

---

## رابطه رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت بدنی

---

مه‌لقا فرشباغ<sup>۱</sup>، مهدی کهن‌دل<sup>۲\*</sup>، عباس خدایاری<sup>۳</sup>

ص.ص: ۹۳-۱۰۸

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۶/۱۰

تاریخ تصویب: ۹۷/۱۱/۲۵

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی (مطالعه موردی استان بوشهر) انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر استراتژی توصیفی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات پیمایشی قرار دارد که به صورت میدانی به اجرا درآمد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی استان بوشهر بود ( $N=511$ ) و حجم نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۲۱۳ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بود. در این پژوهش از پرسشنامه‌های محقق ساخته بهره‌وری آموزشی و رشد حرفه‌ای دبیران استفاده شد که در قالب طیف ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند. از نظر ۱۳ نفر از متخصصین مربوطه برای تایید روایی صوری و محتوای پرسشنامه‌ها و تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید روایی سازه پرسشنامه‌ها استفاده شد و پایایی آن‌ها با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های رشد حرفه‌ای و بهره‌وری معلمان ۰/۸۸ و ۰/۷۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی، آزمون کولوموگراف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتیجه مدل معادلات ساختاری تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی

---

<sup>۱</sup> . دانشجوی دکتری مدیریت ورزش. دانشگاه آزاد کرج

<sup>۲</sup> . استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد کرج

<sup>۳</sup> . دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد کرج

\* ایمیل نویسنده مسئول: Kohadelmehdi@yahoo.com

---

دبیران تربیت‌بدنی استان بوشهر تأثیر مثبت معناداری ( $\text{Sig}=0/001$ ،  $t=4/131$ ) با ضریب تأثیر ( $0/709$ =بار عاملی) دارد؛ بنابراین، مدل رابطه رشد حرفه ای و بهره وری آموزشی طراحی شد و برازش مدل به دست آمده با استفاده از شاخص های نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $2/009$ )، ریشه دوم میانگین خطای برآورد ( $0/085$ )؛ شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر  $0/913$ ، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ( $0/863$ )، ریشه میانگین مجذور باقیمانده ( $0/049$ )، شاخص برازش تطبیقی ( $0/922$ )، شاخص برازش هنجار شده ( $0/908$ ) و شاخص برازش افزایشی ( $0/923$ ) انجام شد که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل رابطه رشد حرفه ای و بهره وری آموزشی بود. در نتیجه رشد حرفه ای یکی از عوامل مهم در بهبود بهره وری آموزشی به شمار می رود چرا که غنی سازی شغلی و برنامه ریزی آموزشی موجب افزایش بهره وری نیروی انسانی خواهد بود. در واقع به نظر می رسد که به منظور توسعه و رشد حرفه ای معلمان که امری موثر بر بهره وری آموزشی مدارس می باشد، آموزش و پرورش نیازمند تحول در فرایند آموزش و برنامه ریزی مدون و اصولی و بهبود ساختارهای آموزشی و توجه ویژه به تقویت و ارتقای نیروی انسانی است.

**واژگان کلیدی:** رشد حرفه‌ای، بهره‌وری آموزشی، استان بوشهر.

## مقدمه

بهره‌وری یکی از شناسه‌های رسیدن به کمال در نظام‌های ساخته انسان و فعالیت‌های اداری و آموزشی انسان است. امروزه با نگرش کمبود روزافزون منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی لازم است بهره‌وری جوامع انسانی را در همه جنبه‌های زندگی افزایش داد. کشورهای مختلف جهان برای بالا بردن تراز بهره‌وری ملی، صنعتی، بازرگانی و آموزشی خود تلاشی پیگیر نشان می‌دهند و می‌کوشند از راه‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی و گزینش مدیران شایسته به افزایش تراز بهره‌وری یاری رسانند که در این میان مدیران و کارمندان، سهمی بسزا در افزایش بهره‌وری دارند (۱۱). در عصر رقابتی امروز، نجات سازمان‌ها به بهره‌وری آن‌ها بستگی دارد. بهره‌وری بالاترین هدف و ارزشمندترین مقصد مدیران است. تلاش به منظور افزایش بهره‌وری، جدی‌ترین چالشی است که مدیریت در شروع قرن ۲۱ با آن مواجه است (۹).

