.,K.S. & Whetten.D.A

است (دراگاندیس، ۲۰۰۶: ۲۲۲). در فرهنگ مدیریت، اثربخشی را درجه و میزان رسیدن به هدف پیش بینی شده تعریف کرده‌اند.

در تعریف دیگری از اثربخشی، آن را حدی که رفتار اجتماعی مشاهده شده مطابق با انتظاراتی باشد که برای نقش در نظر گرفته شده، قلمداد شده است (جیمز، ترجمه نائلی، ۱۳۷۱: ۱۳). از دیدگاه‌های مختلف ممکن است رفتار فرد اثربخش و یا فاقد اثربخشی باشد یا اینکه رفتار معینی از شخص معینی در یک زمان اثربخش و در زمان دیگر بدون اثربخشی قلمداد شود. اثربخشی درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده است. به بیان دیگر اثربخشی نشان می‌دهد که چه میزان از تلاش‌های انجام شده نتایج مورد نظر را حاصل نموده است (صمدی، ۱۳۷۷: ۱۸)

تلاش برای اثربخشی وجه اصلی و اشتراک همه سازمان‌هاست؛ به گونه‌ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمان و مدیریت آگاهانه و غیرآگاهانه، مستقیم یا غیر مستقیم به آن پرداخته‌اند. در آموزش و پرورش نیز به اثربخشی عناصر مختلف نظام آموزشی به‌ویژه معلمان بسیار تأکید شده است.

باتوجه به مطالعات انجام شده و به علت اهمیت شایستگی‌های معلمان، می‌توان بین شایستگی‌های معلمان و اثربخشی آنان رابطه منطقی برقرار کرد. بنابراین محقق قصد دارد در این پژوهش به بررسی رابطه بین شایستگی‌های معلمان و اثربخشی آنان بپردازد. بسیاری از محققان بر این عقیده‌اند که وجود شایستگی‌های معلمان یک ابزار حیاتی جهت افزایش اثربخشی آنان است. مطالعات و تحقیقاتی که در زمینه شایستگی‌های معلمان انجام شده است، دقیقاً به این مسئله توجه دارند که معلمان برای اثربخشی در انجام وظایف به چه مجموعه‌ای از دانش، مهارت، ویژگی‌های رفتاری و صفات شخصی نیاز دارند. هانتلی در پژوهشی کیفی، شایستگی معلمان را در ۶ دسته آماده‌سازی مناسب، داشتن دانش پایه عمیق برای تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذی‌نفعان، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه‌بندی نمود. هانتلی^۱ (۲۰۰۸: ۵۳).

سودسومبون (۲۰۰۷) در یک مطالعه کیفی از ۲۱ نفر از افراد متخصص دانشگاهی استفاده کرد تا بتواند شایستگی‌های لازم برای تدوین برنامه آموزش مبتنی بر شایستگی را تعیین کند. او دریافت شایستگی‌های کلیدی که در برنامه‌های آموزشی باید پوشش داده شوند، شامل موارد زیر است:

توانایی کاربرد دانش

صلاحیت دقیق فنی

توانایی فهم و حل مسئله

اثربخشی فردی و تیمی

فهم مسائل اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، محیطی، جهانی

درک مسئولیت‌های حرفه‌ای (سودسومبون، ۲۰۰۷: ۱۲).

اوالس^۷(۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان « یادگیری برای تدریس در جامعه دانش » که بانک جهانی انجام داد، شایستگی تدریس را به چهار حیطه تقسیم می‌کند که عبارت‌اند از:

آماده‌شدن برای تدریس شامل شناخت کامل محتوای موضوع درسی و برنامه درسی ملی، شناخت ویژگی‌ها، دانش و تجربیات دانش‌آموزان، توانایی استفاده از تمامی روش‌های تدریس.

تدارک محیط مناسب یادگیری برای فراگیران شامل ایجاد محیط مملو از انصاف، پذیرش، اعتماد، همکاری و احترام، داشتن انتظارات یادگیری چالش‌برانگیز.

