

رابطه بلوغ حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری
لیلا صفایی فخری^{۱*} و صدیقه مسن‌آبادی^۲

The Relationship between Professional Maturity and Innovative Behaviors of
Teachers Teaching at Second Period of Primary Schools in Shahr-e-Rey

Leila Safaeefakhri^{1*} and Sedighe Masanabadi²

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between professional maturity and innovative behaviors in teaching among teachers of the second period of elementary schools in the second district of Shahr-e-Rey. The present study is a descriptive and correlational research. The population of the study consisted of all the teachers teaching at the second period of elementary schools in the second district of Shahr-e-Rey in the academic year of 2019-2020. From among the population, based on Cochran formula, 100 teachers were selected according to simple random sampling method. In order to collect information, the professional maturity questionnaire (Savikas & Profley, 2011) with the Cronbach's alpha coefficient of 0.67 and a researcher-made innovative behaviors questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of 0.86 were used. The obtained data were statistically analyzed via Pearson correlation coefficient and multivariate regression analyses using SPSS software (version 26). The results showed that professional maturity and its components including concern, curiosity, self-confidence and counseling are significantly and positively correlated with innovative behaviors. Moreover, the components of professional maturity, including concern, curiosity, self-confidence, and counseling, can predict teachers' innovative behaviors in teaching.

Keywords: Professional Maturity, Innovative Behaviors in Teaching, Teachers, Second Grade school

1. Ph.D. in educational management, faculty member of the department of educational sciences and psychology, faculty of humanities, Islamic Azad University, Yadegar-e-Imam Khomeini Branch, Tehran, Iran
2. MA. student of elementary education, department of educational sciences and psychology, faculty of humanities, Islamic Azad University, Yadegar-e-Imam Khomeini Branch, Tehran, Iran

*Corresponding Author, Email: Leila.safae@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بلوغ حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهری بود که با روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بلوغ حرفه‌ای ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۱) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷ و پرسشنامه محقق‌ساخته رفتارهای نوآورانه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ استفاده شد. داده‌های به دست‌آمده با آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به‌شیوه همزمان و به کمک نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج بیانگر آن بود که بین بلوغ حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتمادبه نفس و مشاوره گرفتن با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن قادر به پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان هستند.

واژه‌های کلیدی: بلوغ حرفه‌ای، رفتارهای نوآورانه، معلمان و پایه دوم ابتدائی

۱. دکتری مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، گرایش آموزش ابتدایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

مهم‌ترین عامل موفقیت و شکست برنامه‌های آموزش و پرورش، توانایی معلمان است (مهرمحمدی، ۱۳۹۲). سیاست‌گذاران هر چقدر هم کار خود را به‌خوبی انجام دهند بر عهده معلمان است که به اهداف و آرمان‌های تربیت جامعه عمل ببوشانند و این مسئولیت سنگین و پرخطری برای معلم است که با تکیه بر شناخت، آگاهی و تجربه خود - که مجموع آن را می‌توان دانش معلم دانست - این مهم را به انجام می‌رساند (کدخدایی و مهرمحمدی، ۱۳۹۵). در فضایی که هرساله دانش در حال پیشرفت و تحول است معلمان وظیفه بسیار مهمی بر دوش می‌کشند، زیرا باید خود را با این پیشرفت‌ها و تغییرات هماهنگ سازند تا بتوانند افرادی اثربخش برای جامعه تربیت کنند؛ در نتیجه نیاز است تا معلمان همواره در حال ارتقای سطح علمی و آموزشی خود در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی بوده و از یک حالت ایستا و ثابت خارج شوند (شیربیگی، قادری و فریادرس، ۱۳۹۵). لذا معلمان هر جامعه‌ای، اصلی‌ترین عنصر تأثیرگذار بر پیشرفت و بقا یک جامعه‌اند؛ به گونه‌ای که عملکرد بهینه آنان می‌تواند تضمین‌کننده موفقیت یک جامعه باشد (غلامی، عقابی، امیرهاشمی و یداللهی، ۱۳۹۱).

