

## بررسی میزان تاثیرانگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقده

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۰۲

کد مقاله: ۱۶۸۸۷

ایرج مرادی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان اثربخشی انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقده می‌باشد. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی می‌باشد. حجم جامعه آماری دبیران ورزش شاغل در کلیه مدارس شهرستان نقده می‌باشد که حجم نمونه ۱۳۶ نفر بوده است؛ که کل جامعه آماری به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد مهارت‌های ارتباطی (بارتون جی ای) و توسعه حرفه‌ای (پاترسون) استفاده گردیده است. هر دو پرسشنامه دارای روایی و پایایی قابل‌اعتماد می‌باشند (۰/۸۵۱ و ۰/۹۴۱)؛ و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در روش‌های آمار توصیفی، استنباطی از معادلات ساختاری استفاده گردیده است. نتایج نشان داد انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران ورزش در تمام ابعاد تأثیر دارد؛ و همچنین انگیزه یادگیری بر کل مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی دبیران مؤثر است در نتیجه می‌توان اذعان نمود یادگیری بر توسعه‌های حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی دبیران تأثیر دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: انگیزه یادگیری، مهارت‌های ارتباطی، کلامی، غیرکلامی، بازخورد، خودافشایی، دبیران، توسعه‌های حرفه‌ای

## ۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر به این مطلب تأکید شده است که آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است. بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت و ترقی جوامع نشان می‌دهد که همه این کشورها آموزش و پرورش توانمند و کارآمدی داشته‌اند. نگاهی به تاریخ ملل نیز بیان کننده این واقعیت است که دوران شکوفایی و درخشیدن آن‌ها با رشد و پویایی نظام‌های آموزش و پرورش آنان مقارن بوده است. از سوی دیگر امروزه تعلیم و تربیت آدمی را از دشوارترین، ظریف‌ترین و پرثمرترین کارهای انسان می‌دانند آن را کاری پراچ و وقت‌گیر توصیف می‌کنند که ثمره و نتایج قطعی و نهایی آن دیر به بار می‌آید در این میان معلمان برترین نقش را به عهده دارند و نقطه آغاز هر تحول و آموزش و پرورش به شمار می‌روند. همه کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه به‌عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیت خود پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند ولی در شرایط فعلی نیاز ما به چنین ملامنی خیلی بیشتر از سایر کشورهاست. حال سؤال این است که عوامل ایجاد کننده انگیزه معلمی چیست؟ این عوامل چه نقشی در بالا بردن کیفیت آموزشی دارند. یکی از بارزترین و برجسته‌ترین برنامه‌ها و خطوط تحقیقاتی که در کشورهای متری و در حال توسعه وجود دارد تحقیق در زمینه شناخت ویژگی‌های انگیزشی دنیای معلمی است تا بدانند که یک معلم موفق دارای چه ویژگی انگیزشی و رفتاری است و این ویژگی چگونه در بالا بردن کیفیت امر آموزش مؤثرند؛ و یک موضوع مهم «مهارت ارتباطی» در مدرسه است، روابط انسانی در نتیجه برقراری ارتباط پدید می‌آید. یک وجه مهم ارتباط در مدرسه ارتباط متقابل دبیر و دانش آموزان است. چرا که در سازمان مدرسه، افراد مختلفی با یکدیگر ارتباط دارند و جهت دست یابی به اهداف مورد نظر فعالیت می‌کنند مهارت ارتباطی آن قدر اهمیت دارد که صاحب نظران علم مدیریت و سازمان، مدیریت را علم، هنر و فن برقراری روابط با دیگران و انجام دادن کار توسط آن‌ها می‌دانند. رایبیز (پارسیان و اعرابی ۱۳۷۹)

حرفه‌ای شدن معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه ای می‌شود. معلم حرفه‌ای باید درک عمیق تری 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. رویکرد های جدید در تربیت و آموزش مداوم معلمان، براساس توسعه مفهوم رویکرد سیستمی به آموزش، در نظر گرفتن تدریس به عنوان فعالیت حرفه‌ای و سیاست‌های حمایت کننده توسعه حرفه‌ای به وجود آمده و آموزش نیاز مداوم زندگی حرفه‌ای معلمان شده است (بارون ۲۰۱۷) بررسی عوامل انگیزشی و مطالعه روش مهارت‌های ارتباطی دبیران و پی بردن به این مطلب که چه عواملی در انگیزه یادگیری دبیران مؤثر است و چه روش‌های در ایجاد ارتباط سازنده بین دبیران مؤثر است از اهمیت خاصی برخوردار است. تعلیم و تربیت مقامها و مسئولان اجرایی و سیاست‌گذاران آموزشی بسیار قابل توجه و با اهمیت است جستجو در مسأله انگیزش، پاسخ چراهای رفتاری آدمی است. چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی علاقه‌گی به کار چیست؟ این سؤالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط اند و پاسخ آن‌ها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. شاکتر<sup>۱</sup> و دیگران کشف کرده‌اند که دگرگونی در حالت عادی و نگرشی کارکنان بر عملکرد آنان تأثیر ندارد، به شرط اینکه عملکرد لازم ماهیتی قالبی داشته و از توجه یا تفکر بی نیاز باشد. هر چند برخی از شغلها همانند(معلمی) به تفکر و توجه کامل نیاز دارد. این یافته‌ها در یک مطالعه آزمایشگاهی توسط محقق تکرار شده است به طور کلی انگیزش را می‌توان حالتی در افراد دانست که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد؛ که این خود نیز موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خود گذشتگی می‌شود. نظام‌های مختلف آموزشی در سایر کشورها هر یک متناسب با شرایط و موقعیت‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و... برنامه‌ها و فعالیت‌های خاصی را طراحی و اجرا می‌نمایند. لذا با توجه به موارد ذکر شده و با توجه به علاقه پژوهشگر برای اجرای این تحقیق و برای بهبود عملکرد دبیران هدف مطالعه در این مورد را دو چندان می‌نمود. تا پیشنهادات لازم جهت ایجاد انگیزه و ارتقاء مهارت‌های ارتباطی دبیران ارایه گردد.

