



رابطه توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان با روش تدریس اثربخش آن‌ها
علیرضا مطلبی نژاد^{۱*}، پریسا یوسفیان^۲، فرزانه عباسی مطلق^۳ و شقایق موجه^۴

The Relationship Between Teachers' Professional Development and Psychological
Ability with Their Effective Teaching Method
Alireza Motallebnezhad^{1*}, Parisa Yosofian², Farzaneh Abbasymotlagh³ and Shaghayegh
Movajjah⁴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴

Abstract

چکیده

As the main element in the teaching process, the teacher must simultaneously combine a set of knowledge and skills in an artistic way and design an effective teaching method by to present in a class. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between professional development and the psychological ability of teachers with effective teaching methods. The descriptive research method was correlation type. The statistical population included all male and female primary school teachers in Kermanshah city in the academic year 2022-2023. The statistical sample consisted of 302 of these teachers who were estimated according to Morgan's table and selected by stratified sampling method. The data collection tool was the Kentucky's Teacher Professional Development Questionnaire (1993), the Spreitzer and Mishra's Psychological Empowerment Questionnaire (1995), and The Effective Teaching Questionnaire Of Teachers. (Mahmoodi, et al. 2018). The result of the Pearson correlation test showed that there is a significant and direct statistical relationship between the effective teaching method and professional development, psychological ability, and its components ($p \leq 0.01$). The result of the multivariate regression analysis test indicated that professional development, psychological ability, and the components of independence, sense of importance, competence, and effectiveness have the ability to predict effective teaching ($p \leq 0.05$). Based on the findings, it is concluded that by improving the level of professional development and increasing the psychological ability of teachers, it is possible to help improve their effective teaching and thus increase the quality of teaching and learning.

Keywords: professional development, psychological ability, effective teaching method

معلم به‌عنوان عنصر اصلی در فرایند تدریس برای ارائه یک تدریس مطلوب می‌بایست هم‌زمان مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها را به‌طور هنرمندانه با یکدیگر ترکیب کرده و با به‌کارگیری آن‌ها تدریس اثربخش را طراحی و در کلاس ارائه کند. پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان با روش تدریس اثربخش آن‌ها انجام شد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد مقطع دبستان شهرستان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه آماری متشکل بود از ۳۰۲ نفر از این معلمان که مطابق جدول مورگان برآورد و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای کنتاکی (۱۹۹۳)، پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) و پرسش‌نامه تدریس اثربخش آموزگاران محمودی و همکاران (۱۳۹۸) بود. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین روش تدریس اثربخش با توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، رابطه معنادار و مستقیم آماری وجود دارد ($p \leq 0.01$). نتیجه آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیری حاکی از آن بود که توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و مؤلفه‌های استقلال، حس اهمیت، شایستگی و اثربخشی توان پیش‌بینی تدریس اثربخش را دارند ($p \leq 0.05$). از این یافته‌ها نتیجه‌گیری می‌شود که با ارتقای سطح توسعه حرفه‌ای و افزایش توانمندی روان‌شناختی معلمان می‌توان به بهبود تدریس مؤثر آن‌ها و در نتیجه، افزایش کیفیت آموزش و یادگیری کمک نمود.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی، روش تدریس اثربخش

1. Assistant professor, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
2. MA student of curriculum development, Payame Noor University, Damghan, Semnan, Iran
3. MA student of curriculum development, Payame Noor University, Damghan, Semnan, Iran
4. MA student of curriculum development, Payame Noor University, Damghan, Semnan, Iran

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، دامغان، سمنان، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، دامغان، سمنان، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، دامغان، سمنان، ایران

*Corresponding Author, Email: alireza63103@gmail.com

* نویسنده مسئول:

مقدمه

موفقیت نظام آموزشی در تربیت دانش‌آموزان، تحت تأثیر دسترسی معلمان و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای باکیفیت، قرار می‌گیرد (گاسکی^۱، ۲۰۱۷). مهم‌ترین عامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان، توانایی معلم و مدیران در موقعیت‌های رهبری است تا اجتماع آموزشی مشترک، بانگیزه و مؤثر را شکل دهد (مومانی، آماتا و آتونچا^۲، ۲۰۱۶). دنیای آموزش و پرورش امروز، نقطه توجه خود را از تدریس^۳ به یادگیری^۴ معطوف کرده است. این نوع نگرش، یادگیری را محور و پایه همه برنامه‌ها، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های آموزشی قرار می‌دهد و لازمه آن نیز توجه به تدریس اثربخش^۵ و کارآمد است (موسوی، ۱۳۹۱).

تدریس، فرایندی گروهی و دوطرفه است که در آن یادگیرنده و یاددهنده تحت تأثیر یکدیگر قرار می‌گیرند و دستیابی به تدریس مؤثر، مستلزم پیوندهای محکم بین اهداف دوره، روش‌های آموزش و یادگیری فراگیران است (علیزاده، ۱۴۰۰). در فرایند آموزش، تعلیم و یادگیری به هم مرتبط هستند؛ بنابراین، اثربخشی روش تدریس معلمان منجر به افزایش کیفیت آموزش و در نهایت یادگیری بهتر می‌گردد (محمودی، عرفانی، جمهری و نیوشا، ۱۳۹۸). تدریس اثربخش در تعاریف تولیدی به مفهوم تغییرات مثبت در حوزه‌های شناختی و روانی-حرکتی و در تعاریف فرایندی بر عمل تدریس (آمادگی و ارائه) تأکید می‌کند. تدریس اثربخش از دیدگاه تولید-فرایند می‌تواند به‌عنوان فعالیت‌های مدرس تعریف شود که هم قبل (مقدماتی) و هم در طول (ارائه) تدریس اتفاق می‌افتد که منجر به تولید تغییرات مثبت در دانش‌آموزان می‌شود (عبدالملکی، ملکی و اسدی، ۱۳۹۷).

از عوامل مرتبط با تدریس اثربخش، توانمندی روان‌شناختی^۶ است. توانمندسازی روان‌شناختی به مجموعه‌ای از حالات روانی اشاره دارد که برای افراد، جهت دریافت حس کنترل در رابطه با کار خود لازم است (کومار، مادهوسمیتا، لالاتندو و جینا^۷، ۲۰۱۷). آموز، ایکسانتوپولو، کالوو و وازکوز^۸ (۲۰۲۱) توانمندسازی را فرایندی می‌داند که به فرد امکان و اختیار فکر کردن، رفتار کردن، کنترل و تصمیم‌گیری مستقل در مورد انجام وظایف شغلی را می‌دهد و این حالتی از حس خودتوانمند کردن است که شخص می‌تواند وظایف مربوط به شغل خود را کنترل کند.

توانمندسازی معلمان را می‌توان فرایندی در نظر گرفت که از طریق آن، معلمان، قادر به رشد مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای رشد حرفه‌ای و حل مشکلات خود هستند (کیم‌واری، چیرور و

1. Guskey
2. Momanyi, Amata & Atuncha
3. Teaching
4. Learning
5. Effective Teaching
6. Psychological Empoverment
7. Kumar, Madhusmita, Lalatendu & Jena
8. Amor, Xanthopoulou, Calvo & Vazquez