حال آنکه سازمان‌های آموزشی، به‌عنوان مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به‌عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند؛ برخی صاحب‌نظران بر این باورند که اگر آموزش و پرورش می‌خواهد پیشرفت نماید، باید دست‌اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به‌خصوص معلمان که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، متحول شوند. همچنین دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آن‌ها باید تغییر کند. لازمه این کار، حرفه‌ای شدن امر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است (۱۰). این در حالی است که سازمان آموزش و پرورش که دارای سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است؛ نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان‌دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می‌باشد. برای یک نظام آموزشی پویا و فعال، وجود یک فرهنگ قوی و قابل‌انعطاف و پاسخگو به نیازها، لازم و ضروری می‌باشد. این نوع فرهنگ شامل عوامل متعددی می‌باشند و متغیرهای زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که بهره‌وری، اثربخشی و کارایی از جمله آن‌ها است (۵). چراکه معلم از کلیدی‌ترین اجزای نظام آموزش و پرورش است و هر کاستی و کمبود در سایر اجزای نظام از این عنصر تأثیرپذیر است؛ پس توجه به کلیدی‌ترین جزء نظام آموزشی و ارتقای دانش، نگرش و مهارت او ضروری است. تجربه نشان داده اگر کارکنان درک کنند که چرا آن‌ها کارکردهای ویژه را در سازمان انجام می‌دهند و نقش این کارکردها را در هدف‌های سازمانی بفهمند آنان بیشتر بهره‌ور و کارآمد خواهند شد (۱۶). امروزه روند جدیدی که باعث اهمیت مدیریت منابع انسانی و پرداختن به مسائل مربوط به کارکنان در سازمان

شده، نقش و رسالت این منبع استراتژیک به عنوان یکی از عوامل تأمین کیفیت جامع و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و بازرگانی و نهایتاً زیربنای اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (8). در همین راستا، می‌توان به دبیران تربیت‌بدنی به عنوان بخش مهمی از منابع انسانی آموزش و پرورش اشاره نمود چراکه در امر تعلیم و تربیت به رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسان توجه داشته و نقش و جایگاه ویژه‌ای در زمینه تحقق اهداف آموزش و پرورش داراست. برنامه درسی تربیت‌بدنی بنا به مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش در دوره‌های تحصیلی، فرصت مغتنمی برای رشد و تکامل متعادل و متوازن ابعاد جسمانی، شناختی و عاطفی دانش‌آموزان از طریق فعالیت‌های بدنی و حرکتی با رعایت استانداردهای تندرستی و موازین فرهنگی و اخلاقی است (2). عملکرد معلمان به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش‌آموزان دارد حائز اهمیت خاص می‌باشد. برای بهبود بهره‌وری آموزش و پرورش و بهره‌وری ملی، فراهم آوردن زمینه‌های بهبود و توسعه بهره‌وری آن‌ها گامی مؤثر خواهد بود. در این میان نقش دبیران تربیت‌بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمامی ابعاد انسانی و تحقق هدف‌های نظام آموزشی با اهمیت است. تربیت‌بدنی و ورزش سازوکاری قوی برای تمثیل فعالیت‌ها، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. همچنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت‌پذیر، مشارکت‌جو و باثبات می‌سازد. این کارکردها بر تولید ناخالص ملی تأثیر می‌گذارد و در بهره‌وری ملی نقش به‌سزایی دارد. از این رو باید زمینه را برای ارتقای بهره‌وری دبیران تربیت‌بدنی فراهم آورد چراکه ترویج فرهنگ تربیت‌بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی باشد (7). لذا یکی از راه‌های مؤثر برای تحقیق این مهم، بررسی عوامل مرتبط با بهره‌وری آنان است تا با شناخت این عوامل زمینه رشد و بهبود این افراد فراهم گردد (5).

به نظر می‌رسد که یکی از این عوامل را رشد حرفه‌ای کارمندان تشکیل دهد؛ "رشد حرفه‌ای" اصطلاحی است که اولین بار توسط سوپر<sup>1</sup> (۱۹۷۵) در تئوری رشد شغلی‌اش به کار رفت. رشد حرفه‌ای موضوع اصلی در نظریه شغلی سوپر بوده و عامل مهمی در رشد شغلی محسوب می‌شود (19). به عقیده سوپر، بلوغ یا رشد حرفه‌ای عبارت است از انجام دادن تکالیف هر مرحله شغلی به‌طور موفقیت‌آمیز. همچنین بتز<sup>2</sup> (۱۹۸۸) بلوغ حرفه‌ای را میزان تسلط فرد بر وظایف شغلی‌اش با توجه به سن خود تعریف کرد (14). بر اساس نظریه سوپر، بلوغ حرفه‌ای دارای پنج بعد داشتن برنامه؛ اکتشاف؛ جمع‌آوری

