

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

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 (6348 معلم) بوده است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌ای با 364 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 محقق‌ساخته 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 5 عامل انتقال اهداف بازدهی درس، ارائه منظم اطلاعات، اجتناب از ابهام، کنترل درک، تدارک تمرین و بازخورد را برای اندازه‌گیری اثربخشی معلمان می‌سنجد. 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 دانش‌آموزان همبستگی وجود دارد.

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

¹ -استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه شاهد 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، 1389: 22). 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، 1384)، دانش‌پژوه و فرزاد (1385)، نیکنامی (1388)، نادری (1389)، سوگارسکی^۱ (2000) و کامرون^۲ (2012) 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^۳ (2007)، هانتلی^۴ (2008)، سیلوی^۵ (2010)، نیکنامی، (88) 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 به جلوی نظام آموزش و پرورش کشور در زمینهٔ 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، 1392: 74)، پس ایجاب می‌کند تا نقش شایستگی معلمان در اثربخشی فرایند یاددهی- یادگیری بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. بنابراین توجه به شایستگی‌های معلمان و توسعهٔ این شایستگی‌ها از اهمیت و ارزش بسیاری برخوردار است. علاوه بر این نتایج پژوهش‌های عابدی و همکاران (1384)، دانش‌پژوه و فرزاد (1385) عبدالمهدی و همکاران (1389) و کارن^۶ (2015)، کولداریخان^۷ (2016) 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 توسعهٔ کارکنان بیش از هر چیز، نتیجهٔ مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند.

1 - Schugurensky

2 - Cameron

3 -sudsomboon

4 - Huntly

5 - selvi

6 -Karen

7 -Kuldarkhan

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 شفاف 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 فعالیت‌ها و اقدامات خود در حوزه منابع انسانی انتخاب کرده‌اند (دبینگر، 2012:16).

تعاریف مختلفی از شایستگی بیان شده است. بویاتزیس¹ (1982) 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 شولر² (2003) نیز معتقدند شایستگی‌ها به عنوان مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌هایی تعریف می‌شوند که یک شخص برای انجام مؤثر یک شغل نیاز دارد (دراگانیدیس³، 2006:3). با توجه به تعاریف شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چیزی 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 رشدیافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد.

معلمانی 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 به جهت نقشی که در اثربخشی فرایند یاددهی- یادگیری دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مبانی نظری تحقیق

شایستگی معلمان

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

¹ - Boyatzis

² - Jackson & Sholer

³ - Draganidis

شایستگی معلم شامل دانش و مهارت‌های موردنیاز 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 (1388) 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، 1388).

ابعاد شایستگی

به‌منظور تعیین الگوی عینی و کاربردی از شایستگی‌های معلمی ناگزیریم که آن را به ابعادی تعریف‌شده تقسیم‌بندی کنیم؛ پس با الهام از الگوی بویاتزیس (1982) و شرودر^۱، (1989) 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^۲: ویژگی‌های شخصیتی شامل تمایلات، خلق‌وخو 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 روحیه تهاجمی و ناسازگار داشتن، شکیبابودن در مقابل عجول‌بودن، ریزنگر بودن در مقابل کلان‌نگر بودن.
- نگرش^۳ 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

¹ -Schroder

² -Personality

³ -Attitude

- 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 شبکه کاری و جلب همکاری آنان در اجرای برنامه‌های سازمان دارد.
- اعتبار عمومی: اعتبار عمومی یک معلم به جایگاه غیرحرفه‌ای او در اجتماع بازمی‌گردد. واقعیت این است که زندگی کاری و عمومی یک معلم بر یکدیگر تأثیر متقابل می‌گذارد و اداره این دو به صورت کاملاً منفصل از هم امکان‌پذیر نیست.

اثربخشی معلمان

مفهوم اثربخشی بسیار عمیق است و شاخص‌های مختلفی برای سنجش آن وجود دارد. براساس تحقیق کامرون و وتن (1956) یک تعریف واضح و روشن برای اثربخشی نه وجود دارد و نه قابل قبول است (دراگان‌دیس، 2006:22). در فرهنگ مدیریت، اثربخشی را درجه و میزان رسیدن به هدف پیش‌بینی‌شده تعریف کرده‌اند.

در تعریف دیگری از اثربخشی، آن را حدی که رفتار اجتماعی مشاهده‌شده مطابق با انتظاراتی باشد که برای نقش در نظر گرفته شده، قلمداد شده است (جیمز، ترجمه نائی، 1377:13). 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 تعیین‌شده است. به بیان دیگر اثربخشی نشان می‌دهد که چه میزان از تلاش‌های انجام‌شده نتایج مورد نظر را حاصل نموده است (صمدی، 1377:18).