اوماندی^۱، (۲۰۱۴). توانمندسازی منجر به کاهش غیبت از فعالیت و کار، کاهش فشار عصبی و کاهش نقل و انتقال افراد می‌شود (سلطانی، صریحی اسفستانی و عباسی، ۱۳۹۲)؛ همچنین لازمه موفقیت تلاش‌های انجام‌شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است (ریشتر، کانتر، کلاسمن، کودتک و بامرت^۲، ۲۰۱۴). توسعه حرفه‌ای مجموعه‌ای است از فعالیت‌ها، از جمله: ایجاد دگرگونی و بهبود کیفیت تدریس معلمان، ایجاد فرصت‌های مداوم برای آموزش معلمان در مدارس، تسهیل توسعه مهارت‌های جدید، بهبود دانش، مهارت و توانایی‌های موجود، ایجاد اعتماد به نفس و انگیزه و درک نقش‌های قانونی در معلمان، تسهیل تجارب مبتنی بر علم و دانش، افزایش توان سازگاری معلمان، کاهش مقاومت در مقابل تغییر، افزایش نگهداری منابع انسانی در مدارس و به وجود آوردن سطوح بالای تعهد سازمانی (الویک، هلیو و اسمیت^۳، ۲۰۱۸). توسعه حرفه‌ای دارای پنج شاخص تجربی: مدت زمان، فعالیت فعال، یادگیری مشارکتی، تمرکز بر دانش محتوای، انطباق با نیازها و شرایط معلمان و مشارکت جمعی در توسعه حرفه‌ای است (شیربگی و نصیری‌نیا، ۱۳۹۹).

کورو تاج و میجاروس^۴ (۲۰۲۰) رابطه توانمندی روان‌شناختی با تعهد اخلاقی و تدریس اثربخش، حمدان و لای^۵ (۲۰۱۵) رابطه سابقه تدریس و توسعه حرفه‌ای با تدریس اثربخش، پاکور، پترسون، کریستینسن و کاورت^۶ (۲۰۰۶) و هالوی^۷ (۲۰۰۳) رابطه توسعه حرفه‌ای با تدریس اثربخش، علیزاده (۱۴۰۰) رابطه توانمندی روان‌شناختی با تدریس اثربخش را بررسی و تأیید کردند. روند تدریس، ماهیت پیچیده‌ای دارد و عوامل زیادی بر روند آن تأثیر می‌گذارند که باید در آموزش باکیفیت مورد توجه قرار گیرند. این اهمیت منجر به ارزیابی و بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در آموزش و پرورش شده است و در دهه‌های اخیر توسط متخصصان و مسئولان، در کانون توجه قرار گرفته است. از طرفی پژوهش‌های اندکی در زمینه ارتباط توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و روش تدریس اثربخش انجام شده است؛ از این رو بر آن شدیم که مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان شهر کرمانشاه با روش تدریس اثربخش آن‌ها انجام دهیم. بنابراین پژوهش حاضر با هدف آزمون فرضیه‌های زیر انجام شد:

(۱) توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان با روش تدریس اثربخش، رابطه معنادار دارد.

(۲) توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان به‌طور معناداری تدریس اثربخش را پیش‌بینی می‌کند.

1. Kimwarye, Chirure, & Omondi
2. Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert
3. Ulvik, Helleve & Smith
4. Korotaj & Mrnjajus
5. Hamdan & Lai Lai
6. Peckover, Peterson, Christiansen & Covert
7. Holloway