اما معلمان در صورتی می‌توانند در زمینه کاری خود موفق باشند که به بلوغ حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای دست یافته باشند (یان لیو، ۲۰۱۶؛ به نقل از شریفی، ۱۳۹۶). می‌توان گفت معلمان با رسیدن به این مرحله از بلوغ می‌توانند زمینه پیشرفت حرفه‌ای خود را مهیا سازند و در شغل خود به توانمندی برسند و از سوی دیگر رضایت شغلی و دلبستگی شغل هم فراهم می‌شود. بلوغ حرفه‌ای معلمان عبارت است از فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به‌منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری شوند (گاسکی، ۲۰۰۰). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه دانش‌آموزان حرفه‌ای و معلمان قائل است. با این حال، رویکردهای جدید، توسعه و بلوغ حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را دربرمی‌گیرد (ریشتر، کانتز، کلاسن، لودتک و بومرت، ۲۰۱۱). هدف نهایی بلوغ حرفه‌ای معلمان، انتقال یادگیری‌های حرفه‌ای به محیط کلاس و مدرسه و به تبع پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. این مهم متأثر از بستری است که اقدامات توسعه حرفه‌ای معلمان در آن به وقوع می‌پیوندد و نمی‌توان به اتکای اصولی از پیش تعیین‌شده کیفیت آن را تضمین نمود (طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی، ۱۳۹۲).

1. Yan Liu
2. Guskey
3. Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert

نتایج پژوهش باچینسکی و هانسن^۱ (۲۰۱۰) نشان داده است که بلوغ حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود. بلوغ حرفه‌ای معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقای موقعیت اجتماعی حرفه‌ی معلمی متمرکز است. حرفه‌ای شدن، فرآیندی است که به وسیله‌ی آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای می‌شود. معلم حرفه‌ای باید درک عمیق‌تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای جدید از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (وایلانگ، ۲۰۰۷؛ به نقل از کریمی، ۱۳۹۲).

اما با وجود اینکه در سرتاسر جهان امروز، آموزش یادگیری خلاقانه و نوآورانه (تدریس نوآورانه) بخشی الزامی در برنامه‌ی آموزش برای کودکان شده است و شور اشتیاق افراد به موضوع خلاقیت و نوآوری و آموزش آن روزبه‌روز گسترده‌تر می‌شود، پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه بیانگر آن است که هنوز بسیاری از معلمان بیشترین زمان کلاس خود را صرف ارائه‌ی مطالب یا طرح پرسش‌هایی می‌کنند که فقط نیازمند گردآوری دوباره‌ی حقایق ساده‌ی علمی است و تنها یک درصد از زمان صرف‌شده در کلاس را به کارهایی اختصاص می‌دهند که به رفتارهای نوآورانه نیاز دارد (پادروند، ۱۳۹۲).

نموده‌هایی از نوآوری در حوزه‌ی آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیا و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نوآوری در فضا و امکانات مدرسه، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیتهای مکمل فوق برنامه (هاشمی و ملایی‌نژاد، ۱۳۸۹).

تدریس، به‌عنوان یکی از حرفه‌های اثرگذار، همواره بستر مهمی برای بروز و ظهور خلاقیت حرفه‌ای و فردی معلمان، دبیران و مدرسان علاقمند و بانگیزه بوده و هست. بی‌تردید نوآوری در تدریس به‌ویژه در شرایطی که امکانات و ابزارهای مناسب آموزشی در دسترس نیست و معلمان در انجام تکالیف حرفه‌ای خود با کمبودها و محدودیت‌هایی در منابع مورد نیاز خود، دست‌به‌گریبانند، می‌تواند به منزله یک پیشران بسیار اثرگذار در نیل به اهداف آموزشی و یادگیری عمل نماید. از طرف دیگر، در همه حوزه‌های شغلی، داشتن مهارت خلاقیت و خلاق بودن در انجام وظایف حرفه‌ای در کنار سایر صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی، در قرن بیست و یکم به منزله یک عامل مهم در

