

رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی

امید صفری*^۱، نیما شهیدی^۲

۱. استادیار، گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

پذیرش: ۲۱ اسفند ۱۴۰۱

دریافت: ۱۴ دی ۱۴۰۱

The relationship between teachers' professional growth pattern and educational productivity through popularity and organizational credibility

Omid Safari*¹, Nima Shahidi²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Education Management, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.

Received: 04 Jan 2023

Accepted: 12 Mar 2023

Abstract

The main goal of this research was the relationship between teachers' professional growth pattern and educational productivity through the popularity and organizational credibility of teachers in Nourabad Mamasani city. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of all primary school teachers (male and female) in Nourabad city was 207 people. To determine the sample size, Morgan's table was used and 135 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was a multi-stage cluster. To collect information, Akfili and Cote's (2005) professional growth questionnaire, Hersey and Goldsmith's standard productivity questionnaire (1980), researcher-made popularity questionnaire, and Sarmad et al.'s organizational credibility questionnaire (2013) were used. The level of face validity was confirmed using the opinions of sports management experts in this field, and the reliability of these questionnaires was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.85, 0.90, 0.74 and 0.78, respectively. Correlation analysis, regression analysis and structural equations were used to test the hypotheses. The results of this research showed that there is a significant relationship between professional growth, popularity and organizational credibility with the educational productivity of the subjects. Also, the results of this research showed that the professional growth of teachers has a positive and significant relationship with educational productivity through popularity and organizational credibility, and the presented model has a good fit.

Keywords

educational productivity, professional growth, organizational popularity, organizational prestige.

چکیده

هدف اصلی این پژوهش رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی معلمان شهرستان نورآباد ممسنی بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری کلیه دبیران (زن و مرد) ابتدایی شهر نورآباد به تعداد ۲۰۷ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه با توجه به محدود بودن حجم جامعه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. ۲۰۷ پرسشنامه بین آزمودنی‌ها توزیع و از این تعداد ۱۳۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری با محقق همکاری کردند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رشد حرفه‌ای آکفیل و کوت (۲۰۰۵)، پرسشنامه استاندارد بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه محبوبیت محقق ساخته و پرسشنامه اعتبار سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصصان مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها به ترتیب با استفاده از ضریب القای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۷۸ به‌دست آمد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل همبستگی، روش تحلیل رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین رشد حرفه‌ای، محبوبیت و اعتبار سازمانی با بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و الگوی ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی

بهره‌وری آموزشی، رشد حرفه‌ای، محبوبیت سازمانی، اعتبار سازمانی.

مقدمه

انکارناپذیر است. بنابراین بهتر کردن شرایط معیشتی معلمان و رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان از وظایفی است که همه نظام‌های آموزشی باید خود را ملزم به اجرای آن سازند. رشد حرفه‌ای معلمان شامل فعالیت‌هایی می‌شود که معلمان در داخل و خارج از مدرسه انجام می‌دهند و دامنه‌ای از فرایندهای رسمی و غیررسمی را تشکیل می‌دهد و این فرایندها برای بهبود بخشیدن به مهارت‌ها، دانش‌ها و رسیدن به تدریس مطلوب می‌باشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۸). رشد حرفه‌ای معلمان رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش شناخت معلمان و تغییرات در نگرش اجتماعی آنان انجام می‌پذیرد. برنامه رشد حرفه‌ای معلمان زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی به‌ویژه برنامه‌های یادگیری مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان توانایی‌ها و ویژگی‌های آنان تنظیم شده باشد (هاوری^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر برای رشد حرفه‌ای معلمان، پژوهشگران توجه خود را به طیف وسیع تری از فعالیت‌هایی که شامل ترکیبی از شیوه‌های یادگیری غیررسمی، مشارکت معلمان با یکدیگر و نیز فعالیت‌های خودگردان معطوف کرده‌اند. به‌طور کلی می‌توان فعالیت‌های مربوط به رشد حرفه‌ای معلمان را به دو دسته تقسیم کرد که یکی رشد حرفه‌ای سنتی و دیگری رشد حرفه‌ای معاصر است (تان^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، یکی از متغیرهای که ممکن است بر بهره‌وری آموزشی معلمان تأثیر گذار باشد، محبوبیت^۷ می‌باشد. محبوبیت و مقبولیت معلم از عناصری است که معلم را در انجام وظیفه‌ی خود یاری می‌دهد. عوامل محبوبیت معلم؛ دین‌داری، گشاده‌رویی و خوش‌رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری و عوامل مقبولیت؛ تخصص و وثاقت معلم، می‌باشد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴).