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری عبارت بود از کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که برابر با ۶۸۷ نفر بودند. نمونه آماری مطابق با جدول مورگان متشکل بود از ۳۰۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابتدا با مراجعه به اداره آموزش و پرورش این شهر و تشریح هدف پژوهش، لیستی از معلمان تهیه شد. با توجه به تعداد معلمان زن (۵۷۶) و مرد (۱۱۷) از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد؛ سپس با مراجعه به هردبستان، اجرای پرسش‌نامه‌ها به صورت گروهی انجام گرفت. در صورتی که در یکی از دبستان‌ها فقط یکی از معلمان انتخاب شده بود، اجرای پژوهش به صورت فردی انجام می‌شد. از گروه معلمان زن ۲۳۴ نفر و از گروه معلمان مرد ۹۲ نفر به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. از بین ۳۲۶ نفر ۲۴ نفر از آن‌ها پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نکرده بودند که از پژوهش خارج شدند. ضمن اعلام محفوظ ماندن و محرمانه بودن اطلاعات پرسش‌نامه‌ها یادآوری شد که نیازی به ذکر نام جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها نیست و هدف از اجرای پژوهش برای آزمودنی‌ها توضیح داده شد. یکی از ابزار پژوهش پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای معلمان کنتاکی^۱ (۱۹۹۳) بود. این پرسش‌نامه در ایالت کنتاکی آمریکا توسط گروه استانداردهای حرفه‌ای آموزشی^۲ برای ارائه گواهی توسعه حرفه‌ای به معلمان ابتدایی، با ۴۷ سؤال طراحی شده و تاکنون بارها مورد بازبینی و تجدیدنظر قرار گرفته است. مؤلفه‌های این پرسش‌نامه عبارتند از طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی (۶ سؤال)، ایجاد و حفظ جوّ یادگیری (۶ سؤال)، اجرا و انجام تدریس (۱۱ سؤال)، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری (۳ سؤال)، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش (۳ سؤال)، همکاری معلمان (۳ سؤال)، فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای (۳ سؤال)، دانش محتوایی (۳ سؤال) و تکنولوژی آموزشی (۹ سؤال) است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) انجام می‌شود (مقیم و رمضان، ۱۳۹۰). سازندگان، روایی محتوایی پرسش‌نامه را تأیید و پایایی کل را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آورده‌اند (به نقل از نیشامورا^۳، ۲۰۱۴). در ایران روایی پرسش‌نامه توسط سه نفر از اساتید صاحب‌نظر مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، بررسی و برای هر یک از مؤلفه‌های طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، ایجاد و حفظ جوّ یادگیری، اجرا و انجام تدریس، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، همکاری معلمان، فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای، دانش محتوایی و تکنولوژی آموزشی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۲، ۰/۹، ۰/۷۹، ۰/۷۵، ۰/۷۷، ۰/۷۵، ۰/۸۴ و ۰/۹۱ گزارش شده است. همچنین ضریب پایایی کل پرسش‌نامه نیز ۰/۹۷ به دست آمده است (محمدی و حسینی، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر

1. Kentucky Teacher Professional Development Questionnaire
 2. Kentucky Education Professional Standards Board
 3. Nishimura

پایایی کل پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. ابزار دوم پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشر^۱ (۱۹۹۵) بود. این پرسش‌نامه با ۱۵ سؤال و ۵ خرده-مقیاس احساس شایستگی (سؤال ۱ تا ۳)، استقلال (سؤال ۴ تا ۶)، اثربخشی (سؤال ۷ تا ۹)، حس اهمیت (سؤال ۱۰ تا ۱۲) و اعتماد (سؤال ۱۳ تا ۱۵) به منظور سنجش توانمندسازی روان‌شناختی تهیه شده است. مقیاس اندازه‌گیری آن بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱، مخالفم: ۲، نظری ندارم: ۳، موافقم: ۴ و کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد. سازندگان روایی صوری آن را تأیید و پایایی آن را ۰/۹ گزارش کردند (صادقی، راسخ، نیک‌روان و خاکساری، ۱۴۰۱). در نسخه فارسی نیز متخصصان روایی محتوایی آن را تأیید کردند و ضریب آلفای کرونباخ برای احساس شایستگی (۰/۷۶)، استقلال (۰/۸۲)، اثربخشی (۰/۷۹)، حس اهمیت (۰/۸۱) و اعتماد (۰/۷۲) و کل (۰/۸۱) به دست آوردند (رضایی جندایی، هویدا و سماواتیان، ۱۳۹۴). در این پژوهش نیز ضریب پایایی کل پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. سومین ابزار پژوهش پرسش‌نامه تدریس اثربخش آموزگاران محمودی و همکاران (۱۳۹۸) بود. این پرسش‌نامه مبتنی بر مبانی نظری و همچنین بررسی نظرات پیشنهادی متخصصان و با اقتباس از کتاب الگوهای تدریس عرفانی (۱۳۹۴) ساخته شده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۴ سؤال در مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (همیشه، گاهی اوقات، به ندرت و هرگز) نمره‌دهی می‌شود. روایی آن توسط متخصصان آموزشی مورد تأیید قرار گرفت و از تحلیل عاملی برای تعیین عوامل استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل هشت مقوله شناسایی و حل مشکلات یادگیری، جامعه‌نگری در تدریس، تهیه طرح درس، ارزشیابی (به روش کیفی-توصیفی)، ایجاد جو یادگیری مشارکتی، مدیریت زمان کلاس، ایجاد روحیه و جو مثبت در کلاس و استفاده از تقویت‌کننده‌های مثبت تنظیم شده است. نتیجه پایایی برای کل پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر پایایی کل پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