تدریس برای یادگیری شامل بیان روشن و صریح اهداف یادگیری در کلاس، استفاده از راهبردهای تدریس منسجم و معنادار.

حرفه‌ای‌شدن شامل بازخورد گرفتن منظم از فعالیت‌ها، برقراری ارتباط گروهی و حرفه‌ای با همکاران، همکاری و تعامل محترمانه با والدین، مسئولیت‌پذیری و توجه به دانش‌آموزان. (اوالس، ۲۰۰۵: ۲۱).

فرضیه‌های تحقیق

تحقیق حاضر دارای دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی به صورت زیر است.

فرضیه‌های اصلی

بین شایستگی‌های فردی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین شایستگی‌های اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

بین اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی- همبستگی

است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره متوسطه شهر قم ($N=6348$) است. بر

اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده ۳۶۴ نفر برای نمونه انتخاب شد. به

منظور سنجش رابطه توسعه شایستگی معلمان با اثربخشی آنها، با استفاده از چارچوب شایستگی

اسپنسر که شایستگی شامل چهار بعد دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی می‌داند، از دو

پرسشنامه محقق ساخته شایستگی حرفه‌ای و پرسشنامه استاندارد اثربخشی معلم استفاده شد. پرسشنامه

محقق ساخته توسعه شایستگی حرفه‌ای شامل ۳۵ سؤال پنج گزینه‌ای بود که به شیوه لیکرت با مقیاس

(خیلی موافقم، موافق، بی‌نظر، مخالف و خیلی مخالف) طراحی و از ۱ تا ۵ امتیازبندی شده بود. در این

پرسشنامه به منظور شناسایی شایستگی حرفه‌ای معلمان از مؤلفه‌های شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های

اجتماعی، اعتبار حرفه‌ای عمومی و اعتبار حرفه‌ای استفاده شده است. در این پژوهش پس از تأیید

اعتبار محتوایی به کمک صاحب‌نظران، ضریب پایایی این پرسشنامه در نمونه مقدماتی (با حجم ۳۰ نفر)

چک شد و آلفای کرونباخ /۸۱ نشان‌دهنده پایایی سؤالات پرسشنامه و قابلیت استفاده از آن بود.

همچنین، برای اندازه‌گیری اثربخشی معلمان از پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی معلمان با اقتباس از

مدل ادmond و همکاران که ۵ عامل (۱- انتقال اهداف بازدهی درس، ۲- ارائه منظم اطلاعات، ۳-

اجتناب از ابهام، ۴- کنترل درک و ۵- تدارک تمرین و بازخورد) را می‌سنجد و دارای ۳۶ سؤال در

طیف گزینه‌ای لیکرت است. روایی محتوایی پرسشنامه را صاحب‌نظران تأیید کردند و پس از تأیید

روایی، پایایی پرسشنامه پس از اجرا از طریق ضریب آلفای کرونباخ /۷۲ محاسبه شد.

در این تحقیق داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، ضریب تعیین تجزیه و تحلیل شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصدی جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مذکر	۱۷۷	۶۲/۴۸
مؤنث	۱۸۷	۳۷/۵۱
جمع	۳۶۴	۱۰۰

جدول ۱ نشان می‌دهد که ۴۸/۶۲ درصد از پاسخ‌دهندگان پژوهش مرد و ۳۷/۵۱ زن هستند.

جدول ۲: توزیع فراوانی و سطح تحصیلات

نوع مدرسه	فراوانی	درصد
کاردانی	۵۹	۲۰/۱۶
کارشناسی	۲۱۸	۸۹/۵۹
کارشناسی ارشد	۸۷	۹۰/۲۳
جمع کل	۳۶۴	

جدول ۲ نشان می‌دهد که ۱۶/۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان پژوهش دارای مدرک کاردانی، ۵۹/۸۹ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۳/۹۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

۱. بین شایستگی‌های فردی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۳: رابطه بین شایستگی‌های فردی و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (η^2)
شایستگی-های فردی	۳۶۴	۷۱/۲۲	۸/۳۳	/۶۵۱	۰/۰۱۸	۳۸/۴۲
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/651$ بین شایستگی فردی معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از شایستگی فردی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $42/38$ به دست آمد که به این معنی است که $42/38$ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از شایستگی‌های فردی آنان است.