یکی دیگر از عواملی که ممکن است بر بهره‌وری آموزشی معلمان تأثیرگذار باشد، اعتبار سازمانی^۸ می‌باشد. یک تصویر مثبت از سازمان، جزء دارایی‌های ارزشمند آن محسوب شده که به نام اعتبار یا پرستیژ سازمانی شناخته می‌شود. پرستیژ سازمانی، آن برداشت و ادراکی است که ذی‌نفعان از نقاط قوت و توانمندی‌های سازمان دارند

در رأس اهدافی که صاحب نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند. نقش معلم به‌عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰). از سوی دیگر، هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری^۱ دانش‌آموزان است (تقی‌پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). بهره‌وری معلمان^۲ یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده‌است که خط مشی‌گذاران بر سیاست‌های کارکنان در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (هریس و سس^۳، ۲۰۱۴). معلمان اثربخش و بهره‌ور، افرادی هستند که دستیابی به اهداف خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آنها، خواه دیگران (مدیران مدارس، وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد (سیدنور و همکاران، ۱۳۹۲). اثربخشی معلم تأثیری است که عوامل کلاس درس مانند روش‌های تدریس، انتظارات معلم، سازماندهی کلاس درس و استفاده از منابع کلاس درس بر عملکرد دانش‌آموزان دارد. این تعریف آنچه را در کلاس درس رخ می‌دهد مدنظر قرار می‌دهد ولی معیار اثربخشی عملکرد دانش‌آموزان است. اثربخشی معلم به‌منزله موفقیت در جامعه‌پذیری دانش‌آموزان و ارتقای رشد عاطفی و بهبود شخصی آنها در کنار تدریس موفق در برنامه آموزشی مدنظر قرار می‌گیرد (رجبیان و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهد که اعضای آن نیز رشد یافته و با کیفیت باشند. بنابراین بهبود کیفی یادگیری دانش‌آموزان وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. اهمیت رشد حرفه‌ای^۴ معلمان به‌دلیل تشدید چالش‌های پیش‌روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه‌تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به‌منظور بهبود نظام‌های آموزشی است، بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شود (صفری و همکاران، ۱۳۹۷). در نظام آموزشی هر کشور اهمیت معلمان

⁵ Havery

⁶ Tan

⁷ Popularity

⁸ Organizational Prestige

¹ Learning quality

² Teacher productivity

³ Harris & Sass

⁴ Professional Development

به طور کلی مربوط به ذی نفع مشخصی هستند مانند مشتریان، کارکنان، جامعه، سرمایه‌گذاران که به دنبال محبوبیت برای محصولات و خدمات، محیط کار، مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی خود هستند. اما این گروه‌های ذی نفع به ندرت قضاوت‌هایشان درباره محبوبیت را محدود به بخش خاصی می‌کنند. و اغلب در خارج از حوزه‌ای که به آنها مربوط است موضع گیری می‌کنند (محمدی و کریمی، ۱۳۹۷).

یک تصویر مثبت از سازمان، جزء دارایی‌های ارزشمند آن محسوب شده که به نام اعتبار یا پرستیژ سازمانی شناخته می‌شود. پرستیژ سازمانی، آن برداشت و ادراکی است که ذی‌نفعان از نقاط قوت و توانمندی‌های سازمان دارند. (رستگار و همکاران، ۱۴۰۰).

بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، بهره وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است. به بیان ساده بهره وری عبارت است از انجام درست کارهای درست. نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان، بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند. بر اساس دیدگاه سازمان بهره وری ملی ایران، بهره وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مانند یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و... به منظور ارتقا رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقا سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (گارت و همکاران ۲۰۲۰).