## ۲- بیان مسأله

بدون شک پدیده یادگیری، مهمترین پدیده روانی در انسان و موجودات تکامل یافته می‌باشد، به این دلیل که پایه و اساس بسیاری از مسائلی است که موجب می‌شود انسان از نظر روانی از سایر موجودات و دیگر هم‌نوعان خود متمایز گردد. روان‌شناسی یادگیری یکی از مباحث بنیادی در علم روان‌شناسی می‌باشد که تحقیقات و بررسی‌های فراوانی را از سوی دانشمندان این علم به خود اختصاص داده و نظریات گوناگونی در خصوص آن عنوان شده است. اهمیت و ارزش یادگیری در نزد آدمی هنگامی نمایان

می‌شود که ما را از تمام آنچه آموخته‌ایم محروم سازند. در این صورت با آنکه از نظر فیزیولوژیک، فردی بالغ و طبیعی خواهیم بود؛ اما از نظر مسائل روانی به دوره‌های کودکی برگشت خواهیم کرد (فشلاقی، ۱۳۷۸).

یادگیری یکی از مهم‌ترین زمینه‌ها در روان‌شناسی امروز و در عین حال یکی از مشکل‌ترین مفاهیم برای تعریف کردن است. در فرهنگ امریکایی هریتج یادگیری این‌گونه تعریف شده است: «کسب دانش، فهمیدن یا تسلطیابی از راه تجربه یا مطالعه»؛ اما بیشتر روان‌شناسان این تعریف را نمی‌پذیرند؛ زیرا در آن اصطلاحات مبهم دانش، فهمیدن و تسلطیابی به کار رفته‌اند. در عوض روان‌شناسان در سال‌های اخیر به تعریف‌هایی تمایل نشان داده‌اند که به تغییر در رفتار مشاهده‌پذیر اشاره می‌کنند. معروف‌ترین این تعریف‌ها تعریفی است که به وسیله کیمبل پیشنهاد شده است. کیمبل یادگیری را این‌گونه تعریف کرده است:

مهم‌ترین عامل کیفیت کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد. عناصر این تعامل، دانش، مهارت و حساسیت معلم از یک سو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و ویژگی فرهنگی یادگیرندگان از سوی دیگر هستند که موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می‌کنند؛ بنابراین به کار گماردن توان‌ترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی حیاتی‌ترین مسأله است و حیاتی‌تر از آن برنامه‌های تربیت معلم و آموزش‌های ضمن خدمت است که با کیفیت برتر و بالاتر فراهم آیند و برای معلمان این فرصت پیش آید تا دانش و مهارت خویش را در طول دوران خدمت افزایش دهند. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (رووف، ۱۳۹۶، ص ۴۳۷). هدف اساسی ارتباطات در سازمان‌ها تسهیل تمام مراحل کار است. سرپرستان و کارکنان نیازمند آن هستند که جریان مداومی از اطلاعات به منظور انجام دادن صحیح وظایف ادامه داشته باشد. اگر ارتباطات صحیح در محیط کار صورت نگیرد، دبیران نمی‌توانند بر اساس اطلاعات واقعی تصمیم‌گیری کنند و چه بسا به دلیل وجود ارتباطات ناصحیح، تصمیم‌گیری منجر به ایجاد اختلال در کارها بشود. اگر ارتباطات تحریف شود، به ویژه هنگام تصمیم‌گیری، آثار آن ممکن است منجر به ارضای بعضی افراد شود تا اینکه متوجه اهداف سازمانی گردد. همچنین منجر به ایجاد تضاد بین افراد سازمان می‌گردد (رابینز، ۲۰۱۵: ۳۱۵). در حالی که ارتباطات مؤثر به هدایت فعالیت‌های جمعی می‌انجامد و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند. امروزه، علاوه بر نقش ارتباطات در عملکرد سازمانی، معیاری مهم و ضروری نیز برای روابط مدیریت و کارکنان و دبیران با دانش‌آموزان و رضامندی شغل کارکنان به شمار می‌آید. ارتباطات مؤثر ابزاری است که براساس، عملکرد خوب مدیریت بنیان نهاده می‌شود و با وجود آن ضرورت تشکیل اتحادیه‌ها در سازمان از بین می‌رود. ارتباطات مؤثر یک محیط کاری به دور از هر گونه مسأله را تضمین نمی‌کند، اما غیاب آن منجر به ایجاد شکایت‌های متعدد و اختلافات زیاد در محیط کاری می‌شود. لذا از آنجایی که تمام مدیران با انسان‌ها سرو کار دارند و می‌خواهند با همکاری آن‌ها به اهداف گروهی دست یابند، توانایی برقراری ارتباطات مؤثر، به عنوان یک دانش ضروری برای تمام مدیران مد نظر است. حرفه‌ای شدن معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به وسیله 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. رویکرد‌های جدید در تربیت و آموزش مداوم معلمان، براساس توسعه مفهوم رویکرد سیستمی به آموزش، در نظر گرفتن تدریس به عنوان فعالیت حرفه‌ای و سیاست‌های حمایت‌کننده توسعه حرفه‌ای به وجود آمده و آموزش نیاز مداوم زندگی حرفه‌ای معلمان شده است. لذا با توجه به نیاز حرفه‌ای شدن دبیران ورزش این تحقیق با طرح سؤال اصلی تحقیق در پی آن است تا با مطالعه و بررسی منابع و تحلیل داده‌ها راهکارهای کاربردی جهت ارتقا دانش و حرفه‌ای دبیران ارایه نماید. آیا انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد؟

### ۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

«مربیان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در کشورهای مختلف در دهه‌های آینده با این سؤال و مسألهٔ پیچیده مواجه اند که چگونه می‌توان کیفیت آموزش و پرورش دانش‌آموزان خود را بهبود بخشید. در این مسیر راههای مختلفی برای اصلاح و بهبود نظام‌های آموزشی وجود دارد» (فلور، ۲۰۱۶). مثلاً می‌توان منابع مالی و هزینه‌های مدارس را افزایش داد یا سازماندهی کلاسها و مدارس را تغییر داد. به علاوه می‌توان مواد آموزشی بهتری برای دانش‌آموزان فراهم کرد و کیفیت برنامه‌های آماده سازی و کارآموزی معلمان را اصلاح کرد. شواهد بسیاری داریم که نشان می‌دهد، ایجاد تغییر و اصلاح در آنچه که «عوامل آموزشی» یا مدرسه‌ای نامیده می‌شود، اثر بزرگی بر یادگیری دانش‌آموزان در کشورهای در حال توسعه داشته است (آوالس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). در حقیقت تأثیر عوامل مزبور در ممالک در حال توسعه در مقایسه با کشورهای توسعه یافته یا صنعتی بیشتر بوده