در پایان از گروه معلمان زن ۱۳ و از گروه معلمان مرد ۱۱ پرسش‌نامه ناقص و بدون جواب در دست داشتیم که از گروه پژوهش خارج شدند و داده‌های حاصل از ۳۰۲ آزمودنی با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره (با بررسی پیش‌فرض‌های آن) و آزمون همبستگی پیرسون توسط نرم‌افزار آماری spss-16 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر تعداد ۳۰۲ نفر از معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه (۲۲۱ زن و ۸۱ مرد) حضور داشتند و از لحاظ توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و تدریس اثربخش بررسی شدند. در جدول ۱ آماره توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک معلمان زن و مرد مشاهده می‌شود.

جدول (۱) آماره توصیفی متغیر روش تدریس اثربخش، توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی

(و مؤلفه‌های آن) به تفکیک جنسیت

متغیر	آماره		میانگین		انحراف استاندارد	
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
روش تدریس اثربخش	۸۸/۳۸	۸۱/۷۱	۹/۱	۸/۶	۱۰/۶۷	۱۱/۷۷
توسعه حرفه‌ای	۱۱۷	۱۰۴	۱۰/۴۹	۱۰/۶۷	۱۱/۷۷	۱۱/۷۷
توانمندی روان‌شناختی	۵۳/۷۶	۴۸/۰۶	۱۱/۰۲	۱۱/۷۷	۱۱/۷۷	۱۱/۷۷
احساس شایستگی	۱۰/۵۸	۹/۱۳	۲/۷۵	۲/۹۱	۳/۳۳	۳/۳۳
استقلال	۱۰/۱۳	۸/۷۹	۳/۱۵	۳/۳۳	۳/۰۴	۳/۰۴
اثربخشی	۱۰/۹۵	۹/۹۵	۲/۵۸	۳/۰۴	۲/۶۵	۲/۶۵
حس اهمیت	۱۱/۶۶	۱۰/۰۶	۲/۴۳	۲/۶۵	۳/۰۷	۳/۰۷
اعتماد	۱۰/۸۲	۹/۹۶	۲/۴۹	۳/۰۷		

مطابق اطلاعات جدول ۱، میانگین روش تدریس اثربخش معلمان زن ۸۸/۳۸ و معلمان مرد ۸۱/۷۱ می‌باشد. میانگین توسعه حرفه‌ای معلمان زن و مرد به ترتیب برابر با ۱۱۷ و ۱۰۴ است. میانگین توانمندی روان‌شناختی معلمان زن ۵۳/۷۶ و مرد ۴۸/۰۶ به دست آمده است.

جهت بررسی فرضیه اول از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول (۲) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون

متغیر اول	متغیر دوم	توسعه حرفه‌ای	توانمندی روان‌شناختی	احساس شایستگی	استقلال	اثربخشی	حس اهمیت	اعتماد
روش تدریس اثربخش	**۰/۷۷۵	**۰/۵۷۲	**۰/۵۲۳	**۰/۵۷۴	**۰/۳۳۶	**۰/۴۷۱	**۰/۴۸۲	