تلاش برای اثربخشی وجه اصلی و اشتراک همه سازمان‌هاست؛ به گونه‌ای که اکثر تحقیقات انجام‌شده 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 انجام‌شده 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 6 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^۲ (2008:53).

سودسومبون^۳ (2007) در یک مطالعه کیفی از 21 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

¹ -Camero.,K.S. & Whetten.D.A

² - Huntly

- 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، 2007: 12).
- اولس¹ (2005) 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. (اولس، 2005: 12).

فرضیه‌های تحقیق

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

1. بین شایستگی‌های فردی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
2. بین شایستگی‌های اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

1. بین دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
2. بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
3. بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
4. بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
5. بین اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.
6. 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 364 نفر برای نمونه انتخاب شد. به منظور سنجش رابطه توسعه شایستگی معلمان با

¹- Avalos

اثربخشی آنها، با استفاده از چارچوب شایستگی اسپنسر که شایستگی شامل چهار بعد دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی می‌داند، از دو پرسشنامه محقق‌ساخته شایستگی حرفه‌ای و پرسشنامه استاندارد اثربخشی معلم استفاده شد. پرسشنامه محقق‌ساخته توسعه شایستگی حرفه‌ای شامل 35 سؤال پنج گزینه‌ای بود که به شیوه لیکرت با مقیاس (خیلی موافقم، موافق، بی‌نظر، مخالف و خیلی مخالف) طراحی و از 1 تا 5 امتیازبندی شده بود. در این پرسشنامه به‌منظور 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 30 نفر) چک شد و آلفای کرونباخ 81٪ نشان‌دهنده پایایی سؤالات پرسشنامه و قابلیت استفاده از آن بود.

همچنین، برای اندازه‌گیری اثربخشی معلمان از پرسشنامه محقق‌ساخته اثربخشی معلمان با اقتباس از مدل ادموند و همکاران که 5 عامل (1- انتقال اهداف بازدهی درس، 2- ارائه منظم اطلاعات، 3- اجتناب از ابهام، 4- کنترل درک و 5- تدارک تمرین و بازخورد) را می‌سنجد و دارای 36 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 72٪ 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 1: توزیع فراوانی و درصدی جنسیت

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

جدول 1 نشان می‌دهد که ۴۸/۶۲ درصد از پاسخ‌دهندگان پژوهش مرد و ۳۷/۵۱ زن هستند.

جدول 2: توزیع فراوانی و سطح تحصیلات

نوع مدرسه	فراوانی	درصد
کاردانی	۵۹	۱۶/۲۰
کارشناسی	۲۱۸	۵۹/۸۹

کارشناسی ارشد	۸۷	۲۳/۹۰
جمع کل	۳۶۴	

جدول 2 نشان می‌دهد که ۱۶/۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان پژوهش دارای مدرک کاردانی، ۵۹/۸۹ درصد دارای مدرک کارشناسی و 23/90 درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

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

جدول 3: رابطه بین شایستگی‌های فردی و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
شایستگی‌های فردی	364	71/22	8/33	/651	0/018	42/38
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 3 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 95 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.

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

جدول 4: رابطه بین شایستگی‌های اجتماعی و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
شایستگی‌های اجتماعی	364	69/12	4/33	/619	0/018	38/31
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 4 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 95 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 1:

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

جدول 5: 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	364	87/45	3/33	/743	0/018	55/20
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 5، 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 95 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 55/20 به دست آمد و این به این معنی است که 55/20 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از دانش و معلومات حرفه‌ای آنان است.

فرضیه 2:

بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول 6: رابطه بین مهارت‌های معلمان و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
مهارت‌های معلمان	364	89/05	3/81	/791	0/018	62/58
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 6 مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه 0/791 بین مهارت‌های 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 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از مهارت‌های بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر 62/58 به دست آمد و این به این معنی است که 62/58 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از مهارت‌های معلمان است.

فرضیه 3:

بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول 7: رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین (V)
ویژگی‌های شخصیتی معلمان	364	81/95	2/78	/764	0/018	58/36
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 7 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 معنی‌داری کمتر از 0/05 است ($P < 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی‌دار است و با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از ویژگی‌های شخصیتی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر 58/36 به دست آمد که به این معنی است که 58/36 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از ویژگی‌های شخصیتی آنان است.

فرضیه 4:

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

جدول 8: رابطه بین نگرش و بینش معلمان و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی- داری	ضریب تعیین (V)
نگرش و بینش معلمان	364	71/11	5/33	/724	0/018	52/41
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 8 مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه 0/724 بین نگرش و بینش 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 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه معلمان از نگرش و بینش بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر 52/41 به دست آمد که به این معنی است که 52/41 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از نگرش و بینش آنان است.