1 - Fuller  
2 - Avalos

است (Farrell, 2014) با این حال نقش و اهمیت انگیزه معلمان بیش از مسائل مطرح شده می‌باشد؛ زیرا در دره سال گذشته، مربیان و دست اندرکاران هر چه بیشتر دریافته اند که هر گونه اصلاح و پیشرفتی در کیفیت آموزشی دانش آموزان به طور مستقیم به کیفیت آموزش معلمان بستگی دارد. به همین ترتیب اثربخشی آموزشی تا حدود زیادی به اثربخشی معلمان مربوط است. در واقع بدون تأیید و تصدیق معلمان، حتی بهترین و غنی ترین مواد آموزشی نیز در قفسه های بایگانی به غبار فراموشی سپرده می شوند؛ بنابراین جهت اصلاح و پیشرفت اساسی در کیفیت آموزش و پرورش دانش آموزان لازم است فرایند آموزش و چگونگی اثربخشی معلمان را در کلاس های درس مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم؛ و در این میان توجه به عوامل انگیزشی معلمان می تواند در اولویت های این بررسی قرار گیرد. معلم از یک سو باید محتوا و روش های دانش زمان خود را به نسل جوان منتق سازد و آنان را آماده کشف اندیشه های نو کند و از سوی دیگر رشد جسمی، شناختی و عاطفی آموزندگان را به گونه ای رهبری کند که استقلال فکری، مسئولیت اجتماعی، قدرت ابتکار، آزاد اندیشی و دهها صنعت دیگر به صورت عادات پایدار در دانش آموزان به وجود آورند. چنین امری بدون داشتن انگیزه های شغلی - اگر غیرممکن نباشد - به دشواری تحقق می یابد. بدین خاطر شناخت عوامل ایجاد کننده انگیزه های شغلی یکی از اهداف بسیار مهم و تعیین کننده افزایش کیفیت آموزش و کارایی نظام آموزش و پرورش می تواند باشد. علاوه بر این به این که یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی و جامعه ما هم در این رهگذر سالانه میلیاردها ریال از سرمایه کشور و میلیاردها ساعت از عمر مفید قشر جوان که می بایست در مسیر سازندگی و قطع وابستگی از کشورهای خارجی مصرف گردد، به هدر می رود. در این راستا نقش معلم در پیشگیری از این افت حیاتی است. لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجاد کننده انگیزه های وی می تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد. با وجود ضرورت های بیان شده و از آنجایی که در کشور ما تا کنون تحقیقی بدین شکل انجام نشده است، این پژوهش در نوع خود بدیع می باشد. لذا بر آن شدیم که قدمی هر چند کوچک ولی علمی در این راه برداریم. هر چند پژوهشهای انجام شده نشان می دهد که کارکنانی که انگیزه شغلی لازم را ندارند، تعهد و دلبستگی به شغل از خود نشان نمی دهند و از آن احساس رضایت نمی کنند. همواره تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود هم خود رنج می برند و هم به دیگران اگر معلم باشند موجب نابسامانیهای رفتاری، عاطفی و آموزشی دانش آموزان می شوند. با توجه به این زمینه های نتایج بدست آمده از این پژوهش برای معلمان تربیت بدنی دوره های مختلف تحصیلی (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) دانشجویان رشته های دبیری، برنامه ریزان آموزشی، سیاست گذاران کلان آموزش و پرورش، مدیران مدرسه، اولیای دانش آموزان و همه اقشار دست اندرکاران تعلم و تربیت و حتی مراکز تولیدی، صنعتی که کارکنانی را در اختیار دارند، می توانند مورد استفاده قرار گیرد.

#### ۴ - پیشینه تحقیقات پیشین

احمدی (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان عوامل مؤثر بر انگیزه یادگیری و توسعه حرفه ای دبیران ورزش در مقطع متوسطه دوم در استان تهران گزارش نمود علاقه به یادگیری و رشد حرفه ای دبیران ورزش به تخصص و اهمیت ورزش در مدارس و عمل نگر و مربیگری دبیران وابسته است.

بررسی پژوهش های انجام شده در خصوص میزان دانش، توانایی ها و نگرش های آموزشی - شغلی معلمان بیانگر این واقعیت است که تسلط همه جانبه معلمان در زمینه های تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست (عصاره و رزی، ۱۳۹۳) و توسعه حرفه ای معلمان به شکل کنونی تأثیر خیلی کمی بر روش های تدریس، سازماندهی مدارس و برنامه های درسی و آنچه دانش آموزان باید یاد بگیرند داشته است (عبدالهی و صفری، ۱۳۹۵).

مهربان (۱۳۹۷) در تحقیق خود تحت عنوان «رابطه مهارت های ارتباطی معلمان و تعهد سازمانی آنان مدارس دولتی متوسطه ناحیه ۶ مشهد» نتیجه می گیرد که:

۱ - مهارت های ارتباطی معلمان و مؤلفه های سه گانه آن (مهارت های کلامی، شنیداری، بازخورد) با تعهد سازمانی آن ها رابطه معنی داری وجود دارد.