** $p < 0/01$

چنان‌که در جدول ۲، مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی مشاهده‌شده بین روش تدریس اثربخش با توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و هر یک از مؤلفه‌های آن در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت بین روش تدریس اثربخش با توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن از لحاظ آماری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه دوم، ابتدا پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون چندمتغیری مورد بررسی قرار گرفت: ۱. برای بررسی وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین شاخص وضعیت و عامل تورم واریانس مورد بررسی قرار گرفت؛ مقادیر شاخص وضعیت کمتر از ۲۰ و عامل تورم واریانس کمتر از ۱ است که مقادیر بسیار مناسبی می‌باشند. ۲. وجود روابط خطی بین متغیرها با استفاده از ماتریس پراکنش متغیرها به همراه خط رگرسیون تأیید شد. ۳. نرمال بودن توزیع پس‌ماندها توسط نمودار پراکنش احتمال تجمعی مقادیر مورد انتظار و مشاهده شده برای متغیر ملاک (روش تدریس اثربخش) بررسی شد. ۴. عدم همبستگی پس‌ماندها با محاسبه آماره دوربین واتسون (۱/۸۴) تأیید شد.

پس از اطمینان از وجود پیش‌فرض‌ها، داده‌ها وارد تحلیل رگرسیون چندمتغیری شدند. خروجی حاصل، شامل ۶ گام بود. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۳) ضرایب استاندارد، مجذور همبستگی چندمتغیری و تغییرات آن در مدل‌های رگرسیون گام‌به‌گام

گام	شاخص متغیرهای پیش‌بین	beta	R ²	ΔR^2	t	F
۱	توسعه حرفه‌ای	۰/۷۷۵	۰/۱۶	۰/۵۹۹	**۲۱/۲۳	**۰/۴۵۰/۷۷۷
۲	توسعه حرفه‌ای	۰/۶۵۷	۰/۷۱	۰/۷۰۸	**۱۹/۹	**۳۶۶/۶۱۱
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۳۵۲			**۱۰/۶۵	
۳	توسعه حرفه‌ای	۰/۶۴۳	۰/۷۱۷	۰/۷۱۴	**۱۹/۳۹	**۲۵۱/۱۸۵
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۲۳۷			**۴/۲۹	
۴	استقلال	۰/۱۴۴	۰/۷۲۲	۰/۷۱۸	**۲/۵۶	**۱۹۲/۷۱۳
	توسعه حرفه‌ای	۰/۶۳۷			**۱۹/۲۹	
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۱۲۹			**۱/۷۹	
	استقلال	۰/۱۷۸			**۳/۱	
۵	حس اهمیت	۰/۱۱۱	۰/۷۲۶	۰/۷۲۱	**۲/۳۷	**۱۵۶/۹۱۶
	توسعه حرفه‌ای	۰/۶۳۶			**۱۹/۱۸	
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۰۴۱			**۱/۶۷	
	استقلال	۰/۱۹۱			**۳/۳۳	
۶	حس اهمیت	۰/۱۴۳	۰/۷۳۱	۰/۷۲۸	**۲/۹۱	**۱۴۲/۶۷۱
	شایستگی	۰/۱۵۲			**۲/۱۳	
	توسعه حرفه‌ای	۰/۶۳۷			**۱۹/۰۳	
	توانمندی روان‌شناختی	۰/۰۳۲			**۱/۵۲	
	استقلال	۰/۱۷۸			**۳/۲۵	
	حس اهمیت	۰/۱۳۳			**۲/۸	
شایستگی	۰/۱۳۱	**۲/۰۷				
اثربخشی	۰/۰۴۹	**۱/۱۸				
متغیر ملاک: روش تدریس اثربخش اثربخش $p < ۰/۰۵$ * $p < ۰/۰۱$ **						

با توجه به اطلاعات جدول ۳، در گام اول مقدار t مشاهده شده متغیر توسعه حرفه‌ای (۲۱/۲۳) از مقدار بحرانی آن در سطح $0/01$ (۲/۵۷) بزرگتر است، بنابراین دارای ضریب پیش‌بینی معنادار می‌باشد. از این‌رو در این گام هر انحراف معیار تغییر در متغیر توسعه حرفه‌ای با $0/775$ افزایش انحراف معیار در متغیر روش تدریس اثربخش همراه است. توان پیش‌بینی گام اول 60 درصد می‌باشد ($R^2=0/6$).