گودرزوند و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به تعیین رابطه بین رشد حرفه‌ای و هوش اخلاقی با بهره وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که طبق نتایجی که به دست آمد بین ابعاد رشد حرفه‌ای با بهره وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

صادقی نصب و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به نداشت مدل تأثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر پرستیژ سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای سیاسی سازمانی در

(رستگار و همکاران، ۱۴۰۰). مفاهیم یک سازمان تأثیر مهمی بر اشخاص ذی‌نفع آن دارد. این مفاهیم شامل شهرت، اعتبار و هویت سازمانی می‌شود. از میان اینها تک تک اعضا تمایل به حفظ اعتبار سازمان شان دارند. وجود اعتبار سازمانی در بیرون از آن امری مهم برای اکثر سازمان‌ها به شمار می‌رود به نحوی که سازمان‌ها از پاداش‌ها و اعتبار بیرونی خود، به منزله‌ی نشانه‌ها و علائمی جهت ایجاد و تعمیم هویت هسته‌ای خود در نظر مخاطبان داخلی و خارجی، استفاده می‌کنند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶). و از آنجا که امروزه مساله کاهش بهره وری آموزشی در بین تمامی کارکنان سازمان‌های مختلف و به خصوص معلمان به عنوان یک مساله اساسی تبدیل شده است و شاید یکی از دلایل این کاهش بهره وری آموزشی در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بی توجهی مسئولین و کاهش رشد حرفه‌ای، محبوبیت، مقبولیت و اعتبار سازمانی این معلمین باشد. و این مساله امروزه به عنوان یکی از دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران و مسئولان آموزش و پرورش کشور می‌باشد چرا که می‌تواند بر کارایی و اثر بخشی معلمین اثر سوء داشته باشد.

رشد حرفه‌ای یک معلم به عنوان یک روند بهبود وضعیت تحصیلی معلم و همچنین کسب بیشتر صلاحیت و کارایی در انجام تعهدات حرفه‌ای خود در داخل و خارج از کلاس درس می‌باشد. هر فرآیند آموزشی مبتنی بر اهدافی است که جهت اصلی آن فرآیند را تعیین می‌کند. مهم‌ترین ویژگی فرآیند توسعه حرفه‌ای تأکید بر اهداف حرفه‌ای است. هدف از توسعه حرفه‌ای معلمان مجموعه‌ای از دانش و نگرش و مهارت‌هایی است که اگر معلم آن را فرابگیرد در آن صورت او می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا ابعاد روحی، اجتماعی، عاطفی، عقلانی و جسمانی شان را توسعه دهند. در حقیقت هدف از توسعه حرفه‌ای استفاده دائم از مهارت‌ها و دانش کسب شده به دنبال رشد و موفقیت یادگیرندگان است (بنی اسدی، ۱۳۹۶).

محبوبیت سازمان مجموع ادراک‌ها درباره اینکه یک بنگاه چگونه در یک شرایط خاص رفتار خواهد کرد. براساس آنچه افراد درباره سازمان می‌دانند است. محبوبیت سازمان درباره آنچه دوست دارید نیست بلکه درباره پیش بینی رفتار سازمان و احتمال اینکه سازمان انتظاراتی که از آن هست را برآورده کند. محبوبیت بنگاه می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از محبوبیت‌ها یا به عنوان فصل اشتراک این محبوبیت‌ها تعریف می‌شود. در حالی که توصیف کننده‌های محبوبیت

پی پاسخ به این سؤال است که آیا رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی معلمان رابطه معناداری دارد؟

روش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری کلیه دبیران (زن و مرد) ابتدایی شهر نورآباد به تعداد ۲۰۷ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه با توجه به محدود بودن حجم جامعه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. ۲۰۷ پرسشنامه بین آزمودنی‌ها توزیع و از این تعداد ۱۳۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری با محقق همکاری کردند.

ابزار

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رشد حرفه‌ای ۵ سؤالی و بدون مولفه آکفیل و کوت (۲۰۰۵)، پرسشنامه استاندارد ۲۶ سؤالی بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) در ۷ بعد ابعاد توانایی، درک و شناخت، انگیزش، حمایت سازمانی، اعتبار و سازگاری، پرسشنامه محبوبیت سازمانی ۱۵ سؤالی و بدون مولفه محقق ساخته و پرسشنامه ۸ سؤالی اعتبار سازمانی و بدون مولفه سرمد و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. پایایی به ترتیب با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۵۵، ۰.۹۰۱، ۰.۷۴۷ و ۰.۷۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است. برای انجام این تجزیه و تحلیل‌ها، نرم‌افزار آماری SPSS21 و PLS به کار گرفته شد.

کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج نشان داد که متغیر رفتارهای سیاسی سازمانی در رابطه بین ابعاد تفکر استراتژیک بر پرستیژ سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان نقش واسطه‌ای ندارد و می‌توان گفت که تفکر استراتژیک به‌صورت کاملاً مستقیم بر پرستیژ سازمانی تأثیرگذار است و رفتار سیاسی نمی‌تواند نقش میانجی را ایفا کند.