۲. بین شایستگی‌های اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۴: رابطه بین شایستگی‌های اجتماعی و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (η^2)
شایستگی-های اجتماعی	۳۶۴	۶۹/۱۲	۴/۳۳	/۶۱۹	۰/۰۱۸	۳۱/۳۸
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/619$ بین شایستگی اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از شایستگی اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $38/31$ به دست آمد که این به این معنی است $31/38$ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از شایستگی‌های اجتماعی آنان است.

آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱:

بین دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۵: رابطه بین دانش و معلومات حرفه‌ای و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
دانش و معلومات حرفه‌ای	۳۶۴	۸۷/۴۵	۳/۳۳	/۷۴۳	۰/۰۱۸	۲۰/۵۵
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۵، مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/743$ بین دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از دانش و معلومات حرفه‌ای بیشتری برخوردار

باشند، از اثربخشی بیشتری برخوردار خواهند بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۵۵/۲۰ به دست آمد و این به این معنی است که ۵۵/۲۰ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از دانش و معلومات حرفه‌ای آنان است.

فرضیه ۲:

بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۶: رابطه بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
مهارت‌های معلمان	۳۶۴	۸۹/۰۵	۳/۸۱	/۷۹۱	۰/۰۱۸	۵۸/۶۲
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۷۹۱ بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از مهارت‌های بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۶۲/۵۸ به دست آمد و این به این معنی است که ۶۲/۵۸ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از مهارت‌های معلمان است.

فرضیه ۳:

بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۷: رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (V)
ویژگی-های شخصیتی معلمان	۳۶۴	۸۱/۹۵	۲/۷۸	/۷۶۴	۰/۰۱۸	۳۶/۵۸
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/764$ بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است ($P < 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی دار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از ویژگی‌های شخصیتی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/58/36$ به دست آمد که به این معنی است که $0/58/36$ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از ویژگی‌های شخصیتی آنان است.

فرضیه ۴:

بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۸: رابطه بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (V)
نگرش و بینش معلمان	۳۶۴	۷۱/۱۱	۵/۳۳	/۷۲۴	۰/۰۱۸	۴۱/۵۲
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۸ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه

۰/۷۲۴ بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از نگرش و بینش بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۵۲/۴۱ به دست آمد که به این معنی است که ۵۲/۴۱ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از نگرش و بینش آنان است.

فرضیه ۵:

بین اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۹: رابطه بین اعتبار حرفه‌ای و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (V)
اعتبار حرفه‌ای	۳۶۴	۷۶/۱۵	۴/۱۲	۰/۷۰۵	۰/۰۱۸	۷۰/۴۹
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۹ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۷۰۵ بین اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P > 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از اعتبار حرفه‌ای بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی بیشتری خواهند داشت.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۴۹/۷۰ به دست آمد که به این معنی است ۴۹/۷۰ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از شایستگی‌های اجتماعی آنان است.

فرضیه ۶:

بین اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۱۰: رابطه بین اعتبار عمومی و اثربخشی معلمان

شاخص-های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی-داری	ضریب تعیین (V)
اعتبار عمومی	۳۶۴	۷۰/۹۵	۴/۳۳	/۶۱۱	۰/۰۱۸	۳۳/۳۷
اثربخشی معلمان	۳۶۴	۶۳/۲۲	۵/۸۱			

باتوجه به جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $۰/۶۱۱$ بین اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از $۰/۰۵$ است ($P > ۰/۰۵$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با ۹۵% اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از اعتبار عمومی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود.

همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $۳۷/۳۳$ به دست آمد که به این معنی است که $۳۷/۳۳\%$ درصد از اثربخشی معلمان ناشی از اعتبار عمومی آنان است.