۲ - بین مهارت های ارتباطی معلمان برحسب رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

لویس (۲۰۰۲)، کریزن (۲۰۰۰)، باچینسکی و هانس (۲۰۱۰) و انو و فریرا (۲۰۱۰) درس پژوهی را به عنوان الگویی مطلوب برای توسعه حرفه ای معلمان معرفی کرده اند. گیبل و برنز (۲۰۰۵) مدل های توسعه حرفه ای معلمان را در سه دسته زیر طبقه بندی کرده اند. ۱- توسعه حرفه ای استاندارد، ۲- توسعه حرفه ای مبتنی بر سایت و ۳- توسعه حرفه ای خودگردان (یادگیری مستقل). از نظر لوکس - هورسلی و همکاران (۲۰۱۰) مولفه های دانش و باورها، زمینه، مباحث مهم و کلیدی و راهبردها در طراحی چارچوب توسعه حرفه ای مؤثرند. چارچوب طرح توسعه حرفه ای کیفیت و همکاران (۲۰۱۰) شامل تمرکز بر محتوا، یادگیری جمعی، یادگیری فعال، اقدامات مبتنی بر پژوهش، مربیگری و راهنمایی بود. لوین (۲۰۱۴) و آنتونیو و کایریا کیداس (۲۰۱۵) بیان کرده اند که برنامه

توسعه حرفه‌ای مداوم و با کیفیت بالا در توسعه تفکر معلمان و اثربخشی آنان در امر آموزش و یادگیری نقش مهمی دارد. از نظر ریشتر و همکاران (۲۰۱۱) لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. مارکس (۲۰۱۶) بیان کرده است که معلمان به منظور دستیابی به اهداف یادگیری، علاوه بر پیروی از استانداردهای آموزشی بایستی مهارت و تخصص حرفه‌ای خود را ارتقاء بخشند. فسلر (۲۰۱۹)، به منظور افزایش مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای معلمان هفت رویکرد زیر را پیشنهاد کرده‌اند. ۱- الگوی آموزش شغلی، ۲- مشاهده یا ارزیابی، ۳- دربرگرفتن فرایند بهبود یا توسعه، ۴- گروه‌های مطالعاتی، ۵- اقدام پژوهی، ۶- فعالیت‌های هدایت شده فردی و ۷- نظارت بالینی. کندی (۲۰۱۵) مربیگری هم‌ا، اقدام پژوهی و انجمن‌های یادگیری را برای توسعه حرفه‌ای مداوم معرفی کرده است.

یونسکو (۲۰۰۳): به نقل از مهری و خیراندیش، (۱۳۹۳) مدل‌های رشد حرفه‌ای معلمان را در دو گروه زیر تقسیم‌بندی کرده است. ۱- الگوهای انفرادی یا گروه‌های کوچک شامل نظارت سنتی و کلینیکی، مطالعه موردی، رشد حرفه‌ای خودراهبری، توسعه مشارکت‌های همکارانه، مدل‌های پروژه محور، پژوهش عمل‌نگر و مربیگری و ۲- مدل‌های مشارکت سازمانی شامل مدارس رشد حرفه‌ای، مشارکت مدرسه-دانشگاه، همکاری‌های حرفه‌ای بین سازمان‌های آموزشی، شبکه‌های معلمان و آموزش از راه دور. ایمن، بانک و یاماگاتا-لینچ (۲۰۰۵) الگوی توسعه حرفه‌ای انجمن معلمان برای دانش برنامه درسی مربوط به یکپارچه‌سازی فناوری را ارائه نمودند. تان و آنگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود برنامه توسعه حرفه‌ای مبتنی بر مدرسه را ارائه کرده‌اند. گالو-فاکس و اسکتل بوری (۲۰۱۶) و ایرلی و همکاران (۲۰۱۷) تدریس مشارکتی را به عنوان الگویی برای توسعه حرفه‌ای معلمان معرفی کردند. جیم-بانیس (۲۰۱۰)، چارچوب یکپارچه فناوری آموزشی را به عنوان راهبردی برای توسعه حرفه‌ای معلمان علوم معرفی نمود. ژائو (۲۰۱۸) راهبرد مدیریت دانش مدرسه را به عنوان دیدگاه جدید در توسعه حرفه‌ای معلمان ارائه نموده است. این استراتژی‌ها شامل بهسازی سازمانی مدارس و رهبری دانش، ایجاد مدرسه یادگیری و گسترش فرهنگ سازمان یادگیرنده، استقرار نظام مدیریت دانش توسعه حرفه‌ای معلمان، تشویق یادگیری تیمی، آموزش همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش و ایجاد سازوکار ارزیابی عملکرد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هستند.

هانتلی (۲۰۱۷) توسعه حرفه‌ای معلمان را در ۶ دسته آماده سازی مناسب برنامه ریزی و سازماندهی کلاس، داشتن دانش پایه عمیق جهت تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان مدرسه، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه بندی نمود (ترجمه قنبری، ۱۳۹۳).

سارجین لرسن (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان «اثربخشی برنامه های هدایت معلم در پیشرفت و بهبود مهارت های ارتباطی، مهارت های مدیریتی و اجتماعی شدن» انجام داد. یافته های پژوهش نشان می دهد که مهارت های ذکر شده در برنامه های رسمی و غیررسمی هدایت معلمان تازه کار، تفاوت معنی داری با یکدیگر نشان می دهد. در برنامه های رسمی، پیشرفت بیشتری در عملکرد معلمان تازه کار نسبت به مدرسه شان ایجاد می شود.

## ۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ نوع پژوهش، پژوهش کاربردی است و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها جزو پژوهش های توصیفی تحلیلی از نوع پیمایشی است و با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش را دبیران تربیت بدنی کل مدارس دولتی شهرستان نقده در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ تشکیل داده است، این پژوهش به صورت مقطعی بوده است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی شهری در شهرستان نقده در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ بود؛ که طبق گزارش واحد تربیت بدنی اداره حجم جامعه آماری ۱۳۶ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری کم بود کل جامعه از روش سر شماری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه تکمیل نمودند.