در گام دوم ضرایب بتا، برای متغیرهای توسعه حرفه‌ای ($0/01 < p < 19/9 = t$) و توانمندی روان‌شناختی ($0/01 < p < 10/65 = t$) معنادار است. با توجه به ضریب بتای توسعه حرفه‌ای ($0/657$) و توانمندی روان‌شناختی ($0/352$) نتیجه می‌شود که هر انحراف تغییر در این متغیرها به ترتیب با $0/657$ و $0/352$ انحراف تغییر در متغیر روش تدریس اثربخش همایند است. در این گام توان پیش‌بینی متغیر روش تدریس اثربخش حدوداً 70 درصد افزایش یافته است ($\Delta R^2=0/708$).

در گام سوم نیز ضرایب بتا برای متغیرهای توسعه حرفه‌ای ($0/01 < p < 19/39 = t$)، توانمندی روان‌شناختی ($0/01 < p < 4/29 = t$) و استقلال ($0/01 < p < 2/56 = t$)، معنادار است. با توجه به ضرایب بتا برای متغیرهای مذکور هر انحراف تغییر در این متغیرها به ترتیب با $0/643$ ، $0/237$ و $0/144$ انحراف تغییر در متغیر روش تدریس اثربخش ایجاد می‌کند. با توجه به ضریب بتا در این گام نیز متغیر توسعه حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر و مناسب‌تری برای روش تدریس اثربخش معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد. در این مدل توان پیش‌بینی متغیر ملاک حدود 71 درصد افزایش یافته است ($\Delta R^2=0/714$).

در گام چهارم ضرایب بتا برای متغیرهای توسعه حرفه‌ای ($0/01 < p < 19/29 = t$)، توانمندی روان‌شناختی ($0/01 < p < 1/79 = t$)، استقلال ($0/01 < p < 3/1 = t$) و حس اهمیت ($0/01 < p < 2/37 = t$) معنادار است. با توجه به ضرایب بتا برای متغیرهای مذکور هر یک انحراف تغییر در این متغیرها به ترتیب با $0/637$ ، $0/129$ ، $0/178$ و $0/111$ انحراف تغییر در متغیر ملاک (روش تدریس اثربخش) همراه است. در این گام توان پیش‌بینی متغیر روش تدریس اثربخش حدود 71 درصد افزایش یافته است ($\Delta R^2=0/718$).

در گام پنجم ضرایب بتا برای متغیرهای متغیرهای توسعه حرفه‌ای ($0/01 < p < 19/18 = t$)، توانمندی روان‌شناختی ($0/01 < p < 1/67 = t$)، استقلال ($0/01 < p < 3/1 = t$)، حس اهمیت ($0/01 < p < 2/37 = t$) و شایستگی ($0/05 < p < 1/3 = t$) معنادار است. با توجه به مقادیر ضریب بتا برای توسعه حرفه‌ای ($0/636$)، توانمندی روان‌شناختی ($0/041$)، استقلال ($0/191$)، حس اهمیت ($0/143$) و شایستگی ($0/152$) مشاهده می‌شود که هر انحراف تغییر در این متغیرها به ترتیب $0/636$ ، $0/041$ ، $0/191$ و $0/143$ انحراف تغییر در متغیر روش تدریس اثربخش ایجاد می‌کند. در این مدل توان پیش‌بینی متغیر روش تدریس اثربخش حدود 72 درصد افزایش یافته است ($\Delta R^2=0/721$).