بحث و بررسی

باتوجه به آزمون فرضیه اصلی تحقیق و تأیید آن، مشخص می‌شود که بین توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش‌آموزان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با یافته‌های تحقیقات پارکر^{۱۸} (۲۰۰۷)، ترنت^{۱۹} (۲۰۱۲)، استورگیس^{۲۰} (۲۰۱۵)،

¹⁸ Parker

¹⁹ Trent

²⁰ Sturgis

که دربارهٔ رابطهٔ توانمندسازی معلمان و شایستگی‌های حرفه‌ای آنان انجام شده است، همخوانی دارد. باتوجه‌به آزمون فرضیهٔ اول و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعهٔ شایستگی‌های فردی معلمان و اثربخشی آنان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این معلمان با شناخت و شکوفاسازی توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی خود احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند به اتکای توانایی‌های خود می‌توانند راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید خلق کنند و بر این اساس، مطمئن‌اند می‌توانند وظایف خود را با کیفیت لازم انجام دهند. آنان برای اهداف و فعالیت‌هایی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائلند و اقدامات و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست. این‌گونه معلمان دربارهٔ آنچه انجام می‌دهند دقت می‌کنند و بدان اعتقاد دارند و با تکیه بر توانایی‌ها و استعداد‌های فردی خود طرح‌ها و روش‌های مختلفی را برای پیاده‌کردن برنامه‌های خود برنامه‌ریزی می‌کنند.

باتوجه‌به آزمون فرضیهٔ دوم و تأیید آن مشخص شد که بین توسعهٔ شایستگی‌های اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این‌گونه معلمان از موقعیت و پایگاه اجتماعی خود و شغل معلمی در منطقهٔ تدریس خود آشنا هستند و به اتکای این آشنایی موجبات همکاری و مشارکت ساکنان منطقه را در مشارکت و عمران و آبادانی مدرسه طلب می‌کنند و با رفع موانع و مشکلات مدرسه موجب مرتفع‌شدن مشکلات مدرسه و تسهیل فرایند یادگیری دانش‌آموزان در مدرسه می‌شوند.

باتوجه‌به آزمون فرضیهٔ سوم و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعهٔ دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. در این زمینه توجه به سه نکته ضروری است.

الف) تسلط معلم بر دانش موضوعی: ضروری است که معلمان بر رشته یا رشته‌های مرتبط با موضوع تدریس خود مسلط باشند. معلم با تسلط بر دانش موضوعی می‌تواند دربارهٔ یک موضوع بیشترین اطلاعات را در اختیار دانش‌آموز قرار دهد و از این طریق او را به پرسیدن سؤالات مختلف دربارهٔ آن موضوع درسی تشویق کند.

ب) تسلط بر دانش روانشناسی: معلمان می‌توانند از این دانش برای شناخت دانش‌آموزان، هدایت فرایند یاددهی‌یادگیری، تعاملات سالم، مدیریت کلاس و امور وابسته، فهم عمیق از دانش روانشناسی حداقل در زمینهٔ یادگیری، تربیتی، رشد و کودکان استثنایی را به کار گیرند.

ج) تسلط بر دانش برنامهٔ درسی: معلم مشارکت‌کنندهٔ فعال در تدوین برنامهٔ درسی و مجری آن

است. یا حداقل به عنوان مجری آگاه و مسئول برنامه درسی، ایفای نقش می‌کند.