## ۶- آزمون فرضیه اصلی

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می گردد، از آنجایی که در تمامی متغیرها مقدار بتای کل بیشتر از ۰,۳۳ بدست آمده از این رو تمامی فرضیات مورد تایید قرار گرفته اند و با این اوصاف می توان اینگونه استنباط کرد: فرضیه اصلی پژوهش حاکی از اینست که متغیر انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی تأثیر دارد که با توجه به اینکه مقدار اثر کل بدست آمده برای این رابطه بزرگتر از عدد ۰,۶۰ بدست آمد، از این رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۱- بررسی فرضیه اصلی (ماخذ: نگارنده)

نتیجه	مقدار بتای استاندارد				فرضیه اصلی
	$\beta_3$	$\beta_2$	۰,۶۰		
تایید	رفتار نو آورانه	روانشناسی مثبت گرا	اثر کل ۱,۶۴	اثر غیرمستقیم ۰,۱۹۱۴	انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد.
				اثر مستقیم ۰,۵۵	

۱- در فرضیه اول پژوهش ادعا شده بود که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد برنامه ریزی تأثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۲؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۲۲,۱۸) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

جدول ۲- بررسی فرضیه یک (ماخذ: نگارنده)

نتیجه	مقدار بتای استاندارد		فرضیه یک
	معناداری	۰,۹۲	
تایید	۲۲,۱۸		انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد برنامه ریزی تأثیر دارد.

۲- در فرضیه دوم پژوهش ادعا شده بود که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد حرفه‌ای عمل کردن تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۳؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱,۹۷) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

جدول ۳- بررسی فرضیه دو (ماخذ: نگارنده)

نتیجه	مقدار بتای استاندارد		فرضیه دو
	معناداری	۰,۴۱	
تایید	۱۱,۹۷		- انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد حرفه‌ای عمل کردن تأثیر دارد.

۳- در فرضیه سوم پژوهش ادعا شده بود انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد مدیریت بر رفتار فراگیران تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۴؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۹,۳۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

جدول ۴- بررسی فرضیه سه (ماخذ: نگارنده)

نتیجه	مقدار بتای استاندارد		فرضیه سه
	معناداری	۰,۳۳	
تایید	۹,۳۳		انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد مدیریت بر رفتار فراگیران تأثیر دارد.

۴- در فرضیه چهارم پژوهش ادعا شده بود انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد دانش عمیق فراگیران تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۵؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۹,۸۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

**جدول ۵- بررسی فرضیه چهار (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه چهار
تایید	۹,۸۳	۰,۵۳	انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران ورزش در بعد دانش عمیق تأثیر دارد

۵- در فرضیه پنجم پژوهش ادعا شده بود انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد برقراری ارتباط تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۶؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۸,۷۳) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**جدول ۶- بررسی فرضیه پنج (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه پنج
تایید	۸,۷۳	۰,۵۱	انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران ورزش در بعد برقراری ارتباط تأثیر دارد

۶- در فرضیه ششم پژوهش ادعا شده بود انگیزه یادگیری بر مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۷؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱,۵۳) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**جدول ۷- بررسی فرضیه شش (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه شش
تایید	۱۱,۵۳	۰,۶۶	انگیزه یادگیری بر مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد

۷- در فرضیه هفتم پژوهش ادعا شده بود - انگیزه یادگیری بر مهارت کلامی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۸؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۰,۷۲) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**جدول ۸- بررسی فرضیه هفت (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه هفت
تایید	۱۰,۷۰	۰,۴۶	انگیزه یادگیری بر مهارت کلامی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد.

۸- در فرضیه هشتم پژوهش ادعا شده بود - انگیزه یادگیری بر مهارت غیر کلامی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد. که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۹؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱,۲۷) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**جدول ۹- بررسی فرضیه هشت (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه هشتم
تایید	۱۱,۲۷	۰,۴۶	- انگیزه یادگیری بر مهارت غیر کلامی دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد.

۹- در فرضیه نهم پژوهش ادعا شده بود - انگیزه یادگیری بر مهارت بازخورد دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد. که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۱۰؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۰,۷۳) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**جدول ۱۰- بررسی فرضیه هشتم (ماخذ: نگارنده)**

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه نهم
تایید	۱۰,۷۳	۰,۹۶	- انگیزه یادگیری بر مهارت بازخورد دبیران ورزش شهرستان نقه تأثیر دارد.

۱۰- در فرضیه دهم پژوهش ادعا شده بود - انگیزه یادگیری بر مهارت خود افشایی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۱۱؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱،۵۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

جدول ۱۱- بررسی فرضیه هشت (ماخذ: نگارنده)

نتیجه	معناداری	مقدار بتای استاندارد	فرضیه دهم
تایید	۱۱،۵۳	۰،۹۹	- انگیزه یادگیری بر مهارت خود افشایی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد.

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که متغیر انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی تأثیر دارد که با توجه به اینکه مقدار اثر کل بدست آمده برای این رابطه بزرگتر از عدد ۰٫۶ بدست آمد، از این رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. در تبیین فرضیه اصلی پژوهش با نظر رایینز مینی بر اینکه بین ارتباطات اثربخشی و بازدی دبیران رابطه مستقیم وجود دارد، همچنین انگیزه یادگیری بر مهارت‌های ارتباطی دبیران تأثیر دارد. جنیس و کلی چهل سال پیش ارتباط را اینگونه تعریف کرده اند: ارتباط فرایندی است که طی آن شخص برقرارکننده ارتباط، محرکی(معمولاً کلامی) انتقال می دهد تا رفتار مخاطب را تغییر دهد.

رحیمی (۱۳۹۲) در تحقیق خود نیز به این نتیجه رسیده است که بین مهارت‌های ارتباطی دبیران و میزان انگیزش برای یادگیری ارتباط معناداری وجود دارد. کرمی(۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران آموزشی و اثربخشی آنان از دیدگاه معاونین دبیرستان های مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۵ مشهد» به این نتیجه دست یافته است که بین میزان مهارت ارتباطی مدیران آموزشی مقطع متوسطه و اثربخشی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج تحقیقات کرمی، الهی، مهربان و رحیمی که در در فوق به آن‌ها اشاره شده فرضیه اصلی تحقیق حاضر نیز با نتایج آن‌ها همسو بوده و مؤید آن است.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد برنامه ریزی تأثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۲؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۲۲،۱۸) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. احمدی (۱۳۷۹) در تحقیق خود تحت عنوان «رابطه توسعه حرفه‌ای مدیران و انگیزه یادگیری مدارس دولتی متوسطه ناحیه ۶ مشهد» نتیجه می گیرد که: توسعه حرفه‌ای مدیران و انگیزه یادگیری آنان در مدارس رابطه معنی داری وجود دارد. وهرچه مدیران در یادگیری علاقه مند باشند در شغل شان حرفه‌ای تر عمل می کنند.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد حرفه‌ای عمل کردن تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۳؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱،۹۷) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. کرمی(۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که مدیران آموزشی بیشترین میزان نمره مهارت‌های ارتباطی خود را از حرفه‌ای عمل کردن کسب کرده اند.