1. Super

2. Betz

اطلاعات؛ تصمیم‌گیری و جهت‌گیری واقع‌گرایانه است. از نظر لی و هارول<sup>1</sup> (۲۰۰۹) قابلیت رشد حرفه‌ای دبیران شامل، داشتن دانش، قابلیت رشد در مدیریت کلاس، توانایی ارتباط با دانش آموزان، مشخص کردن انتظارات خود از دانش آموزان، داشتن تعامل و ارتباط نزدیک با والدین دانش آموزان است. همچنین، سازمان یونسکو (۲۰۰۸) ویژگی‌های معلم حرفه‌ای را شامل قابلیت رشد آموزش به دانش آموزان، برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی، مدیریت آموزشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیان کرده‌اند (15). چراکه، منطق اساسی این است که کیفیت بالای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان می‌تواند باعث بهبود شیوه‌های آموزش شود، که آن به‌نوبه خود می‌تواند به سطوح بالاتری از موفقیت دانش آموزان منجر شود (12). این تعریف‌های اشاره شده برای رشد حرفه‌ای دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخل‌های کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تادوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (18). با توجه به وظیفه اصلی معلم که تبدیل دانش‌آموز به شهروندی جهانی، متعلق به جامعه بین‌الملل است، لزوم ارتقای حرفه‌ای معلمان بیش‌ازپیش احساس می‌شود و در این زمینه تحقیقاتی نیز صورت پذیرفته است.

اکبری (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان تربیت معلم و ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان شیمی بیان نمود اغلب ادارات و مؤسسات در این برهه به دنبال راهکارهایی هستند که چگونه کارکنان خود را برای کارایی و بهره‌وری بیشتر آماده سازند؛ بدین منظور شاخص‌های حرفه‌ای دانش‌پژوهی، روش تدریس، اجرای برنامه درسی، نگرش‌ها و باورهای معلمان در مورد دانش آموزان، قدرت ارتباط با دانش آموزان و خصوصیات فردی بدین منظور شناسایی شدند. در همین راستا، اصغری نیا و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با هدف بررسی نقش مکانیسم‌های معرفت‌پذیری در بهبود قابلیت حرفه‌ای معلمان شان دادند بین ابعاد مکانیسم‌های معرفت‌پذیری با قابلیت رشد حرفه‌ای معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ در نتیجه با فراهم‌سازی زیرساخت مکانیسم‌های معرفت‌پذیری در مدارس می‌توان شاهد بهبود روزافزون قابلیت رشد حرفه‌ای در معلمان گردید. جمالدینی و پرار (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین رشد حرفه‌ای و بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندرعباس پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رشد حرفه‌ای و بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش

<sup>1</sup>. Lee & Harol

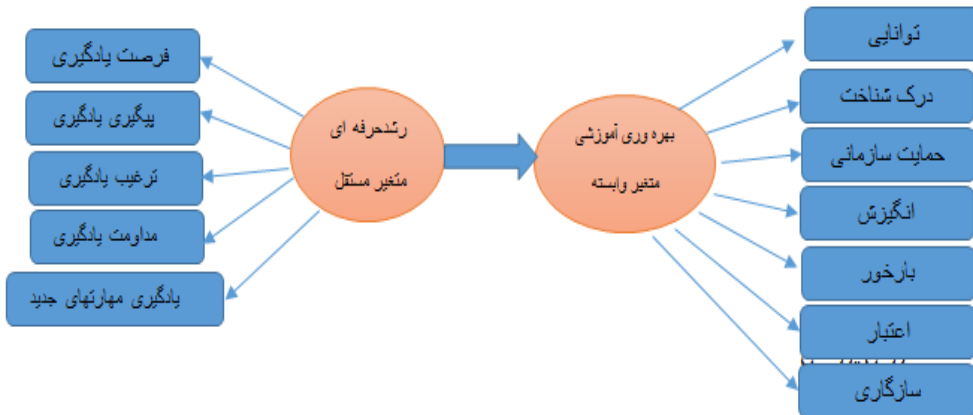
شهرستان بندرعباس وجود دارد. همچنین، پاتولی و توما<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) ساختار چندبعدی و پویای رشد حرفه‌ای معلمان را مورد کاوش قرار داده و اذعان نموده‌اند که این ساختار در رشد حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد به طوری که، موفقیت رشد حرفه‌ای معلمان را درگرو تسهیل شرایط ارتباطی خوب و هماهنگی چندبعدی ساختار سازمانی دانسته‌اند و باچینیسکی و هانسن<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در یک مطالعه موردی کیفی پیامدهای توسعه حرفه‌ای معلمان را مطالعه نموده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود. بااین حال گروهی دیگر از معلمان در استفاده از توسعه حرفه‌ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند. پژوهشگران تأکید کرده‌اند که ارائه راهبردهایی برای کاهش این موانع باید به‌عنوان یک اولویت در اصلاح برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدنظر باشد.