باتوجه به آزمون فرضیه چهارم و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعه مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد امروزه آموزش و پرورش کلید تغییر مسیر جهانی است و اگر بخواهیم تغییری در زندگی اجتماعی به وجود آوریم، باید از مدرسه آغاز کنیم و اگر بخواهیم تغییری را از مدرسه شروع کنیم، بی‌تردید باید از معلم شروع کنیم. معلمی که می‌خواهد در جامعه کنونی اصلاحاتی را ایجاد کند، باید دارای ویژگی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌هایی خاص باشد. در عصر حاضر فقط دانابودن و داشتن دانش و اطلاعات کافی نیست؛ بلکه امروزه بهترین معلمان کسانی هستند که اوقات خود را صرف یادگیری می‌کنند. یک معلم کارآمد معمولاً تحولات مربوط به رشته خود را تعقیب می‌کند و دائماً مهارت‌های خویش را بهبود می‌بخشد. آنها همواره در حال آموختن هستند. ژاپنی‌ها می‌گویند: «شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام است»؛ پس هر گاه معلمان از آموزش و مهارت‌های لازم برخوردار شوند، قادرند این فرهنگ را در بین دانش‌آموزان توسعه دهند. کاربردی‌کردن این مهم در عرصه تعلیم و تربیت می‌تواند زمینه‌ساز تحول در آموزش و پرورش دانش‌آموزان باشد. بنابراین، امروزه معلمان باید به مهارت‌هایی دست پیدا کنند تا به کمک آنها از قافله علم و فناوری روز عقب نمانند و با آن همگام شوند و از طریق آن جامعه را بسازند.

برخی از این مهارت‌ها عبارت‌اند از آشنایی با فناوری اطلاعات و قدرت به‌کارگیری آن در جریان آموزش، آشنایی با فنون پژوهش، انجام پژوهش و بهره‌گیری از نتایج آن در عمل، توجه به آموزش و پرورش خلاق و پرورش خلاقیت فراگیران، آشنایی با مهارت‌های کلاس‌داری و شیوه‌های نوین تدریس.

باتوجه به آزمون فرضیه پنجم و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعه ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که از جمله ویژگی‌های شخصیتی معلم می‌توان به مواردی از قبیل سعه صدر، آراستگی ظاهر، تواضع و فروتنی، مبادی آداب، شوخ‌طبع، عامل به معروف، ناهی از منکر، فعال، شادمان و خندان و ... اشاره کرد. این ویژگی‌ها در تعامل با دانش‌آموزان، توجه دانش‌آموزان را جلب می‌کند و معلم را در جایگاه الگویی برای دانش‌آموزان قرار می‌دهد. وقتی که معلمی از نظر رفتاری، علمی و اخلاقی مورد تأیید دانش‌آموزان باشد، این امر موجب تسهیل شکل‌گیری روابط بین معلم و دانش‌آموز شده و در نتیجه این تعامل

موجبات پیشرفت علمی دانش‌آموز فراهم می‌شود.

باتوجه‌به آزمون فرضیه ششم و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعه نگرش و بینش معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه‌های آموزشی دانش‌آموزان نگرش معلمان به‌طورکل و نگرش مثبت آنان به‌صورت اخص است. اگر معلمان به مدرسه، دانش‌آموزان، والدین و همکاران خود نگرش مثبتی داشته باشند و آنان را مانند همکار و همیار خود در فعالیت‌های یاددهی-یادگیری تلقی کرده و هرجا ضرورت داشته باشد، از مشارکت آنان برای پیاده‌سازی برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی خود استفاده خواهد کرد، در این صورت (مشارکت گروه‌های مختلف)، عنصر تعهد نسبت به این برنامه‌ها در افراد شکل می‌گیرد و به پشتوانه این مشارکت و تعهد موجب بهبود فعالیت‌های یادگیری خواهد شد.

باتوجه‌به آزمون فرضیه هفتم و تأیید آن، مشخص شد بین توسعه اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که معلمان در نقش افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را برعهده دارند، باید از اصول حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی-یادگیری در مدرسه و موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود. براساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند: اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکارشدن آنها در رفتار واقعی معلم است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین شکل و روش به انجام رساند.