نتایج نشان داد. انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد مدیریت بر رفتار فراگیران تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۴؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۹،۳۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. مطالعات سارجین لرسن (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان «اثربخشی برنامه‌های هدایت معلم در پیشرفت و بهبود مهارت های ارتباطی، مهارت های مدیریتی بر رفتار و اجتماعی شدن» انجام داد. یافته های پژوهش نشان می دهد که مهارت های ذکر شده در برنامه های رسمی و غیررسمی هدایت معلمان تازه کار، تفاوت معنی داری با یکدیگر نشان می دهد. در برنامه های رسمی، پیشرفت بیشتری در عملکرد معلمان تازه کار نسبت به مدرسه شان ایجاد می شود.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد دانش عمیق فراگیران تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۵؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۹،۸۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر توسعه حرفه‌ای دبیران در بعد برقراری ارتباط تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۶؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۸،۷۳) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد.

-نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر مهارت‌های ارتباطی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول ۷؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱،۵۳) می باشد و چون این مقدار



بزرگتر از ۱،۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. در تبیین این فرضیه طبق نظر رابینز در برخی موارد اگر این جنبه از ارتباطات مورد توجه قرار نگیرد ارتباطات ناقص می‌ماند که این مسئله بر ارزشیابی عملکرد شغلی مدیران هم بی‌تأثیر نیست. رفتار مدیر است که می‌تواند این نتیجه‌گیری‌های حاصل از مقایسه تا حد زیادی مثبت و مطلوب نماید. مطالعات سارجین لرسن (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان «اثر بخشی برنامه‌های هدایت معلم در پیشرفت و بهبود مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های مدیریتی و اجتماعی شدن» انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌های ذکر شده در برنامه‌های رسمی و غیررسمی هدایت معلمان تازه کار، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نشان می‌دهد. در برنامه‌های رسمی، پیشرفت بیشتری در عملکرد معلمان تازه کار نسبت به مدرسه‌شان ایجاد می‌شود. محمودنژاد (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی عکس‌العمل کارکنان در برابر ارزشیابی عملکرد پرداخته و به نتیجه زیر رسیده است: آنچه که در سازمان ارزشیابی عملکرد را عامل مؤثر بر انگیزش و کارایی کارکنان می‌نماید «رفتار مدیر» است. در سازمان افراد میل دارند، نتایج و پی‌آمدهای کارهای خوب یا بد خود را مشاهده کنند. (در واقع بیشتر کارهای خوب خود را)، از طرف دیگر کارکنان سازمان کار خود را با کار دیگران و نتایج حاصل از هر دو را می‌سنجد و مقایسه می‌نمایند و نتیجه‌گیری حاصل از این مقایسه برای آنهاست که بر انگیزش و کارایی ایشان مؤثر واقع می‌شود.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر مهارت کلامی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد؛ که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۸؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۰،۷۲) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. در تبیین این فرضیه رابینز معتقد است که عواملی چون تحریف پیام و ابهام در گفتار موجب تضعیف اطمینان (تقویت پدیده عدم اطمینان) می‌شود. (رابینز، ۱۳۸۵: ۶۱۷). هر قدر در ارتباطات، پیامی کمتر تحریف شود عوامل مخدوش‌کننده ارتباطات ضعیف‌تر شوند مدیر بهتر می‌تواند پیام خود را به همکاران برساند این کار به نوبه خود موجب ضعیف‌تر شدن پدیده ابهام می‌گردد و در نتیجه کارایی آنان افزایش می‌یابد. برترین مزیت ارتباط شفاهی یا کلامی سرعت و بازخورد است پیام کلامی را می‌توان در حداقل زمان ممکن ابلاغ کرد و جوابش را نیز به همین ترتیب دریافت کرد. اگر دریافت‌کننده از درستی پیام اطمینان نداشته باشد بازخورد سریع باعث می‌شود که فرستنده به سرعت متوجه شده و پیام خود را اصلاح کند. (رابینز، ۱۳۷۹: ۱۶۹)

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر مهارت غیر کلامی دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد. که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۹؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۱،۲۷) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. در تبیین این فرضیه طبق نظر مارات و کاراهان: گوش دادن مهمترین مهارت ارتباطی است که می‌تواند تولید صمیمیت کند و آن را حفظ کند. کرمی (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که مدیران آموزشی بیشترین میزان نمره مهارت‌های ارتباطی خود را از مهارت شنودکسب کرده‌اند و میانگین مهارت‌های آنان از میانگین دو مهارت دیگر کمتر است. قراری (۱۳۸۶) در پژوهش خود به این یافته رسیده است که بین سبک رهبری و مهارت شنود مؤثر مدیران مراکز ناجا رابطه وجود ندارد. با توجه به نظر مارات و کاراهان یافته پژوهش حاضر با آن همسو بوده و نتایج تحقیقات کرمی و قراری که در فوق به آن‌ها اشاره شده فرضیه فرعی دوم تحقیق حاضر با نتایج آن‌ها همسو نبوده است.

نتایج نشان داد که انگیزه یادگیری بر مهارت بازخورد دبیران ورزش شهرستان نقده تأثیر دارد. که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول ۲۰؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱۰،۷۳) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱،۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. در تبیین این فرضیه طبق نظر رابینز در برخی موارد اگر این جنبه از ارتباطات مورد توجه قرار نگیرد ارتباطات ناقص می‌ماند و بازخورد پیامها نتیجه بخش نمی‌شود که این مسئله بر ارزشیابی عملکرد شغلی دبیران هم بی‌تأثیر نیست؛ و می‌تواند این نتیجه‌گیری‌های حاصل از مقایسه تا حد زیادی مثبت و مطلوب نماید.