فرشباف و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی ($t=4/131$) دبیران تربیت‌بدنی استان بوشهر تأثیر مثبت معناداری دارد و مدل تدوین شده برای این متغیرها از برازش مطلوبی برخوردارند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی عوامل مقبولیت و محبوبیت معلم در متون اسلامی پرداختند. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که عوامل محبوبیت معلم مانند دین‌داری، گشاده رویی و خوش رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری و عوامل مقبولیت مانند تخصص و وثاقت معلم، می‌باشد.

فرشاد^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه علی رشد حرفه‌ای و بلوغ سازمانی با بهره‌وری آموزشی مربیان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای معلمان منجر به بهبود بهره‌وری آموزشی مربیان خواهد شد.

کینت^۲ و همکاران (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی با عنوان رشد حرفه‌ای روزافزون معلمان: راهکاری برای فعالیتهای یادگیری غیررسمی، پیش‌دوری‌ها و پیامدهای یادگیری به این نتیجه رسیدند که یادگیری حرفه‌ای، مشارکت برای یادگیری و مهارت در فهم جمعی دانش‌آموزان مولفه‌های رشد حرفه‌ای معلم بودند.

دریل^۳ و همکاران (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی با عنوان رشد ای معلمان با تمرکز بر محتوای دانش آموزشی به این حرفه نتیجه رسیدند که دانش موضوعی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی را سه عنصر اثرگذار در رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان بودند.

بنابراین با توجه به نبودن یک الگوی مناسب و برای برون رفت و ارائه پیشنهادات لازم به جامعه هدف محقق در

³ Driel

¹ Farshbaf

² Kyndt

یافته‌ها

در این تحقیق یافته‌های استنباطی تحقیق به شکل جداول زیر بیان شده است:

جدول ۱. ضریب همبستگی بین رشد حرفه‌ای، محبوبیت و اعتبار سازمانی با بهره وری آموزشی و مولفه‌های آن

متغیرها	بهره وری آموزشی	توانایی	درک و شناخت	حمایت سازمانی	انگیزش	بازخور	اعتبار	سازگاری
رشد حرفه ای	۰/۶۲۱	۰/۳۶	۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۴۹	۰/۴۱	۰/۴۶۵	۰/۴۶۰
محبوبیت سازمانی	۰/۶۵۹	۰/۳۹	۰/۵۵	۰/۴۳	۰/۴۹	۰/۳۱	۰/۶۱	۰/۵۲۰
اعتبار سازمانی	۰/۷۷	۰/۴۲	۰/۵۸	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۳۹	۰/۴۶	۰/۸۲۰
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

طبق جدول ۱ بین متغیرهای رشد حرفه‌ای، محبوبیت و اعتبار سازمانی با متغیر بهره وری آموزشی و مولفه‌های آن در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/01$).

جدول ۲. ضریب همبستگی بین رشد حرفه‌ای با محبوبیت و اعتبار سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
محبوبیت سازمانی	۲۱۰	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
اعتبار سازمانی	۲۱۰	۰/۵۰۶	۰/۰۰۱

طبق جدول ۲ بین متغیر رشد حرفه‌ای با متغیرهای محبوبیت و اعتبار سازمانی در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/01$).

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون رشد حرفه‌ای با بهره وری آموزشی و محبوبیت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده
رشد حرفه‌ای	بهره وری آموزشی	۰/۶۲۱	۱۱/۴۱۵	۰/۰۰۱	۱۳۰/۲۹۹	۰/۰۰۱	۰/۶۲۱	۰/۳۸۲
رشد حرفه‌ای	محبوبیت سازمانی	۰/۴۵۳	۷/۳۲۳	۰/۰۰۱	۵۳/۶۲۶	۰/۰۰۱	۰/۴۵۳	۰/۲۰۱

ضریب همبستگی چند گانه رگرسیون برای تأثیر رشد حرفه‌ای بر محبوبیت سازمانی برابر ۰/۴۵۳ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۲۰۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۲۰/۱ درصد از تغییرات متغیر محبوبیت سازمانی به وسیله رشد حرفه‌ای تبیین می‌گردد.