1. Buczynski & Hansen

موفقیت تلقی می‌گردد (هنریسکن و میشر^۱، ۲۰۱۳). به باور اسکات^۲ (۲۰۱۵) نوآوری و خلاقیت از جمله شایستگی‌های بسیار مهم در جامعه مبتنی بر دانایی است. با این وصف، سؤال اساسی این است که آیا معلمان ما از شجاعت کافی برای نادیده گرفتن سیکل روتین آموزش برخوردارند و می‌توانند دانش‌آموزان را به تأمل و تفکر عمیق‌تر و خلاقه نسبت به مسائل جهت دهند یا خیر؟ بی‌تردید در شرایط نوین اقتصادی، نوآوری در پرتو تلاش هم‌افزایانه تیم‌های پیشرو از نیروهای خلاق حاصل می‌گردد (سایور^۳، ۲۰۰۶). به هر حال، خلاقیت پدیده‌ای عمیقاً اجتماعی است و عمده‌ترین ایده‌های خلاقانه از طریق حلقه‌های خلاقه و مبتنی بر همکاری پدید می‌آید. با این حال، تعداد کمی از مدارس هستند که به دانش‌آموزان یاد می‌دهند تا به خلق ایده و دانش بپردازند. مک لولین و لی^۴ (۲۰۰۸) اعتقاد دارند که هدف غایی آموزش و یادگیری برانگیختن پتانسیل‌های یادگیرندگان برای خلق و تولید ایده‌ها، مفاهیم و دانش است. برای نیل به این مقصود لازم است معلمان مجموعه تجارب یادگیری معنی‌داری را تدارک ببینند که از طریق آنها خلاقیت دانش‌آموزان شکوفا گردد. در این میان، معلمان می‌توانند با تشویق، شناسایی و تقویت خلاقیت یادگیرندگان، نقش مهمی ایفا نمایند (روبینسون^۵، ۲۰۰۶). بنابراین، با توجه به کاستی‌هایی که در زمینه رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان وجود دارد و اهمیت بلوغ حرفه‌ای معلمان، پژوهش حاضر در صدد پاسخ‌گویی به این سوال است که آیا بین بلوغ حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش‌شناسی

از آن‌جا که این پژوهش به بررسی رابطه بلوغ حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان می‌پردازد، از نوع توصیفی-همبستگی بوده و از نظر هدف مطالعه کاربردی می‌باشد که به صورت مقطعی در بهار سال ۱۳۹۹ انجام گرفت. در این مطالعه، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس پایه دوم ابتدائی ناحیه دو شهر ری در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود. براساس آمار گرفته شده جامعه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ نفر معلم پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه و به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد که در زیر ویژگی‌های آنها شرح داده می‌شود:

پرسشنامه بلوغ حرفه‌ای: ساویکاس و پرپلی (۲۰۱۱)، بر مبنای نظریه ساختار حرفه‌ای ساویکاس، به تجدیدنظر پرسشنامه بلوغ شغلی کرایتز پرداختند. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال

1. Henriksen & Mishra
2. Scott
3. Sawyer
4. McLoughlin & Lee
5. Robinson

است. مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی (۵ سؤال؛ شامل گویه‌های ۱، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱)، کنجکاوی (۶ سؤال؛ شامل گویه‌های ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۲)، اعتماد به نفس (۶ سؤال؛ شامل گویه‌های ۳، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳) و مشاوره گرفتن (۶ سؤال؛ شامل گویه‌های ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۰) است؛ تا میزان آمادگی و سازگاری افراد برای انتخاب شغل را مورد سنجش قرار دهد. ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۱)، پایایی این نسخه را به روش تحلیل عاملی برای مؤلفه دغدغه ۰/۵۲، کنجکاوی ۰/۸۵ و اعتماد به نفس ۰/۹۳ به دست آورده‌اند. برای تعیین پایایی، پس از اجرای آزمایشی بر روی ۵۰ نفر از معلمان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷ به دست آمد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی ۰/۶۲، کنجکاوی ۰/۶۹، اعتماد به نفس ۰/۷۱ و مشاوره گرفتن ۰/۶۷ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای نوآورانه در تدریس: جهت سنجش رفتار نوآورانه در تدریس براساس پرسشنامه‌های سازمان نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) و رفتارهای نوآورانه جانگ و هارتوگ (۲۰۱۰)، پرسشنامه محقق‌ساخته تدوین شده است. روایی آن براساس نظر استادان و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۶ بدست آمد که مورد تأیید است.

در این تحقیق، متناسب با متغیرهای مورد مطالعه و نوع داده‌های جمع‌آوری شده، به منظور توصیف آنان از شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع نمره‌ها استفاده شد. در مرحله تحلیل آماری، با توجه به ماهیت مقیاس اندازه‌گیری که از نوع فاصله‌ای است و فرضیه‌های تحقیق برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری متناسب با اهداف پژوهش؛ نظیر آزمون کلموگروف اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش، بیانگر آن بود که ۲۸ درصد (۲۸ نفر) کمتر از ۳۰ سال، ۲۰ درصد (۲۰ نفر) بین ۳۱-۴۰ سال، ۲۴ درصد (۲۴ نفر) بین ۴۱-۵۰ سال، ۲۱ درصد (۲۱ نفر) بین ۵۱-۶۰ سال و ۲۱ درصد (۲۱ نفر) بیش از ۶۱ سال بودند. ۳۱ درصد (۳۱ نفر) پاسخگویان مرد و ۶۹ درصد (۶۹ نفر) زن بوده‌اند. سطح تحصیلات نیز بدین صورت بود که ۳۲ درصد (۳۲ نفر) فوق دیپلم، ۴۴ درصد (۴۴ نفر) کارشناسی، ۲۴ درصد (۲۴ نفر) کارشناسی ارشد بودند.