## نتیجه‌گیری

وجود ارتباطات صحیح و مؤثر در سازمان همواره یکی از اجزای مهم در موفقیت مدیران محسوب می‌شود عدم وجود ارتباطات صحیح بر عملکرد دبیران در مدرسه تأثیر می‌گذارد... عملکرد دبیران بستگی زیادی به توانایی او در برقراری ارتباط با دانش‌آموزان دارد. چنانچه دبیران این نقش را به نحو مطلوب ایفا کند بسیاری از مشکلات به حداقل می‌رسد و عملکرد آنان افزایش می‌یابد. توسعه حرفه‌ای دبیران در گروه یادگیری آنان است و هرچه قدر دبیران انگیزه یادگیری بیشتری داشته باشند می‌تواند روش‌های جدید تدریس یاد بگیرند و در عمل حرفه‌ای‌تر شوند. روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی و از نوع تحلیلی است. در حقیقت با استفاده از روش تحقیقات میدانی، در این پژوهش به بررسی تأثیر متغیرهای مورد نظر (مهارت‌های ارتباطی و توسعه حرفه‌ای دبیران) پرداخته شده است. نظر به اینکه نتایج این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل موجود در اداره مربوطه مفید باشد و به بهبود ارتباطات و عملکرد جامعه هدف منجر شود لذا پژوهش حاضر از نوع کاربردی نیز می‌باشد. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌شود که افراد نمونه از بین دبیران شهرستان انتخاب گردیدند.

## پیشنهادها

- ۱- ایجاد محیطی در مدارس که همکاران و اولیاء بتوانند از طریق آن به تبادل نظر و پیشنهادات با مدیر مدرسه داشته باشند.
- ۲- برگزار کردن جلساتی در سازمان با دبیران موفق و استفاده کردن از برنامه های آن ها و یا پیشنهاداتی که در بالا بردن موفقیت دبیران می تواند نقش داشته باشد.
- ۳- برگزار کردن کلاسهای آموزشی از سوی سازمان آموزش و پرورش جهت تقویت مهارتهای ارتباطی و توسعه شغلی دبیران.
- ۴- برگزاری کلاس های آموزش ضمن خدمت جهت ارتقای شغلی و توسعه حرفه ای دبیران.

## منابع

- ۱- احمدی، محسن (۱۳۷۵) عنوان عوامل مؤثر بر انگیزه یادگیری و توسعه حرفه ای دبیران ورزش در مقطع متوسطه دوم در استان تهران مجله رشد جلد سوم انتشارات آموزش و پرورش.
- ۲- احمدی، مسعود (۱۳۸۱)، مبانی سازمان و مدیریت، مدیریت عمومی. تهران: نشر ویرایش، چاپ سوم.
- ۳- ابراهیم پور، ح و شیرافکن، ح. (۱۳۹۵). بررسی نقش تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۲(۲)، ۱۴۲-۱۳۶.
- ۴- ایوبی، ف، پورشافعی، ه و عسکری، ع. (۱۳۹۳). پیش بینی توسعه حرفه ای دبیران از طریق ادراک آنان از جو سازمانی در مدارس عادی و استعدادهای درخشان شهر بیرجند دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.
- ۵- اریکسون، جولیت (۱۳۸۹). از تغییر رفتار تا تغییر زندگی.
- ۶- الهی، مریم، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین مهارتهای ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی معلمان شهرستان مانه و سملقان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی مشهد.
- ۷- اون هارچی؛ کریستین ساندرز؛ دیوید دیکسون (۱۳۷۷). مهارت های اجتماعی در ارتباطات میان فردی. ترجمه: بیگی، خشابار؛ فیروزبخت، مهرداد. تهران: انتشارات رشد. الوانی، مهدی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ پنجم.
- ۸- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز (۱۳۷۱). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: موسسه بانداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، چاپ سوم.
- ۹- بارکر، آلن (۱۳۸۵). تقویت مهارت های ارتباط موفق و مؤثر. ترجمه: فرزاد حراتی، تهران: انتشارات به تدبیر، چاپ اول.
- ۱۰- برکو، ری ام، ولوین آندرو، دی، دارلین آر (۱۳۷۸). مدیریت ارتباطات. ترجمه: شاه ولی، منصور، انتشارات دانشگاه شیراز.
- ۱۱- جاویدمهر، محمود (۱۳۹۰). بررسی رضایت مندی معلمان از نظام فعلی ارزشیابی عملکرد آموزش و پرورش شهرستان سبزوار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد نقده.
- ۱۲- جلالی، سیدموسی (۱۳۸۰). بررسی نظام ارزشیابی عملکرد مدیران دانشگاه X و ارایه مدلی مناسب
- ۱۳- حاج کریمی، عباسعلی؛ رنگریز، حسن (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. انتشارات شرکت چاپ و نشر بازرگانی، چاپ اول.
- ۱۴- حافظ نیا، رمضان (۱۳۸۵). روش های تحقیق در علوم رفتار (راهنمای علمی تحقیق) تهران: انتشارات ساوالان، طیف نگار، چاپ چهارم.
- ۱۵- حسن زاده، رمضان (۱۳۸۵)، روش های تحقیق در علوم رفتاری (راهنمای عملی تحقیق)، تهران: ساوالان، طیف نگار، چاپ چهارم.
- ۱۶- خاکباز، ع. س، فدایی، م. ر و موسی پور، ن. ا. (۱۳۸۷). تأثیر درس پژوهی بر توسعه حرفه ای معلمان ریاضی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۹۴.
- ۱۷- خورشیدی، عباس (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی. تهران: انتشارات سیطرون، چاپ اول.
- ۱۸- خوش باشی، محمود (۱۳۸۱)، بررسی رابطه آموزش های مدیریت با میزان اثربخشی مدیران مدارس شهرستان قوچان دانشگاه مدیریت دولتی.
- ۱۹- دانش پژوه، زهرا (۱۳۹۶) سنجش مهارت های حرفه ای (تدریس معلمان دوره راهنمایی (علوم و ریاضی). مؤسسه پژوهشی و برنامه ریزی درسی و نوآوری های آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی
- ۲۰- دعایی، حبیب ا... (۱۳۸۰). ارائه الگوی ارتباطات سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۵. انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- ۲۱- دعائی، حبیب الله، مرتضوی، سعید، مهارتهای مدیریتی، مشهد: بیان هدایت نور