باتوجه‌به آزمون فرضیه هشتم و تأیید آن، مشخص شد بین توسعه اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. اهمیت نقش معلم از آنجا نشئت می‌گیرد که وی در جامعه، در نقش منبع معرفت علمی، آگاهی و شناخت، خدمت‌گذاری می‌کند. بنابراین توان نظارتی، کنترلی و هدایتی او در هر جامعه‌ای بالاخص در جوامع جدید و برای نسل جدید بیش از پیش به‌طور آشکار مشاهده می‌شود. معلم زمانی قادر است از عهده وظایف آموزشی خود به‌خوبی و شایستگی برآید که برای پذیرش شغل مهمی که برعهده دارد، از شأن و منزلت والائی برخوردار باشد؛ زیرا موقعیت، منزلت و پایگاه اجتماعی

بالتر در روحیه و کارآیی آنها تأثیر بسزایی خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش‌آموزان در شهر قم بود. در مجموع نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که توسعه ابعاد فردی و اجتماعی شایستگی معلمان (یعنی اعتبار حرفه‌ای و اعتبار عمومی) بر اثربخشی معلمان دوره متوسطه تأثیر دارد.

همان‌گونه که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، توسعه شایستگی معلمان می‌تواند نقش مؤثری در افزایش اثربخشی معلمان دوره متوسطه داشته باشد. بنابراین باید سعی شود برنامه عملیاتی برای شایسته‌سازی و شایسته‌گزینی به‌تدریج در دوره تربیت معلم و مدارس اجرا شود و عناصر آن تقویت شود. از آنجاکه فرضیه اصلی تحقیق با ضریب همبستگی نسبتاً بالایی تأیید شده است، تقویت بنیادهای شایستگی در آموزش و پرورش به‌ویژه قشر معلمان به‌منظور بهبود کیفیت و اثربخشی آنان اجتناب‌ناپذیر است. به همین منظور پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی وزارت آموزش و پرورش با اجرای برنامه‌های عملیاتی شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی، شاخص‌های آن را به‌ترتیب اولویت‌بندی به‌دست‌آمده در این پژوهش مدنظر قرار دهند. همچنین با توجه به اینکه افزایش شایستگی معلمان و از سویی دیگر افزایش اثربخشی فرایند یاددهی-یادگیری می‌تواند موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود کیفیت، بهبود ایمنی، نگرش هرچه مثبت‌تر به کار، بهبود مهارت، همکاری صمیمانه‌تر در محیط کاری، مدیریت پویا و... شود؛ پس با توجه به نتایج تحقیق و نقش مؤثر شایستگی معلمان بر بهبود تدریس آنان، تدوین یک برنامه و مدل جامع از شایستگی‌های معلم و اجرای آن در سازمان آموزش و پرورش منجر به تحقق اهداف فوق خواهد شد.

منابع

- دانش‌پژوه، زهرا و فرزاد، ولی‌الله. (۱۳۸۵). «ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی». فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره ۱۸. ۱۷۰ - ۱۳۵.
- عابدی، احمد؛ عریضی، حمیدرضا و سبحانی‌نژاد، مهدی. (۱۳۸۴). «بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با نظریه‌های یادگیری و کاربرد آنها در فرایند تدریس». دوامنامه دانشور رفتار. شماره ۱۵. ۷۵ - ۶۳.
- سرکارارانی، محمدرضا. (۱۳۸۹). اصلاحات آموزشی و مدرن‌سازی با تأکید بر مطالعه تطبیقی آموزش و

پرورش ایران و ژاپن. تهران: روزنگار.

اصغر آزاد، محسن. (۲۰۰۳). انتخاب، تعیین و تغییر مدیران. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

کشاوری، امیر؛ شاه نصیری، مهدی و کلانتری، مهرداد. (۱۳۸۸). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عمل به باورهای دینی در دانشجویان. دوفصلنامه علمی تخصصی مطالعات اسلامی و روانشناسی، شماره ۴، ۸۳-۹۶.

دولتی، علی‌اکبر؛ جمشیدی؛ لاله؛ امین بیدختی علی‌اکبر. (۱۳۹۵). «ویژگی‌های بایسته معلمان در بهبود فرایند یاددهی - یادگیری مدارس هوشمند». نشریه علمی- پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال نهم، شماره ۴۴

صمدی بهمن، شیرین علیرضا. (۱۳۷۷). «مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی». فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهید چمران.

مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۲). بازاندیشی فرایند یاددهی - یادگیری و تربیت معلم. تهران: انتشارات مدرسه.

نادری، اعظم، بقائی رحیم، محمدپور، یوسف. (۲۰۱۰). مقایسه تأثیر دو روش آموزشی مبتنی بر شایستگی

و آموزش سنتی در یادگیری فعال مهارت‌های شناختی و بالینی دانشجویان پرستاری **ICU**

آموزش و پرورش در علوم پزشکی، جلد ۱۲، شماره ۹.

نادری جهرمی، مسعود. (۱۳۹۰). تعیین مهارت‌ها و شایستگی مدیران سازمان تربیت بدنی از دیدگاه آنان و ارائه الگوی مدیریتی. رساله دوره دکتری. دانشگاه علامه طباطبائی تهران

نیکنمایی، مصطفی، کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چهارچوب ادراکی مناسب. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۲۳ (۲۳)، ۲۲-۱.

لطفی نیا، حسین، محسنیا، حسین. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و فرسودگی در میان معلمان ابتدایی تبریز»، مجله فصلنامه آموزش و پرورش، سال سوم، شماره ۱۱.

طبا بردبار، فریبا، کاظمی، سلطانی و رنجبران، جبار. (۱۳۹۰). «رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی براساس صفات شخصیتی معلم در کنار یک مدل علیت».

James, Lipham, James, Hove, (author), Mohammad Ali Nailey (translator) (1998). School Management, Shahid Chamran University Press, Ahvaz [in Persian]

Adetayo, Janet Oyebola (2016). Teachers' Factors as Determinants of the Professional Competence of the Nigeria Certificate in Education (NCE) Teachers. Journal of Education and Practice

- Cameron, Roslyn, Harrison Jennifer L. (2012). The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning: Evidence from labour market program participants. *Australian Journal of Adult Learning*, Volume 52, Number 2.
- Deißinger Thomas, Dipl. Hdl. Silke Hellwig (2012). Structures and functions of Competency-based Education and Training (CBET): A comparative perspective. ISBN 3-937235-49-3
- Duriez, B. (2002). As sheep amidst the wolves: Religion in the social environment, Doctoral Dissertation, Leuven: K. U. Leuven.
- Garcia, P., Kupczynski, p. & Glenda, H. (2011). Impact of teacher personality styles on academic excellence of secondary student. *National Forum of Teacher Education Journal*, 21 (33), 1-8
- Jennifer, L. S. & Brent, R. (2007). "Social investment and personality: A meta-analysis of the relationship of personality traits to investment in work, family, religion, and volunteerism", *Personality and Social Psychology Review* , 11, p.1-19
- Moon Y. L. (2007). Education Reform and Competency Based Education. *Asia Pacific Education Review* Vol. 8, No.2, 337-341.
- Ross, Ch. F. J., Francis, L. J. & Craig, Ch. L. (2005). "Dogmatism, religion, and psychological type", *Pastoral Psychology* , 53, p.483-497
- Saroglou, V (2002), "Beyond dogmatism: The need for closure as related to religion", *Mental Health, Religion & Culture* , 5, p.183-194
- Schugurensky, Danie (2000). The form of informal learning: towards conceptualization of the field. WALL Working Paper No.19
- Wink, P., Ciciolla, L., Dillon, M. & Tracy, A. (2007). "Religiousness, spiritual seeking, and personality: Finding from a longitudinal study", *Journal of Personality* , 75, p.1051
- Draganidis, Fotis & Mentaz, Gregoris (2006). Competency Based Management: A Review of System and Information Management, Approaches and Computer Ssecurity, vol 14 (1), pp 51- 84.
- Chang, shanton & Tharenou, Phyllis, (2004). Competencies needed for managing a Multicultural work group, *Asia pacifi Journd of human Resources*; 42; 5 7, pp60.