به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، ابتدا میانگین و انحراف معیار محاسبه شد که در

جداول ذیل ارائه شده است:

جدول (۱) آمار توصیفی متغیر بلوغ حرفه‌ای، ابعاد آن و رفتارهای نوآرانه در تدریس

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
نگرانی	۱۹/۲۳	۳/۶۰	-۰/۳۱	۰/۴۳
کنجکاوی	۱۹/۹۳	۳/۸۳	۰/۰۶	-۰/۲۷
اعتماد به نفس	۲۰/۰۶	۳/۹۱	۰/۰۵	-۰/۵۰
مشاوره گرفتن	۱۶/۸۶	۳/۵۳	۰/۰۰۲	-۰/۴۷
بلوغ حرفه‌ای	۷۵/۹۸	۹/۸۲	۰/۹۸	۰/۷۵
رفتارهای نوآرانه در تدریس	۴۵/۳۷	۱۱/۶۶	۰/۱۶	-۰/۳۰

باتوجه به جدول (۱) میانگین متغیر بلوغ حرفه‌ای بدین صورت می‌باشد که نگرانی ۱۹/۲۳، کنجکاوی ۱۹/۹۳، اعتماد به نفس ۲۰/۰۶، مشاوره گرفتن ۱۶/۸۶، بلوغ حرفه‌ای ۷۵/۹۸، و میانگین رفتارهای نوآرانه در تدریس ۴۵/۳۷ می‌باشد.

همچنین با توجه به اینکه یک ملاک معمول برای ارزیابی نرمال بودن، بررسی کجی (چولگی) است؛ برخی معتقدند که کجی باید بین $+2$ و -2 باشد تا نرمال بودن توزیع پذیرفته شود. همان‌گونه که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد کجی تمامی متغیرها در این محدوده قرار دارد. بنابراین می‌توان پذیرفت که نمرات آن‌ها از توزیع نرمال برخوردار است.

همچنین جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نیز استفاده شد. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در دو گروه در جداول زیر خلاصه شد. آن متغیرهایی که مقدار معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ دارند دارای توزیع نرمال هستند.

جدول (۲) بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	آماره	سطح معنی داری
نگرانی	۰/۰۸۹	۰/۰۵۱
کنجکاوی	۰/۰۷۳	۰/۲۰
اعتماد به نفس	۰/۰۷۴	۰/۲۰
مشاوره گرفتن	۰/۰۸۶	۰/۰۶
رفتارهای نوآرانه در تدریس	۰/۰۵۴	۰/۲۰

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برای متغیرهای نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس، مشاوره گرفتن و رفتارهای نوآورانه در تدریس همگی بزرگ‌تر از $0/05$ است پس توزیع مورد بررسی نرمال می‌باشد.

باتوجه به برقراری پیش‌فرض نرمال بودن جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌توان از آمار پارامتریک استفاده نمود.

فرضیه اول: بین بلوغ حرفه‌ای و مولفه‌های نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۳) ماتریس همبستگی بین نگرانی و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بلوغ حرفه‌ای	رفتارهای نوآورانه در تدریس	$0/61^{**}$	$0/0001$
نگرانی	رفتارهای نوآورانه در تدریس	$0/45^{**}$	$0/0001$
کنجکاوی	رفتارهای نوآورانه در تدریس	$0/46^{**}$	$0/0001$
اعتماد به نفس	رفتارهای نوآورانه در تدریس	$0/44^{**}$	$0/0001$
مشاوره گرفتن	رفتارهای نوآورانه در تدریس	$0/30^{**}$	$0/0001$

همانطور که اطلاعات جدول (۳) نشان می‌دهد بین بلوغ حرفه‌ای با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان ارتباط معنادار وجود دارد ($r = 0/61$) زیرا سطح معناداری بدست آمده کمتر از $0/01$ می‌باشد ($p < 0/01$). در نتیجه با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش بلوغ حرفه‌ای معلمان، رفتارهای نوآورانه در تدریس آنها افزایش می‌یابد و بالعکس.

بین نگرانی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان ارتباط معنادار وجود دارد ($r = 0/45$) زیرا سطح معناداری بدست آمده کمتر از $0/01$ می‌باشد در نتیجه با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش نگرانی معلمان، رفتارهای نوآورانه در تدریس آنها افزایش می‌یابد و بالعکس.