حال با توجه به آنکه نظام آموزشی در سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در جامعه نقش اصلی را دارد و سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد و با توجه به اهمیت و نقش آن در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، ضروری است در جهت بهبود آن اقدامات اساسی صورت گیرد. لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش رشد حرفه‌ای و توسعه بهره‌وری آموزشی معلمان است (1). همچنین بایستی توجه داشت که امروزه دیگر به مانند قدیم انجام کارهای اداری و وظایف محوله سازمانی به صورت سنتی پیش نمی‌رود و برای تمامی مشاغل امروزی، نوعی اخلاق حرفه‌ای که لازمه افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان است، تعریف شده است و در مراحل مختلف استخدام کارکنان و نیز در زمان آموزش و ارتقای توانمندی‌های کارکنان استخدام شده مد نظر قرار می‌گیرد. بااین حال، مدیریت کلاس‌های تربیت‌بدنی برای ارائه روش تدریس بهتر با سایر کلاس‌ها بسیار متفاوت است؛ زیرا مدیریت و سازماندهی این کلاس‌ها به فضا، تخصص، امکانات ورزشی و بسیاری از عوامل خواسته و ناخواسته بستگی دارد. با توجه به شواهد به نظر می‌رسد معلم تربیت‌بدنی نقش برجسته‌تری در این میان دارد. درنهایت با در نظر گرفتن این موضوع که تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته و با توجه به اینکه این تحقیق می‌تواند نتایج ارزشمندی برای آموزش و پرورش و معلمان تربیت‌بدنی مهیا سازد، محقق بر آن شد تا به بررسی تاثیر رشد حرفه‌ای

<sup>1</sup>. Potoleaa&Toma

<sup>2</sup>.Buczynski and Hansen

معلمان تربیت بدنی بر بهره‌وری آموزشی آنان (استان بوشهر) بپردازد. براساس مبانی نظری، مدل مفهومی بصورت زیر ارائه می‌شود:



پژوهش حاضر با توجه به ماهیت مطالعه از نوع مطالعات کاربردی، با توجه به نوع روابط بین متغیرها از دسته تحقیقات توصیفی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات پیمایشی قرار دارد که به صورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از کلیه دبیران تربیت بدنی استان بوشهر می‌باشد که تعداد آن‌ها حدود ۵۱۱ نفر است که از این تعداد، ۲۷۶ دبیر مرد و ۲۳۵ نفر دبیر زن می‌باشند. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه در این تحقیق ۲۱۳ نفر برآورد شده است. با توجه به جامعه آماری مشخص گردید که می‌بایست در انتخاب نمونه نیز نسبت زن و مرد در نظر گرفته شود بنابراین روش نمونه‌گیری طبقه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، با توجه به سطح گستردگی منطقه مورد مطالعه، استان به چهار بخش شمال، جنوب، شرق و غرب استان تقسیم شده و از هر بخش به صورت تصادفی نمونه‌گیری انجام گرفت. (استان بوشهر شامل ۱۸ منطقه ۴ قطب هست/شمال: دیلم، گناوه، شبانکاره، آبپخش، بندر ریگ/غرب: بوشهر، خارگ، دلووار، بردخون/شرق: دشتستان، سعد آباد، تنگستان، دشتی، کاکي /جنوب: جم، عسلویه، کنگان، دیر). بنابراین، به منظور دسترسی سریع تر به نظرات پرسش‌شوندگان بهترین روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق نیز شامل پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری آموزشی و پرسشنامه استاندارد رشد حرفه‌ای دبیران بود. پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری آموزشی دبیران پس از انجام تحلیل عاملی، ۲۶ گویه آن مشخص شده و میزان بهره‌وری آموزشی دبیران را می‌سنجد. برای سنجش رشد حرفه‌ای دبیران نیز از

پرسشنامه‌ی رشد حرفه‌ای آکفیل و کوت (۲۰۰۵) به عنوان پرسشنامه پایه استفاده شد و پس از انجام تحلیل عاملی، پرسشنامه نهایی شامل ۱۵ گویه تهیه شد که پنج مولفه فرصت یادگیری، پیگیری یادگیری، ترغیب سازمانی، مداومت در رشد و یادگیری مهارت‌های جدید را می‌سنجد. هر دو پرسشنامه نیز در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت و از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تائید ۱۳ نفر از متخصصان مربوطه رسیده و به منظور تائید روایی سازه آن‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۸ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از جمع‌آوری آن‌ها نیز از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی، آزمون کولموگوراف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، و مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS و AMOS) استفاده شد. در نهایت طبق دستورالعمل‌های مربوط به هر کدام از پرسشنامه‌ها، اطلاعات استخراج، امتیاز گذاری و به مقیاس‌های اندازه‌گیری تبدیل گردید و با توجه به اهداف و فرضیه‌های تحقیق داده‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این تحقیق رشد حرفه‌ای متغیر مستقل و بهره‌وری آموزشی متغیر وابسته می‌باشند.