فرضیه 5:

بین اعتبار حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول 9: رابطه بین اعتبار حرفه‌ای و اثربخشی معلمان

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی- داری	ضریب تعیین (V)
اعتبار حرفه‌ای	364	76/15	4/12	/705	0/018	49/70
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 9 مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه 0/705 بین اعتبار 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 معنی دار بوده و با 95 درصد اطمینان می توان گفت هرچه معلمان از اعتبار حرفه ای بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی بیشتری خواهند داشت. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر 49/70 به دست آمد که به این معنی است 49/70 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از شایستگی های اجتماعی آنان است.

فرضیه 6:

بین اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان همبستگی وجود دارد.

جدول 10: رابطه بین اعتبار عمومی و اثربخشی معلمان

شاخص های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی داری	ضریب تعیین (V)
اعتبار عمومی	364	70/95	4/33	/611	0/018	37/33
اثربخشی معلمان	364	63/22	5/81			

باتوجه به جدول 10 مشاهده می شود که ضریب همبستگی پیرسون رابطه ای مثبت و متوسط به اندازه 0/611 بین اعتبار عمومی معلمان و اثربخشی آنان در دوره متوسطه نشان می دهد. باتوجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از 0/05 است ($P < 0/05$)، بنابراین همبستگی به دست آمده معنی دار است و با 95 درصد اطمینان می توان گفت هرچه معلمان از اعتبار عمومی بیشتری برخوردار باشند، اثربخشی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر 37/33 به دست آمد که به این معنی است که 37/33 درصد از اثربخشی معلمان ناشی از اعتبار عمومی آنان است.

بحث و بررسی

باتوجه به آزمون فرضیه اصلی تحقیق و تأیید آن، مشخص می شود که بین توسعه شایستگی حرفه ای معلمان دوره متوسطه و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی- یادگیری دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با یافته های تحقیقات پارکر¹ (2007)، ترنت² (2012)، استورگیس³ (2015)، که درباره رابطه توانمندسازی معلمان و شایستگی های حرفه ای آنان انجام شده است، همخوانی دارد.

¹ -parker
² - Trent
³ - Sturgis

باتوجه به آزمون فرضیه اول و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعه شایستگی‌های فردی معلمان و اثربخشی آنان رابطه 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 فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائلند و اقدامات و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست. این‌گونه معلمان درباره آنچه انجام می‌دهند دقت می‌کنند و بدان اعتقاد دارند و با تکیه بر توانایی‌ها و استعدادها فردی خود طرح‌ها و روش‌های مختلفی را برای پیاده‌کردن برنامه‌های خود برنامه‌ریزی می‌کنند. باتوجه به آزمون فرضیه دوم و تأیید آن مشخص شد که بین توسعه شایستگی‌های اجتماعی معلمان و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این‌گونه معلمان از موقعیت و پایگاه اجتماعی خود و شغل معلمی در منطقه 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. باتوجه به آزمون فرضیه سوم و تأیید آن، مشخص شد که بین توسعه دانش و معلومات حرفه‌ای معلمان و اثربخشی آنان رابطه 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 درباره یک موضوع بیشترین اطلاعات را در اختیار دانش‌آموز قرار دهد و از این طریق او را به پرسیدن سؤالات مختلف درباره 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 زمینه یادگیری، تربیتی، رشد و کودکان استثنایی را به کار گیرند.

ج) **تسلط بر دانش برنامه درسی:** معلم مشارکت‌کننده فعال در تدوین برنامه 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.

باتوجه به 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 یاددهی‌یادگیری تلقی کرده و هر جا 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.

باتوجه به 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، به‌جهت 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، به‌جهت 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.

باتوجه به 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 بالاتر 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 به تدریج 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 اجتناب ناپذیر است. به همین منظور پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی وزارت آموزش و پرورش با اجرای برنامه‌های عملیاتی شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی، شاخص‌های آن را به ترتیب 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

1. دانش‌پژوه، زهرا و فرزاد، ولی‌الله. (1385). «ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی». فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره 18. 135 - 170.
2. عابدی، احمد؛ عریضی، حمیدرضا و سبحانی‌نژاد، مهدی. (1384). «بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با نظریه‌های یادگیری و کاربرد آنها در فرایند تدریس». دوماهنامه دانشور رفتار. شماره 15. 75 - 63.
3. سرکارارانی، محمدرضا. (1389). اصلاحات آموزشی و مدرن‌سازی با تأکید بر مطالعه تطبیقی آموزش و پرورش ایران و ژاپن. تهران: روزنگار.
4. اصغر آزاد، محسن. (2003). انتخاب، تعیین و تغییر مدیران. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