بین کنجکاوی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان ارتباط معنادار وجود دارد ($r = 0/46$) زیرا سطح معناداری بدست آمده کمتر از $0/01$ می‌باشد در نتیجه با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش کنجکاوی معلمان، رفتارهای نوآورانه در تدریس آنها افزایش می‌یابد و بالعکس.

بین اعتماد به نفس با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان ارتباط معنادار وجود دارد ($r = 0/44$) زیرا سطح معناداری بدست آمده کمتر از $0/01$ می‌باشد در نتیجه با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش اعتماد به نفس معلمان، رفتارهای نوآورانه در تدریس آنها افزایش می‌یابد و بالعکس.

بین مشاوره گرفتن با رفتارهای نوآوران در تدریس معلمان ارتباط معنادار وجود دارد ($r = 0/30$) زیرا سطح معناداری بدست آمده کمتر از $0/01$ می‌باشد در نتیجه با ۹۹ درصد اطمینان با افزایش مشاوره گرفتن معلمان، رفتارهای نوآوران در تدریس آنها افزایش می‌یابد و بالعکس. فرضیه دوم: بلوغ حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی رفتارهای نوآوران در تدریس معلمان پایه دوم ابتدایی ناحیه ۲ شهر ری است.

به منظور پیش‌بینی رفتارهای نوآوران در تدریس معلمان براساس مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای با توجه به اینکه متغیرها کمی هستند و تخطی از نرمال بودن در داده‌ها مشاهده نشد، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. در ادامه تجزیه و تحلیل، جدول تحلیل واریانس و همچنین جدول معنی‌داری ضرایب خط رگرسیون مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

جدول (۴) خلاصه نتایج مقدار واریانس تبیین شده و معناداری مدل پیش‌بینی رفتارهای نوآوران در تدریس

معلمان بر اساس مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای

متغیر ملاک	ضریب همبستگی چندگانه R	مجذور همبستگی	مجذور همبستگی تعدیل شده	دوربین واتسون
رفتارهای نوآوران در تدریس	۰/۶۲	۰/۳۹	۰/۳۷	۱/۶۸

همان طور که در جدول (۴) نمایان است، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای با رفتارهای نوآوران در تدریس $R = 0/62$ و ضریب تعیین برابر با $R^2 = 0/39$ می‌باشد. می‌توان گفت حدود ۳۹ درصد از واریانس رفتارهای نوآوران در تدریس توسط متغیرهای پیش بین (مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای)، تبیین شده است. ضریب رگرسیون و نتیجه کلی رگرسیون محاسبه شده در جدول ۵ آمده است.

جدول (۵) تحلیل واریانس بررسی معناداری رگرسیون پیش‌بینی رفتارهای نوآوران در تدریس معلمان

بر اساس مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای	رفتارهای نوآوران در تدریس	رگرسیون باقیمانده	۵۳۳۲/۱۹	۴	۱۳۳۳/۰۴		
		مجموع	۸۱۴۹/۱۱	۹۵	۸۵/۷۸	۱۵/۵۴	۰/۰۰۱
			۱۳۴۸۱/۳۱	۹۹			

جدول (۵)، حاکی از آنست که با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده در تحلیل رگرسیون از ۰/۰۵ کوچکتر است ($P < ۰/۰۵$ و $F(۴,۹۵) = ۱۵/۵۴$). بنابراین رگرسیون انجام شده معنادار بوده و در نتیجه نتایج آن قابلیت تعمیم به جامعه آماری مورد بررسی را دارا می‌باشد. جدول (۶) نیز همبستگی چندگانه بین متغیرها را در تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد.

جدول (۶) نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون چندگانه به روش همزمان

VIF	تولانس	سطح معناداری	t	ضریب استاندارد نشده (β)	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده (B)	متغیر
		۰/۱۴۳	-۱/۴۷		۷/۲۸	-۱۰/۷۵	ثابت
۱/۴۰	۰/۷۱	۰/۰۰۴	۲/۹۱	۰/۲۷	۰/۳۰	۰/۸۹	نگرانی
۱/۶۳	۰/۶۱	۰/۰۱	۲/۳۹	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۷۴	کنجکاوی
۱/۵۳	۰/۶۵	۰/۰۲	۲/۳۲	۰/۲۲	۰/۲۹	۰/۶۸	اعتماد به نفس
۱/۳۷	۰/۷۲	۰/۰۴	۲/۰۱	۰/۱۸	۰/۳۰	۰/۶۲	مشاوره گرفتن