### یافته‌های پژوهش

پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش‌فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف و مقادیر کجی و کشیدگی متغیرهای استفاده گردید. بر اساس نظر کلاین (۲۰۱۱) مقدار کشیدگی کمتر از ۷ و هر چه به صفر نزدیکتر باشد بهتر است و مقدار کجی بین ۱- و ۱ نشان دهنده این است که انحراف زیادی از منحنی نرمال وجود ندارد و می‌توان گفت که توزیع متغیر نرمال است. در مورد نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ نشان دهنده این است که توزیع متغیرها نرمال است.

جدول ۱. بررسی نحوه توزیع متغیر بهره‌وری آموزشی

نوع توزیع	آماره‌ها				متغیرهای پژوهش	
	P	Test Statistic	کشیدگی	کجی	توانایی	مؤلفه‌های
نرمال	۰/۳۴	۰/۹۳	-۰/۵۸۹	۰/۱۶۲		



بهره‌وری	درک و شناخت	۰/۱۰۱	-۰/۹۱۵	۱/۲۴	۰/۰۹	نرمال
آموزشی	حمایت سازمانی	-۰/۱۰۰	-۰/۲۶۲	۱/۱۵	۰/۱۴	نرمال
	انگیزش	-۰/۲۱۱	-۰/۶۳۷	۱/۲۴	۰/۰۸	نرمال
	بازخور	۰/۳۴۷	۰/۰۱۸	۱/۰۶	۰/۲۱	نرمال
	اعتبار	-۰/۲۵۲	۰/۱۳۷	۱/۲۴	۰/۰۹	نرمال
	سازگاری	۰/۱۱۳	-۰/۳۲۶	۱/۲۶	۰/۰۸	نرمال
بهره‌وری آموزشی		۰/۰۳۸	۰/۷۹۵	۰/۹۲	۰/۳۶	نرمال

## جدول ۲. بررسی نحوه توزیع متغیر رشد حرفه‌ای

آماره‌ها						
متغیرهای پژوهش	کجی	کشیدگی	Test Statistic	P	نوع توزیع	
					فرصت یادگیری	-۰.۴۰۶
مؤلفه‌های رشد حرفه‌ای	پیگیری یادگیری	۰.۱۶۰	-۰.۱۸۱	۱.۲۴	۰.۰۹	نرمال
	ترغیب یادگیری	-۰.۱۹۵	-۰.۴۲۹	۱.۱۵	۰.۱۴	نرمال
	مداومت رشد	-۰.۱۵۵	-۰.۵۸۲	۱.۲۴	۰.۰۸	نرمال
	یادگیری مهارت‌های جدید	-۰.۱۴۶	-۰.۵۴۵	۱.۰۶	۰.۲۱	نرمال
رشد حرفه‌ای	-۰.۱۴۵	-۰.۱۲۱	۰.۹۲	۰.۳۶	نرمال	

بر اساس یافته‌های جداول ۱ و ۲، مقادیر کجی و کشیدگی و سطح معناداری مربوط به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف می‌توان گفت توزیع بهره‌وری آموزشی و رشد حرفه‌ای و مولفه‌های آن‌ها به صورت نرمال بوده است.

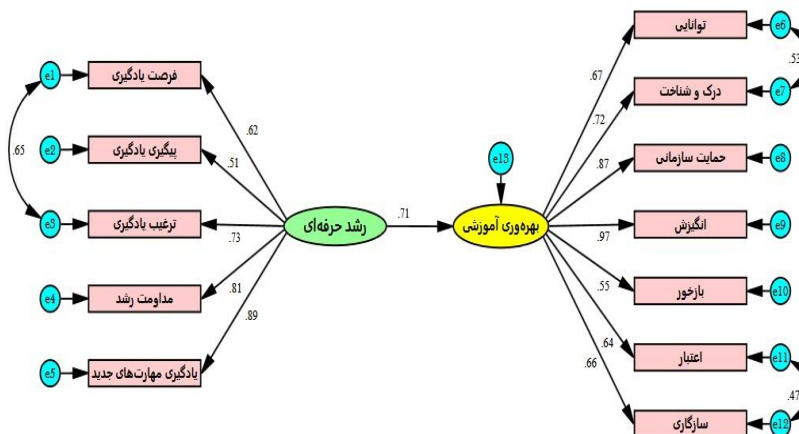
در ادامه و با مشخص شدن نرمال بودن توزیع داده‌ها، به منظور بررسی تأثیر رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