یافته‌های جدول ۳ نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چند گانه رگرسیون برای تأثیر رشد حرفه‌ای بر بهره وری آموزشی برابر ۰/۶۲۱ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۳۸۲ می‌باشد که نشان می‌دهد ۳۸/۲ درصد از تغییرات متغیر بهره وری آموزشی به وسیله رشد حرفه‌ای تبیین می‌گردد. همچنین میزان R یا همان

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون رشد متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده
رشد حرفه‌ای	اعتبار سازمانی	۰/۵۰۶	۸/۴۶۱	۰/۰۰۱	۷۱/۵۹۳	۰/۰۰۱	۰/۵۰۶	۰/۲۵۲
محبوبیت سازمانی	بهره وری آموزشی	۰/۶۵۹	۱۲/۶۵۱	۰/۰۰۱	۱۶۰/۰۴۹	۰/۰۰۱	۰/۶۵۹	۰/۴۳۲
پرستیژ سازمانی	بهره وری آموزشی	۰/۷۷۰	۱۷/۴۱۲	۰/۰۰۱	۳۰۳/۱۸۰	۰/۰۰۱	۰/۷۷۰	۰/۵۹۱

دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۲۵۲ می‌باشد که نشان می‌دهد

یافته‌های جدول ۴ نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چند گانه رگرسیون برای تأثیر رشد حرفه‌ای بر اعتبار سازمانی برابر ۰/۵۰۶ می‌باشد. از سوی

همان ضریب همبستگی چند گانه رگرسیون برای تأثیر اعتبار سازمانی بر بهره وری آموزشی برابر ۰.۷۷۰ می باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشد، برابر ۰/۵۹۱ می باشد که نشان می دهد ۵۹/۱ درصد از تغییرات متغیر بهره وری آموزشی به وسیله اعتبار سازمانی تبیین می گردد.

۲۵/۲ درصد از تغییرات متغیر اعتبار سازمانی به وسیله رشد حرفه ای تبیین می گردد و میزان R یا همان ضریب همبستگی چند گانه رگرسیون برای تأثیر محبوبیت سازمانی بر بهره وری آموزشی برابر ۰.۶۵۹ می باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشد، برابر ۰/۴۳۲ می باشد که نشان می دهد ۴۳/۲ درصد از تغییرات متغیر بهره وری آموزشی به وسیله محبوبیت سازمانی تبیین می گردد و همچنین میزان R یا

جدول ۵. نتایج آماری مقادیر t و ضرایب مسیر بین متغیرها

نتیجه	سطح معناداری	ضریب غیرمستقیم	ضریب مسیر	آماره t	روابط	$\hat{\beta}_i$
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۸۰	۰/۲۴۹	۲/۲۱۶	← محبوبیت	۱
					رشد حرفه ای	بهره وری آموزشی (سازمانی)
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۲۲۱	۰/۲۴۹	۲/۶۹۲	← اعتبار	۲
					رشد حرفه ای	بهره وری آموزشی (سازمانی)

همچنین رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق متغیر میانجی اعتبار سازمانی معلمان رابطه معناداری دارد، که مقدار t به دست آمده برای این فرضیه برابر ۲/۶۲۹ و ضریب مسیر مستقیم آن برابر ۰/۲۴۹ و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر ۰/۲۲۱ می باشد. این یافته ها نشان می دهد که رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق متغیر میانجی اعتبار سازمانی معلمان رابطه معناداری دارد.

با توجه به جدول ۵ یافته های پژوهش نشان می دهد که رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق متغیر میانجی محبوبیت سازمانی معلمان رابطه معناداری دارد، که مقدار t به دست آمده برای این فرضیه برابر ۲/۶۲۹ و ضریب مسیر مستقیم آن برابر ۰/۲۴۹ و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر ۰/۱۸۰ می باشد. این یافته ها نشان می دهد که رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق متغیر میانجی محبوبیت سازمانی معلمان رابطه معناداری دارد.

جدول ۶. برازش الگوی ساختاری (GOF)

نتیجه	وضعیت	ملاک	GOF
برازش الگوی ساختاری	ضعیف	۰/۰۱	۰/۶۲۸
به صورت قوی (مناسب)	متوسط	۰/۲۵	
است	قوی	۰/۳۶	

برخوردار است، به طوری که مقدار GoF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۶۲۸ محاسبه شد که نشان دهنده قوتِ برازش مدل است.