با توجه به اطلاعات جدول (۶)، همان‌طور که مشاهده می‌شود سطح معناداری متغیرهای نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن کمتر از ۰/۰۵ است و معنادار هستند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن قادر به پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان می‌باشند.

$$+ \text{کنجکاوی (۰/۲۴)} + \text{اعتماد به نفس (۰/۲۲)} + \text{مشاوره گرفتن (۰/۱۸)} = \text{رفتارهای نوآورانه} \\ + ۱۰/۷۵ - \text{نگرانی (۰/۲۷)}$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین بلوغ حرفه‌ای با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای؛ شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان نیز همبستگی مثبت معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش بلوغ حرفه‌ای معلمان؛ رفتارهای نوآورانه در تدریس آنها افزایش می‌یابد. همچنین نتایج، بیانگر آن بود که حدود ۳۹ درصد واریانس رفتارهای نوآورانه در تدریس توسط مؤلفه‌های بلوغ

حرفه‌ای تبیین شده است. به عبارت دیگر مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن قادر به پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان می‌باشد. مطالعه تحقیقات گذشته، نشان داد که کمتر پژوهشی به بررسی این موضوع پرداخته است؛ اما می‌توان گفت یافته‌های پژوهش حاضر به نوعی در راستای پژوهش‌هایی قرار دارد که نشان دادند درس‌پژوهی موجب رشد مهارت‌های حرفه‌ای معلمان گردیده است (حوریزاد، ۱۳۹۷). نتایج حاصل از تحقیق اندیشمند و غنی رایینی (۱۳۹۷)، نشان داد بین انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان رابطه معنادار وجود دارد و بعد عوامل بیرونی انگیزش شغلی با عملکرد حرفه‌ای معلمان رابطه دارد ولی بعد عوامل درونی انگیزش شغلی با عملکرد حرفه‌ای معلمان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد خلاقیت (بعد سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری) با عملکرد حرفه‌ای معلمان رابطه معنادار وجود دارد. تقوی (۱۳۹۴) در بررسی ارتباط بین توسعه حرفه‌ای و جو یادگیری سازمانی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس ابتدایی دریافت که روابط مثبت معناداری بین توسعه حرفه‌ای و ابعاد توسعه حرفه‌ای با رفتار نوآورانه معلمان وجود دارد. نتایج پژوهش سیونگ، سان، لیو، وانگ و ژنگ^۱ (۲۰۲۰) نشان داد که در مقایسه با قبل از تمرین تدریس، هویت حرفه‌ای معلمان بعد از تمرین تدریس افزایش یافته است. توسعه هویت حرفه‌ای معلمان پیش از خدمت در حین تدریس، تعهد حرفه‌ای آنها را بیشتر ترغیب می‌کند. در مطالعه لووس، ون وین، میرینک و ون دریل^۲ (۲۰۱۷) نیز روابط بین اهداف یادگیری حرفه‌ای معلمان و تجربه تدریس آنها بررسی شد و روابط متنوعی بین اهداف یادگیری حرفه‌ای معلمان و تجربه تدریس پدید آمد، که به‌وضوح نشان‌دهنده پیشرفت معلمان اوایل تا اواسط و اواخر دوره شغلی است. چان و لیون (۲۰۱۴) در تحلیل دیدگاه معلمان هنگ‌کنگ در مورد افزایش خلاقیت، عوامل پیشران و بازدارنده از انجام رفتارهای خلاقه در تدریس نشان داد که هم عوامل فردی مشتمل بر شخصیت معلمان، انگیزه، نگرش و هدفمندی رفتار آموزشی آنان و هم عوامل محیطی مشتمل بر مدرسه و محیط آن و همکاران و اطرافیان معلم از عوامل و موانع تدریس خلاق به شمار می‌آیند. چونگ و لئونگ (۲۰۱۴) نیز در بررسی ویژگی‌های شخصیتی معلم خلاق دریافتند که علاوه بر خوش‌رفتاری، صداقت، انگیزه بالا، نوگرایی، معلمان خلاق، خواهان تغییر و تحول و کسب تجارب نو هستند و با ریسک‌جویی بالا از منحرف شدن از مسیر اصلی و ورود به حیطه‌های ناشناخته هیچ ترس و ابایی ندارند. هنریکسن و میشر (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان آموختن از معلمان نمونه به تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با معلمان برنده جایزه ملی در بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که انتخاب همه این معلمان به خاطر استثنایی یا برجسته بودن و خلاقیت آنها در تدریس بوده است.