جدول ۳. آماره تی و بارهای عاملی مدل ارتباطی رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی

سطح معناداری	مقدار t	بارعاملی	مسیر	
-	-	۰.۶۱۹	فرصت یادگیری	<---
۰.۰۰۱	۳.۱۹۱	۰.۵۰۷	پیگیری یادگیری	<---
۰.۰۰۱	۴.۳۱۶	۰.۷۳۰	ترغیب یادگیری	<---
۰.۰۰۱	۴.۳۳۷	۰.۸۱۲	مداومت رشد	<---
۰.۰۰۱	۵.۸۸۰	۰.۸۹۳	یادگیری مهارت‌های جدید	<---
-	-	۰.۶۷۱	توانایی	<---
۰.۰۰۱	۱۴.۶۰۶	۰.۷۱۶	درک و شناخت	<---
۰.۰۰۱	۱۱.۹۴۴	۰.۸۷۳	حمایت سازمانی	<---
۰.۰۰۱	۱۳.۰۲۳	۰.۹۶۸	انگیزش	<---
۰.۰۰۱	۷.۹۳۵	۰.۵۵۵	بازخور	<---
۰.۰۰۱	۹.۰۳۶	۰.۶۳۸	اعتبار	<---
۰.۰۰۱	۹.۳۵۲	۰.۶۶۳	سازگاری	<---

رشد حرفه‌ای

بهره‌وری آموزشی



شکل ۱. بارهای عاملی (ضرایب استاندارد شده) مدل رابطه رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی

در جدول ۳ و شکل ۱ مدل روابط کلی بین رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مقدار t (مقادیر

نسبت‌های بحرانی) از مقادیر قابل قبولی برخوردار بوده و این شاخص‌های نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان (رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی) می‌باشند.

جدول ۴. بار عاملی و مقادیر t رابطه رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی

مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
رشد حرفه‌ای <---	بهره‌وری آموزشی	۰.۷۰۹	۴.۱۳۱
			۰.۰۰۱

در جدول ۴، بارهای عاملی و مقادیر t در مدل فرضیه تحقیق گزارش شده است. بر اساس این نتایج می‌توان گفت رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی استان بوشهر تأثیر مثبت معناداری (Sig=۰/۰۰۱،  $t=۴/۱۳۱$ ) با ضریب تأثیر ( $t=۰/۷۰۹$  بار عاملی) دارد.

جدول ۵. شاخص برازش مدل رابطه رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی

شاخص‌های برازش	ملاک	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۱۰۰.۴۵	-
درجه آزادی	-	۵۰	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	کمتر از ۳	۲.۰۰۹	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰.۱	۰.۰۸۵	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۱۳	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰.۹	۰.۸۶۳	مطلوب
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	کمتر از ۰.۰۵	۰.۰۴۹	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۲۲	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۰۸	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۲۳	مطلوب

نتایج شاخص‌های برازش مدل در جدول ۵ نشان می‌دهد شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) به‌عنوان شاخص‌های برازش مدل بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از

تأیید مدل دارد. نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۲/۰۰۹) کمتر از ۳ بوده که به منظور تأیید مدل تحقیق از مقدار قابل قبولی برخوردار است. همچنین مقدار ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۸۵ می‌باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۱ است نشان می‌دهد که مدل قابل قبول می‌باشد. در نهایت مشاهده می‌شود که دیگر شاخص‌های برازش (IFI، NFI، CFI) همگی در سطح خوب قرار دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به وظیفه اصلی معلم که تبدیل دانش‌آموز به شهروندی جهانی، متعلق به جامعه بین‌الملل است، لزوم ارتقای حرفه‌ای معلمان بیش از پیش احساس می‌شود. بدیهی است که رشد حرفه‌ای معلمان بر بهره‌وری آموزشی آنان موثر می‌باشد که نتیجه تحقیق نیز موید این موضوع بود. هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر رشد حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بر بهره‌وری آموزشی در استان بوشهر بود. نتیجه مدل معادلات ساختاری تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت بدنی استان بوشهر تأثیر مثبت معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=۴/۱۳۱) با ضریب تأثیر (۰/۷۰۹) بار عاملی دارد؛ بنابراین، مدل رابطه رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی طراحی شد و برازش مدل به دست آمده با استفاده از شاخص‌های نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۲/۰۰۹)، ریشه دوم میانگین خطای برآورد (۰/۰۸۵)؛ شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۱۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (۰/۸۶۳)، ریشه میانگین مجذور باقیمانده (۰/۰۴۹)، شاخص برازش تطبیقی (۰/۹۲۲)، شاخص برازش هنجار شده (۰/۹۰۸) و شاخص برازش افزایشی (۰/۹۲۳) انجام شد که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل رابطه رشد حرفه‌ای و بهره‌وری آموزشی بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که بهره‌وری آموزشی تحت تاثیر رشد حرفه‌ای معلمان بوده و آن نیز در نتیجه یادگیری مداوم، پیگیری و ترغیب یادگیری و استفاده از فرصت‌ها و یادگیری مهارت‌های جدید حاصل می‌شود.

نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات الله وردی (۱۳۸۹)، اکبری (۱۳۹۲)، جمالدینی و پرار (۱۳۹۴) و باچینیسکی و هانسن (۲۰۱۰) همسو بود. اکبری (۱۳۹۲) به این نتیجه دست یافت که دانشگاه‌های تربیت معلم موجب ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان شیمی را به دنبال دارند که در نهایت رشد حرفه‌ای معلمان موجب بهبود و ارتقای بهره‌وری آموزشی می‌شود. همچنین، جمالدینی و پرار (۱۳۹۴) و باچینیسکی و همکاران (۲۰۱۰) نیز دریافتند که بهره‌وری آموزشی یکی از پیامدهای توسعه حرفه‌ای معلمان است. از نظر لی و هارول (۲۰۰۹)، قابلیت رشد حرفه‌ای دبیران شامل، داشتن دانش، قابلیت رشد در مدیریت کلاس، توانایی ارتباط با دانش‌آموزان، مشخص کردن انتظارهای خود از

دانش آموزان، داشتن تعامل و ارتباط نزدیک با والدین دانش آموزان است. همچنین، سازمان یونسکو (۲۰۰۸) ویژگی‌های معلم حرفه‌ای را شامل قابلیت رشد حرفه‌ای آموزش به دانش آموزان، برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی، مدیریت آموزشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیان کرده‌اند.

منطق اساسی در رشد حرفه‌ای معلمان این است که کیفیت بالای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان می‌تواند باعث بهبود شیوه‌های آموزش شود، که آن به نوبه خود می‌تواند به سطوح بالاتری از موفقیت دانش آموزان منجر شود. تعاریف اشاره شده برای رشد حرفه‌ای، دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌های کوتاه‌مدت، کلیشه‌ای و سطحی نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد. به‌طور کلی، موضوع ارتقای حرفه‌ای معلمان با مطرح شدن بحث اجرای اصلاحات در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، چه، معلمان در اجرای اصلاحات آموزشی نقش مهمی بر عهده دارند. برنامه‌ریزی برای رشد حرفه‌ای یک بخش مهم از مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای معلمان است.

این چشم‌انداز بلندمدت، معلمان را به بازده بیشتر و استفاده اثربخش از زمانی که آن‌ها برای پیشرفت حرفه‌ای صرف می‌کنند توانا می‌سازد. در نهایت، رشد حرفه‌ای یک فرایند یادگیری مداوم است که افراد را قادر می‌سازد تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را برای کنار آمدن با تقاضاهای متغیر برای مهارت شغلی در طول زندگی‌شان کسب کنند. با این حال، به نظر می‌رسد که رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی اثر مثبت و معناداری دارد. به واقع، با ارتقای رشد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی می‌توان بهره‌وری آموزشی آنان را ارتقا بخشید که این نتیجه می‌تواند نتیجه‌ای منطقی و قابل قبول باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود، مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش به منظور توسعه و رشد حرفه‌ای معلمان که امری موثر بر بهره‌وری آموزشی نظام آموزش و پرورش می‌باشد، تحول در فرایند آموزش و برنامه‌ریزی مدون و اصولی و بهبود ساختارهای آموزشی و توجه ویژه به تقویت و ارتقای نیروی انسانی را در دستور کار خود قرار دهند.

برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت تخصصی، همایش‌ها، دوره‌های مربیگری، داوری و کارگاه‌های هدف مند، جهت برقراری یادگیری مداوم خواهد توانست موجبات رشد و ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی را مهیا ساخته و در بلند مدت باعث بهبود ساختارهای آموزشی، نظام آموزش و پرورش شود.