نتایج این پژوهش مطابق جدول ۶ نشان داد که الگوی مفهومی رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی معلمان از برازش مناسبی

نتیجه گیری و بحث

این تحقیق با هدف تعیین رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی معلمان شهرستان نورآباد ممسنی انجام شد. و یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی و همچنین قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی بر اساس رشد حرفه‌ای در آزمودنی‌ها می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که رشد حرفه‌ای زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات گودرزوند و همکاران (۱۴۰۰)، فرشباف و همکاران (۱۳۹۷)، گارت و همکاران (۲۰۲۰) و فرشاب^۱ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که هر فرآیند آموزشی مبتنی بر اهدافی است که جهت اصلی آن فرآیند را تعیین می‌کند. مهم‌ترین ویژگی فرآیند توسعه حرفه‌ای تأکید بر اهداف حرفه‌ای است. هدف از توسعه حرفه‌ای معلمان مجموعه‌ای از دانش و نگرش و مهارت‌هایی است که اگر معلم آن را فراگیرد، در آن صورت او می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا ابعاد روحی، اجتماعی، عاطفی، عقلانی و جسمانی شان را توسعه دهند. در حقیقت هدف از توسعه حرفه‌ای استفاده دائم از مهارت‌ها و دانش کسب شده به‌دنبال رشد و موفقیت یادگیرندگان است. همچنین هدف توسعه حرفه‌ای کمک به معلمان، به‌منظور توسعه و کاربرد دانش و مهارت‌های ضروری آنان است تا در نهایت به یادگیری دانش‌آموزان کمک کند. به این دلیل است که ضرورت وجود برنامه‌ریزی، با کیفیت بالا برای طرح‌های توسعه حرفه‌ای، به‌منظور بررسی نیازهای مربوط به یادگیری دانش‌آموزان و همچنین شناسایی نیازها و مهارت‌های موردنیاز معلمان برای رسیدگی به نیازهای یادگیری آنان احساس می‌شود و در نهایت این فرآیند منجر به عملکرد شغلی و کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر محیط‌های آموزشی می‌شود.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رشد حرفه‌ای معلمان و محبوبیت سازمانی و همچنین قابلیت پیش بین معنادار محبوبیت سازمانی بر اساس رشد حرفه‌ای در آزمودنی‌ها وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های کینت^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸)، فرشباف و همکاران

(۱۳۹۷) همخوان بود. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که رشد حرفه‌ای معلمان با توجه به اینکه منجر به افزایش انواع جدید مهارت‌های آموزشی، در همه سطوح آموزشی و رشد و تحول مداوم نقش‌ها و مسئولیت‌های جدید معلمان در سازمان می‌شود، بنابراین می‌تواند باعث ایجاد محبوبیت سازمانی معلمان شود. همچنین کسب مهارت‌های بیشتر کسب اعتماد به نفس و شایستگی، معلمان را قادر می‌سازد تا با تغییر در علم و فناوری حرکت کنند. بنابراین بهبود معلم از نظر حرفه‌ای، آکادمیک، فنی، به‌روزرسانی معلمان متناسب با تغییرات در برنامه درسی، معلمان را قادر می‌سازد تا به دانش‌آموزان، بهتر خدمت کنند و سطح استاندارد را بهبود بخشند و در نتیجه محبوبیت آنها نزد دانش‌آموزان افزایش می‌یابد.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رشد حرفه‌ای معلمان و اعتبار سازمانی و همچنین قابلیت پیش بین معنادار اعتبار سازمانی بر اساس رشد حرفه‌ای در آزمودنی‌ها وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش دریل^۳ و همکاران (۲۰۱۲) همخوان بود. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که فرصت‌های رشد حرفه‌ای و افزایش کارایی و توانایی رقابت در اقتصاد جهانی در هر حرفه‌ای ضروری است. حرفه تدریس نیز از این قانون مستثنی نیست. بنابراین قانون، زمینه را برای پیشرفت با الزام مریبان به رشد حرفه‌ای را از طریق دوره‌های ضمن خدمت فراهم کرده است. یک فعالیت رشد حرفه‌ای، دارای مسئولیت رسیدگی به نیازهای معلمان و دانش‌آموزان از طریق جلسات قانونی، گسترش دانش محتوایی، تدوین برنامه درسی و تشویق بهترین شیوه‌ها برای استراتژی‌های آموزشی و مدیریتی در کلاس است و می‌تواند باعث اعتبار بخشیدن به سازمان مربوطه شود.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین محبوبیت سازمانی با بهره‌وری آموزشی و همچنین قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی بر اساس محبوبیت سازمانی در آزمودنی‌ها وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش محمدی و کریمی (۱۳۹۷) همخوان بود. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که محبوبیت‌ها دارایی‌های نامشهود هستند که از تخصیص منابع درجه اول و از خصوصیات داخلی منحصر به فرد ناشی می‌شوند. آنها خلاصه تاریخچه سازمان