1. Xiong, Sun, Liu, Wang & Zheng

2. Louws, van Veen, Meirink & van Driel

بنابراین، در تبیین نتایج به‌دست آمده در پژوهش حاضر، می‌توان بیان نمود که معلمان در صورتی می‌توانند در زمینه کاری خود موفق باشند که به بلوغ حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای دست یافته باشند. بلوغ حرفه‌ای یکی از ابعاد چندگانه بلوغ به شمار می‌آید که نشان‌دهنده آمادگی فرد برای تصمیم‌گیری حرفه‌ای درست و انجام وظایف شغلی مناسب است. افراد با سطوح بالای بلوغ حرفه‌ای، در مقایسه با کسانی که از بلوغ حرفه‌ای پایین‌تر برخوردارند به احتمال زیاد به سطوح بالایی از اطمینان شغلی و تصمیم‌گیری خودکارآمد می‌رسند (یان لیو^۱، ۲۰۱۶؛ به نقل از شریفی، ۱۳۹۶). همچنین می‌توان گفت کارکنان با رسیدن به این مرحله از بلوغ می‌توانند زمینه پیشرفت حرفه‌ای خود را مهیا سازند و در شغل خود به توانمندی برسند و از سوی دیگر رضایت شغلی و از دل‌بستگی شغل هم فراهم شوند.

آموزش و پرورش هر روز با ایده‌های جدید، شیوه‌های نو و نرم‌افزارهای جدید آموزشی در کلاس‌های درس مواجه است و بعضی از دانش‌آموزان در استفاده از این نرم‌افزارها متبحر هستند. نیاز است که معلم جهت کارایی و عملکرد بهتر رفتار نوآورانه داشته باشد تا مورد استقبال سازمان و دانش‌آموزان قرار بگیرد. بلوغ حرفه‌ای، موجب کسب دانش محتوای موضوعات درسی یا برطرف نمودن نادانسته‌های مرتبط با موضوعات تربیتی می‌شود. پیامد مثبت دیگر مشارکت در توسعه حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم، اصلاح باورهای نادرست در مورد روش‌های تدریس فردی است. این تغییرات ایجاد شده در سطح دانش، تغییرات نگرشی نیز به همراه داشته است. از نظر برخی از معلمان، حضور در این دوره، با همه کاستی‌ها و مشکلات، آنها را نسبت به ادامه تحصیل و آموزش‌های بیشتر علاقه‌مند نموده است (طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی، ۱۳۹۲). لذا معلمانی که از بلوغ حرفه‌ای بالایی برخوردارند، نه تنها به آن ابعاد از شغل که باید تغییر یابد توجه می‌کنند بلکه تلاش خود را برای انجام این تغییرات نیز به‌عمل می‌آورند. با ترکیب این یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که آنهایی که بلوغ حرفه‌ای بالاتری دارند، تمایل بیشتری دارند تا بر حیطه‌هایی که با علائق، مهارت‌ها، توانایی‌ها یا نیازهای آنها منطبق نباشد، اعمال کنترل بیشتری نمایند. این نوع سازگاری و انطباق می‌تواند از طریق رفتارهای نوآورانه انجام گیرد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که عملکرد حرفه‌ای یک فرد، تمایل او را برای انجام رفتار خلاقانه در حیطه‌های مختلف فراهم می‌آورد که یکی از آنها ایجاد رفتار نوآورانه در تدریس معلمان می‌باشد.

همچنین می‌توان اذعان کرد که افراد برخوردار از ویژگی‌های نوآورانه نظیر هوش هیجانی، اقتدار اخلاقی، ظرفیت سازمانی، هوش هیجانی و قدرت مجاب‌سازی، می‌توانند مواضع، رفتارها و عملکردهای خود را متناسب با وضعیت زمانی و مکانی و موقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تنظیم کنند و بر آن اساس بهترین عملکرد را از خود نشان دهند. آنها یادآور می‌شوند که از میان پنج عامل هوشمندی، اهمیت خلاقیت محیطی فزون‌تر از دیگر عوامل است؛ چون افراد

1. Yan Liu

برخوردار از این نوع هوش، هم فوریت‌های سازمانی را به‌خوبی درک و مدیریت می‌کنند و هم در موقعیت‌های عادی بهتر می‌توانند با افراد و مدیران بالاتر از خود ارتباط برقرار کنند، افزون بر آن، آنان به سبب شناخت منابع قدرت و نیز آگاهی از ظرفیت‌های رسانه‌ای و ارتباطی جامعه، می‌توانند بحران‌ها و تهدیدها را به فرصت، تبدیل و از آن برای افزایش کارایی سازمان خود استفاده کنند (نوروزی و امیریان‌زاده، ۱۳۹۵).