5. کشاورز، امیر؛ شاه نصیری، مهدی و کلانتری، مهرداد. (1388). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عمل به باورهای دینی در دانشجویان. *دوفصلنامه علمی تخصصی مطالعات اسلامی و روانشناسی*، شماره 4، 83-96.
6. دولتی، علی‌اکبر؛ جمشیدی؛ لاله؛ امین بیدختی علی‌اکبر. (1395). «ویژگی‌های بایسته معلمان در بهبود فرایند یاددهی- یادگیری مدارس هوشمند». *نشریه علمی- پژوهشی آموزش و ارزشیابی*، سال نهم، شماره 44
7. صمدی بهمن، شیرین علیرضا. (1377). «مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهید چمران*.
8. مهرمحمدی، محمود. (1392). *بازاندیشی فرایند یاددهی- یادگیری و تربیت معلم*. تهران: انتشارات مدرسه.
9. نادری، اعظم، بقائی رحیم، محمدپور، یوسف. (2010). 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 12، شماره 9.
10. نادری جهرمی، مسعود. (1390). *تعیین مهارت‌ها و شایستگی مدیران سازمان تربیت بدنی از دیدگاه آنان و ارائه الگوی مدیریتی*. رساله دوره دکتری. دانشگاه علامه طباطبایی تهران
11. نیکنامی، مصطفی، کریمی، فریبا. (1388). *صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چهارچوب ادراکی مناسب*. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، 23 (23)، 1-22.
12. لطفی نیا، حسین، محسنیا، حسین. (1390). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و فرسودگی در میان معلمان ابتدایی تبریز»، *مجله فصلنامه آموزش و پرورش*، سال سوم، شماره 11.
13. طباطبائی، فریبا، کاظمی، سلطانی و رنجبران، جبار. (1390). «رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی براساس صفات شخصیتی معلم در کنار یک مدل علیت».
14. James, Lipham, James, Hove, (author), Mohammad Ali Nailey (translator) (1998). *School Management*, Shahid Chamran University Press, Ahvaz [in Persian]
15. 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*
16. 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.
17. 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
18. Duriez, B. (2002). *As sheep amidst the wolves: Religion in the social environment*, Doctoral Dissertation, Leuven: K. U. Leuven.
19. 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
20. 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
21. Moon Y. L. (2007). Education Reform and Competency Based Education. *Asia Pacific Education Review* Vol. 8, No.2, 337-341.
 22. Ross, Ch. F. J., Francis, L. J. & Craig, Ch. L. (2005). "Dogmatism, religion, and psychological type", *Pastoral Psychology* , 53, p.483-497
 23. Saroglou, V (2002), "Beyond dogmatism: The need for closure as related to religion", *Mental Health, Religion & Culture* , 5, p.183-194
 24. Schugurensky, Danie (2000). The form of informal learning: towards conceptualization of the field. *WALL Working Paper* No.19
 25. 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
 26. 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.
 27. Chang, shanton & Tharenou, Phyllis, (2004). Competencies needed for managing a Multicultural work group, *Asia pacifi Journd of human Resources*; 42; 5 7, pp60.

Analysis of the Relationship between Professional Competence Developments of High School Teachers with Their Effectiveness in Teaching-Student Learning Process

Mohsen Dibaei Saber

Assistant Professor and Faculty Member of Shahed University (Corresponding Author)

m.dibaei1359@gmail.com

Abstract

This study has been aimed to investigate the relationship between Professional Competence Development of High School Teachers and Their Effectiveness in Teaching-Student Learning Process. The research method is descriptive-correlation. The statistical population was all middle school teachers of Qom city (6348 teachers) who were selected by using Cochran formula and stratified sampling method with a sample of 364 people. To measure tge competence, the model of Boyatzis and Schroeder and Luthans and to measure the effectiveness of them the model of Luthans has been used. The research tool

was two professional competency development researcher-made questionnaires and teacher effectiveness researcher-made questionnaire. According to the Spencer and Boyatzis model, teachers' competence has two individual dimensions, including professional knowledge, skills, personality traits and attitudes and insights, and social dimension, including professional and general validity, as well as the Edmond 5-factor model including Transferring the objectives, lesson efficiency, regular presentation of information, avoidance of ambiguity, control of perception, provision of practice, and feedback to measure teacher effectiveness. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient. The results of the study indicate that there is a correlation between teachers' personal and social competence and effectiveness of the teaching-learning process.

Keywords: teachers, development competency, individual dimension, social dimension, Effectiveness