³ Driel

¹ Farshbaf

² Kyndt

دانشگاهی و اصول آموزشی را افزایش دهند. فعالیت‌های مؤثر رشد حرفه‌ای همچنین معلمان را قادر می‌سازد تا دانش جدیدی را به‌دست‌آورد، به‌عنوان مثال فناوری سریع آموزش پیشرفته را در آموزش خود ادغام کنند یا از تحقیقات برای پاسخ‌گویی به نیازهای کودکان از زمینه‌های متنوع استفاده کنند که این امر اگر همراه با محبوبیت و اعتبار سازمانی معلمان در سازمان مربوطه باشد می‌تواند بر روی بهره‌وری آموزشی تأثیر مثبتی خواهد داشت.

بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به یافته‌ها مبنی بر پیش بینی اعتبار سازمانی بر اساس رشد حرفه‌ای معلمان پیشنهاد می‌گردد که پیشنهاد می‌گردد که نقاط قوت و ضعف سازمان در حوزه‌های مختلف شناسایی و با تدابیر لازم اقدام به رفع ضعف‌ها گردد.

۲. با توجه به یافته‌ها مبنی بر پیش بینی بهره‌وری آموزشی بر اساس محبوبیت سازمانی پیشنهاد می‌گردد که دین‌داری، گشاده رویی و خوش رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری و عوامل مقبولیت؛ تخصص و وثاقت معلم به‌عنوان اعضای محبوبیت معلمان برای معلمان تشریح گردد.

۳. با توجه به یافته‌ها مبنی بر رابطه رشد حرفه‌ای معلمان و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی از طریق متغیر میانجی اعتبار سازمانی معلمان شهرستان پیشنهاد می‌گردد که رشد حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از اجزای مهم بهره‌وری آموزشی در تدوین سیاست‌گذاری‌های آموزشی در نظر گرفته شود.

منابع

اسدی، سید صالح و مجیدی، مجید و ابراهیم خانی، لیلا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مقبولیت و محبوبیت معلم در متون اسلامی، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

درباره تعامل با ذی‌نفعان هستند و به مشاهده کنندگان دلیل آنچه سازمان به‌خاطر آن موقعیت خاصی دارد را نشان می‌دهند. از آنجا که محبوبیت‌ها در یک دوره زمانی بلند مدت در ذهن مشاهده کنندگان شکل می‌گیرند. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که حتی وقتی ذی‌نفعان با اطلاعات منفی مواجه می‌شوند، اصرار دارند که ارزیابی محبوبیتی‌شان را اصلاح نکنند. بنابراین محبوبیت سازمان اینرسی را نشان می‌دهد و این امر باعث علاقه بیشتر معلمان به سازمان می‌شود و در بلند مدت بهره‌وری آموزشی آنها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین اعتبار سازمانی با بهره‌وری آموزشی و همچنین قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی بر اساس اعتبار سازمانی در آزمودنی‌ها وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش صادقی نصب و همکاران (۱۳۹۸) همخوان بود. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که امروزه سازمان‌ها و خصوصاً سازمان‌های آموزشی تمام تلاش خود را در راستای ارتقا جایگاه برند خود می‌نمایند و در این راه از هیچ تلاشی مضایقه نمی‌کنند. در دنیای کنونی جایگاه برند در بین مشتریان از ارزش بسیار زیادی برخوردار است و می‌تواند تأثیرات مطلوبی و قابل قبولی در جذب مشتریان بیشتر داشته‌باشد. در سال‌های اخیر نیز خواسته‌ها و انتظارات مشتریان و از جمله معلمان و دانش‌آموزان دگرگون شده و علاوه بر کیفیت محصولات و خدمات دریافتی توقعات متعددی نیز از سازمان‌ها دارند. بنابراین با افزایش اعتبار و وجهه یک سازمان می‌تواند نقش چشمگیری نیز در ارتقا جایگاه سازمان نزد مشتریان خود ایفا کند و باعث افزایش بهره‌وری بیشتر محیط‌های آموزشی شود.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی در آزمودنی‌ها وجود دارد و همچنین الگوی ارائه شده از برازش مناسب برخوردار بود. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش کینت^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸)، فرشباف و همکاران (۱۳۹۷) همخوان بود. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که فعالیت‌های رشد حرفه‌ای، فرصت‌هایی را برای معلمان فراهم می‌کند تا درک آنها از رشته‌های

۱۳(۲)، ۱۶۷-۱۸۱.