رشد حرفه ای کلیه دبیران خصوصا دبیران تربیت بدنی باید مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد تا در صورت تشخیص و لزوم نسبت به جبران کمبودها تصمیمات هدفمندی اخذ شود. دانشگاه‌های تربیت معلم بهترین گزینه تربیت معلم با صلاحیت های حرفه ای می باشند. از آنجایی که رشد حرفه ای یک مقوله بلند مدت و مداوم هست دوران دانشگاه به شرط برنامه ریزی دقیق و مدون میتواند زمینه ای برای رشد بهره وری آموزشی را فراهم سازد. رویکردهای جدید تدریس با اتکا به فناوری و اطلاعات نیز از مباحث جدید توسعه رشد حرفه ای معلمان می باشد که ضرورت تقویت این مهارت هم به چشم میخورد. درک عمیق تر از دانش محتوایی و رشد دانش آموز، سبک های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموع جدید از ارزش ها و احترام به تفاوت های فردی تعامل با سایر همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط موثر، همگی مولفه های ارزشمندی است که در رشد و توسعه صلاحیت های حرفه ای معلمان نقش بسزایی داشته و ضرورت دارد که یک برنامه منسجم و بلند مدت از آنها پشتیبانی کند.

#### ۱. منابع

۱. احمدی، ص. (۱۳۸۷). "بررسی میزان بلوغ سازمان در استفاده از رویکرد کسب و کار الکترونیک. دانشکده مدیریت"، دانشگاه شهید بهشتی.
۲. ارشاد، ط. (۱۳۹۱). "کتاب معلم (راهنمای تدریس) تربیت بدنی و سلامت (پایه های هفتم، هشتم نهم دوره اول متوسطه)". تهران: انتشارات شرکت چاپ و نشر کتاب های درسی ایران.
۳. اصغری نیاری، ی؛ خالق خواه، ع؛ ابراهیم پور، ح. (۱۳۹۵). "بررسی نقش مکانیسم های معرفت پذیری در بهبود قابلیت حرفه ای معلمان، مجله ی روان شناسی مدرسه"، دوره ۵، شماره ۱، ص: ۲۵-۷.
۴. اکبری، ر. (۱۳۹۲)، "تربیت معلم و ارتقای صلاحیت های حرفه ای معلمان شیمی"، هشتمین سمینار آموزش شیمی ایران، دانشگاه سمنان.
۵. آقایی، ن. (۱۳۹۱). "بررسی مقایسه ای تأثیر عوامل دموگرافی، اقتصادی و اجتماعی بر بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر تهران". پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۷، شماره ۱۴، صص ۱۳۰-۱۱۳.
۶. جمالدینی، ا؛ پرار، م. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و بهره وری کارکنان مطالعه موردی: آموزش و پرورش شهرستان بندرعباس". کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز

توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانسا)، [https://www.civilica.com/Paper-NCMO01-NCMO01\\_116.html](https://www.civilica.com/Paper-NCMO01-NCMO01_116.html)

۷. خیابانچیان، ن؛ امیرتاش، ع؛ مظفری، ا. (۱۳۸۳). "عوامل مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی از دیدگاه خود مدیران مدرسه‌ها و مسئولان آموزش و پرورش و ارائه الگو". نشریه المپیک، شماره ۲۸، صص ۴۳-۵۶.
۸. دولان، ش؛ شولر، آر. (۱۳۸۱). "مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی"، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت برنامه‌ریزی
۹. طاهری، ش. (۱۳۹۶). "بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر)". چاپ ۲۰، تهران: نشر هستان.
۱۰. گمینیان، و. (۱۳۸۳). "ضرورت حرفه ای شدن". مجله رشد معلم، شماره ۱۸۲، صص ۴۴-۴۵.
۱۱. ناظم، ف؛ طوسی، م. (۱۳۸۴). "رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها (در دبیرستان‌های شهر تهران)" به منظور: ارائه الگوی مدیریت مناسب آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۶۲، صص ۲۳-۵۰.
12. Antoniou, P. & Kyriakides, L. (2013). "A Dynamic Integrated Approach to teacher professional development: Impact and sustainability of the effects on improving teacher behavior and student outcomes". *Teaching and Teacher Education*, 29(1), 1-12.
13. Buczynski, S., Hansen, C.B. (2010). "Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections". *Teaching and Teacher Education*, 26 (3): 599-607.
14. Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). "Some personality and cognitive correlates of career maturity". *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
15. Morales L.Y. (2011). "Inputs for the incorporation of the UNESCO guidelines on ICT competency standards for teachers: The training of teachers of mathematics in Central America". ICE. Universidad de Oviedo. 39(1), 3-12.
16. Orvis, K. A. (2007). "Supervisory performance feedback as a catalyst for high-quality employee self-development", 68(03).
17. Potoleaa, D. & Toma, S. (2015). "The Dynamic and Multidimensional Structure of the Teachers Professional Development, Procedia - Social and Behavioral Sciences", 180, 113 – 118

18. Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). "Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities". *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
19. Stainer, A. (2004). "Productivity management: the Japanese experience. *Management Decision*", 33(8), 4-12.





.....