در نهایت، براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولین آموزش و پرورش در برنامه‌های جذب، آموزش و توسعه معلمان به مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای آنان توجه بیشتری کنند. در این راستا برگزاری کارگاه‌های آموزشی به‌منظور افزایش مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای معلمان که موجب بهبود رفتارهای نوآورانه می‌شود سودمند است. همچنین با طراحی دوره‌های آموزشی مناسب، بلوغ حرفه‌ای معلمان را تقویت نمایند.

منابع

- اندیشمند، ویدا و غنی‌رایی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر راین. *دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی*، مدیریت و روانشناسی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- پادروند، نادر. (۱۳۹۲). *تأثیر آموزش فلسفه برای کودکان بر خلاقیت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- تقوی، جواد. (۱۳۹۴). *رابطه بین توسعه حرفه‌ای و جو یادگیری سازمانی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس ابتدایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی.
- حوریزاد، بهمن. (۱۳۸۹). *بررسی تأثیر درس پژوهی خلاقیت محور بر توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان و یادگیری رفتار خلاق معلمان و دانش‌آموزان*. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱ (۱)، ۷۵-۹۲.
- شریفی، فاطمه. (۱۳۹۶). *تأثیر مدیریت استعداد بر دلبستگی شغلی و بلوغ حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- شیربیگی، ناصر؛ قادری، مصطفی و فریادرس، هادی. (۱۳۹۵). *پدیدارنگاری درک و تجربه معلمان از ادامه تحصیل*. فصلنامه تربیت معلم فکور، ۲ (۲)، ۳-۳۲.
- طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۲). *مدل ادراک و نگرش معلمان نسبت به توسعه حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم: مطالعه ترکیبی*. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴۴ (۱۲)، ۱۶۱-۱۸۶.
- غلامی، خالد؛ عقابی، محبوبه؛ امیرهاشمی، حمیده و یداللهی، شیرین. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین روحیه معلمان و عملکرد شغلی آنان در مدارس دبستان شهرستان دشتستان*. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی‌نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

- کدخدایی، محبوبه السادات و مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۵). معلم دانشمند: نگاهی کاستی جویانه به دانش معلم. فصلنامه تربیت معلم فکور، ۲ (۲)، ۳۳-۵۰.
- کریمی، کامل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در مدیریت حج و زیارت استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه گیلان، دانشکده علوم انسانی.
- نوروزی، عبدالرسول و امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم. مجله تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳۳ (۹)، ۱۳۹-۱۵۷.
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۲). بازنندیشی فرایند یاددهی-یادگیری و تربیت معلم. تهران: انتشارات مدرسه.
- هاشمی، شهناز و ملایی‌نژاد، اعظم. (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۳۶ (۹)، ۱۲۸-۱۲۹.
- Buczynski, S., & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26 (3), 599-607.
- Chan, S., Yuen, M. (2014). Personal and environmental factors affecting teachers' creativity-fostering practices in Hong Kong. *Thinking Skills and Creativity*, 12 (1), 69-77.
- Cheung, H. P. R., and Leung, C. H. (2014). Preschool teachers' perceptions of creative personality important for fostering creativity: Hong Kong perspective. *Thinking Skill Creativity*, 12 (1), 78-89.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development: Thousand Oaks, CA: Corwin Press.*
- Henriksen, D., Mishra, P. (2013). Learning from creative teachers. *Educational Leadership*, 70 (5), 1-4.
- Louws, M. L., van Veen, K., Meirink, J. A., & van Driel, J. H. (2017). Teachers' professional learning goals in relation to teaching experience. *European Journal of Teacher Education*, 40(4), 487-504.
- McLoughlin, C., and Lee, M. J. W. (2008). The three p's of pedagogy for the networked society: personalization, participation, and productivity. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20 (1), 10-27.
- 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.
- Robinson, K. (2006). *How schools kill creativity (online video)*. TED Conference 2006.
- Saavedra, A., and Opfer, V. (2012). *Teaching and Learning 21st Century Skills: Lessons from the Learning Sciences*. New York: Asia Society.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 80(3), 661-673.
- Sawyer, R. K. (2006). Educating for innovation. *Thinking Skills and Creativity*, 1(1), 41-48.
- Scott, C. L. (2015). *The Futures of Learning 3: What Kind of Pedagogies for the 21st Century?* Paris: Unesco.
- Xiong, Y., Sun, X. Y., Liu, X. Q., Wang, P., & Zheng, B. (2020). The Influence of Self-Efficacy and Work Input on Physical Education Teachers' Creative Teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, 2856.