فرشباف رودبار جمشیدی، مهلقا، کهندل، مهدی، خدایاری، عباس. (۱۳۹۷). رابطه رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی. *فصلنامه علوم ورزشی*، ۱۰(۳۲)، ۹۳-۱۱۰.

گودرزوند چگینی، مهرداد و خاکپور، امین و رحمانی، وحید (۱۴۰۰)، تعیین رابطه بین رشد حرفه‌ای و هوش اخلاقی با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، تهران.

محمدی، مرجان و کریمی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان محبوبیت سازمان با استفاده از مدل دنیسون (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان)، دوازدهمین همایش سیاست‌های مالی و مالیاتی ایران، تهران.

موسوی، سید سروش و قیاسی، مجتبی و خدایاری، محمد عظیم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر و نقش برند کارفرما بر ایجاد حس اعتبار سازمانی، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر.

Driel, V. Jan, H & Berry, A. (2012). Teacher professional development focusing on pedagogical content knowledge. *Educational Researcher*, (1)4, 26-28.

Farshbaf Roodbar Jamshidi, M & Kohandel, M & Khodayari, A. (2018). The causal relationship between professional growth and organizational maturity with educational productivity of educators (Case study: Bushehr province). *Iranian journal of educational sociology*, 1(8), 147-161.

Garet, M.S. Porter, A. C. Desimone, L. Birman, B. F & Yoon, K. S. (2020). What makes professional development effective, Results from a national sample of teachers, *American educational research journal*, 38(4), 915-945.

Harris, D. N & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183-204.

Havery, C. Townsend, L. Johnson, A & Doab, A. (2019). Professional development for teachers of nursing students for whom English is an additional language: A reflection on practices. *Nurse Education in*

بنی اسدی، طیبه. (۱۳۹۴). «کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه دوم شهر بیرجند». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه بیرجند.

تقی‌پور ظهیر، علی، توکلی، رؤیا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۴(۱)، ۸۰-۶۳.

رجبیان احسان، الوانی سید مهدی. (۱۳۹۹). ارائه مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۱۳۹۹؛ ۳۳(۲): ۲۲۹-۱۹۳

رجبیان احسان، الوانی سید مهدی، عطایی محمد، حمیدی ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل ساختاری تفسیری بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در وزارت آموزش و پرورش. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۱۴۰۰؛ ۳۷(۱): ۱۴۶-۱۲۱.

رستگار، عباسعلی، موسوی داودی، سید مهدی، همتی، امین، رئوفی، مصطفی. (۱۴۰۰). تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی (مورد مطالعه: شهرک صنعتی سمنان). *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۵(۱۷)، ۳۴-۷.

رستگاری مهر بابک، زاهدی عاطفه، محبوبی محمد، اسدی معصومه، عشاقی راضیه، ابراهیم، علی. (۱۴۰۰). رابطه پاسخ‌گویی و کیفیت خدمات درمانی و ارتباط آن با اعتبار سازمانی در بیمارستان‌های دولتی. *ابن‌سینا*، ۱۴۰۰؛ ۲۳(۳): ۴۲-۳۳.

صادقی نسب، عرفا نه، نقش‌بندی، سید صلاح‌الدین، رضایی، مونا. (۱۳۹۸). نگاشت مدل تأثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر اعتبار سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای سیاسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه علوم ورزشی*، (بی تا).

صفری، اکرم، عبدالهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). بررسی و تبیین پیشایندهای رشد حرفه‌ای همکاران در سازمان‌های آموزشی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳۵)، ۲۶۹-۲۹۰.

غلامی نوقاب، محمدحسین، پور شافعی، هادی، شاه‌طالبی حسین‌آبادی، بدری. (۱۳۹۸). بررسی مولفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*،

Practice, 38, 52-58.

Kyndt, E. Gijbels, D & Grosemans, I. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational*

Research, 201, 1-40.

Tan, A. Chang, C & Teng, P. (2015). Tensions and dilemmas in teacher professional development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1583-1591.



COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