- ۲۲- دلاور، علی (۱۳۸۲). احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: امیرکبیر.
- ۲۳- دیمیک، سالی (۱۳۸۳). ارتباط موفقیت آمیز با NLP (ان.ال. پی) مترجم: اسماعیلی، علی. تهران: انتشارات شباهنگ.
- ۲۴- رحیمی، اکرم، (۱۳۹۲). بررسی رابطه میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران و میزان انگیزش کادر آموزشی دبیرستانهای شهرستان نقده، پایان نامه کارشناسی ارشد از مرکز مدیریت دولتی.
- ۲۵- رضائیان، علی (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه.
- ۲۶- رضائیان، علی (۱۳۸۲). مدیریت تعارض و مذاکره. تهران: انتشارات سمت.
- ۲۷- رولاندو فرانسیس بی (۱۳۸۹)، مهارت بازخورد سازنده، مترجم صادقی، عباس، حسینی دولت آبادی، فاطمه، رشت: انتشارات حق شناس.
- ۲۸- رووف، علی (۱۳۹۶) جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت
- ۲۹- رئیسی پوران، کلهر، روح الله، ازل، محمد (۱۳۸۸). همبستگی هوش هیجانی با مهارت های ارتباطی مدیران بیمارستان های آموزشی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال سیزدهم، شماره ۴ (پی در پی).
- ۳۰- شریفی، فاطمه (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی منابع انسانی (مطالعه موردی - - شرکت بیمه دانا) پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت.
- ۳۱- شعبانی، حسن، (۱۳۹۱). مهارت‌های آموزشی و پرورشی (جلد اول، روشها و فنون تدریس). تهران: سازمان مطالعات کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- ۳۲- شعبانی، طیب (۱۳۸۱). اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات آن، چاپ اول.
- ۳۳- شیر خدا، الهه (۱۳۸۶). اکسیر ارتباطات. تهران: انتشارات ارجمند.
- ۳۴- شیرازی، علی (۱۳۷۳)، نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- ۳۵- علاقه بند، علی، (۱۳۸۰)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی (ویرایش چهارم)، چاپ سیزدهم، انتشارات نشر.
- ۳۶- علیزاده اقدم، رسول (۱۳۸۰). ارتباطات سازمانی. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۳۷- فتحی، مهدی (۱۳۸۴)، مهارت ارتباط مؤثر، مشهد: انتشارات شهیدی پور، چاپ سوم.
- ۳۸- فرهنگی، ع. ا و حسین زاده، ع. (۱۳۸۸). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر. ۱۶، ۱۵۷، ۱۴-۱۷
- ۳۹- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۴). مبانی ارتباطات انسانی، جلد اول، تهران: انتشارات رشد.
- ۴۰- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۷). نظریه های ارتباطات سازمانی پیشرفته دوره دکتری. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۴۱- مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۲۲ (۶)، ۳۹ - ۶۶.
- ۴۲- سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). تهران، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- ۴۳- مردپاک سرشت، هادی (۱۳۸۴). بررسی رابطه کارآفرینی مدیران با عملکرد کارکنان در کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد نقده.
- ۴۴- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
- ۴۵- مهربان، حمید (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران مدارس دولتی متوسطه ناحیه ۶ مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی.
- ۴۶- مهری، د و خیراندیش، م. (۱۳۹۳). پیمایشی در زمینه کاربرد یادگیری خودراهبر به عنوان رویکردی نو در توسعه حرفه‌ای معلمان، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۹، ۳۲، ۴۲-۶۱.
- ۴۷- میرابی، وحید (۱۳۸۳). مدیریت مبانی و استراتژی. تهران: انتشارات شهرآشوب، چاپ سوم.
- ۴۸- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات نقش جهان، چاپ دهم.
- ۴۹- الوانی، مهدی، (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ پنجم.
- ۵۰- هادی زاده مقدم، اکرم و ا. حسینی (۱۳۸۷)، رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۹۲.
- ۵۱- یغمایی، مریم (۱۳۹۰)، انتظارات نقش مدیر از دیدگاه مدیران و دبیران و دانش آموزان سال سوم متوسطه نظری شهرستان شاهرود و مقایسه آن با عملکرد فعلی مدیران مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

52- Allan, Jim (2006). Non- verbal communication, [www.zeromillion.com](http://www.zeromillion.com)

53- Antoniou, P. & Kyriakides, L. (2015). The Dynamic Integrated Approach to teacher professional development: Rationale and Main Characteristics. Teacher Development, 19(4), 552-535

54- Aroon, A. J. (2008). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain. Industrial Marketing

- 55- Barker, C. (2005), Cultural studies: Theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 56- Baron, R.A( 1990). Emotional and social Intelligence, third edition, united states Allyn and Bacon.
- 57- Birneh Ma, Tang. (2005). Moderate Effect of Job Commitment on the Relationship between Employees' Emotional Labor and Burnout. International Journal of Digital Content Technology and its Applications Volume 4, Number 9.
- 58- Bolton, Robert, (1987). People skills-brookville. Pubgished by Simon & Schuster australi.
- 59- Brumbrach G.B۱۹۹۸ (). Some Idias, Issues and predictions about information management, publicpersonel management, winter, p 387- 402.
- 60- Chandan. J.S (1987). Management: They and practice, New Del in vikas publishing House.
- 61- Internet: Performance Appraisal Guideline, (2002). Published by Office of Human Resources, February. Management, 36, 349-359
- 62- Marx G.singer,(1990)Human resources management.Published by pws-kent.
- 63- Murat B. & Karahan, T. F. (2006) effect of a cople communication program on maritaladjustment.
- 64- R.M.Noel & W. Mondy personal (1987), Management of Human resources third edition- united state, page611.
- 65- Sarchin Katherine, (2007). Organizational Communication, Approaches and Processes, 4th ed, p.1.
- 66- Sarchin lersen, (2019). Organizational Communication, Approaches and Processes, 4th ed, p.1