در گام آخر، ضرایب بتا برای متغیرهای توسعه حرفه‌ای ($t = 19/03$ $p < 0/01$)، توانمندی روان‌شناختی ($t = 1/52$ $p < 0/01$)، استقلال ($t = 3/25$ $p < 0/01$)، حس اهمیت ($t = 2/8$ $p < 0/01$)، شایستگی ($t = 2/07$ $p < 0/05$) و اثربخشی ($t = 1/18$ $p < 0/01$) معنادار است. با توجه به ضرایب بتا برای متغیرهای مذکور هر انحراف تغییر در این متغیرها به ترتیب با $0/637$ ، $0/032$ ، $0/178$ ، $0/133$ ، $0/131$ و $0/049$ انحراف تغییر در متغیر روش تدریس اثربخش همراه است. در این گام نیز توان پیش‌بینی متغیر روش تدریس اثربخش ۷۲ درصد افزایش یافته است ($\Delta R^2 = 0/728$). با توجه به ضرایب بتا توسعه حرفه‌ای مناسب‌ترین پیش‌بینی‌کننده برای روش تدریس اثربخش معلمان مقطع دبستان شهر کرمانشاه می‌باشد.

معادله نهایی رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{روش تدریس اثربخش} = 0/637 (\text{توسعه حرفه‌ای}) + 0/032 (\text{توانمندی روان‌شناختی}) + 0/178 (\text{استقلال}) + 0/133 (\text{حس اهمیت}) + 0/131 (\text{شایستگی}) + 0/049 (\text{اثربخشی})$$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه با روش تدریس اثربخش در آن‌ها انجام شد. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین روش تدریس اثربخش با توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار و مستقیم آماری وجود دارد ($p \leq 0/01$). این یافته با نتیجه پژوهش کوروتاج و میجاروس (۲۰۲۰)، حمدان و لای‌لای (۲۰۱۵)، پاکور، پترسون، کریستینسن و کاورت (۲۰۰۶)، هالوی (۲۰۰۳) و علیزاده (۱۴۰۰) هماهنگ است و در تبیین آن می‌توان گفت توانمندسازی، بیانگر جریان افزایش انگیزه و میل درونی در مشاغل افراد است. توانمندسازی، یک نیروی کار و یک مفهوم روان‌شناختی است که به احساسات، خلق و خوی و اعتقادات افراد در مورد شغلشان اشاره دارد؛ بنابراین معلمان را قادر می‌سازد تا با افزایش تعهد نسبت به سازمان، بهره‌وری و عملکرد شغلی را افزایش دهند. این روشی است که درک معلمان از کنترل و تصدی امور را افزایش می‌دهد (بناهان و نیروبی، ۱۳۹۹). بنابراین، معلمان با توانایی روانی بالا نسبت به شغل و حرفه خود احساس خوشایندی دارند؛ آن‌ها نسبت به آن احساس مسئولیت می‌کنند؛ در نتیجه برای بهبود کار خود سعی می‌کنند چیزهای جدیدی یاد بگیرند و خود را برای نیازهای روز آماده کنند. در واقع، آن‌ها سعی می‌کنند مهارت‌های جدیدی را بیاموزند و آن‌ها را برای بهبود آموزش و یادگیری خود به کار گیرند که در روند آموزش و یاددهی آن‌ها مؤثر است. معلمان با توانمندی روان‌شناختی بالا انگیزه بیشتری جهت انتقال دانش به دانش‌آموزان دارند و بر ایجاد جو عاطفی خوب در کلاس تأکید می‌کنند.

از طرفی معلمان نیاز دارند به‌طور پیوسته به سنجش دانش‌ها و مهارت‌های خود بپردازند؛ زیرا برای تبدیل شدن به نوعی از رهبری آموزش و یادگیری که بتواند پاسخ‌گوی چالش‌های مدارس در

حال و آینده باشد، معلم باید به صورت مناسبی در این ابعاد توانمند باشد. معلمی که خواستار تدریس اثربخش است و انگیزه بالایی جهت آموزش دارد نیازمند توسعه حرفه‌ای است؛ به طوری که بتواند نقش رهبری آموزشی را در کلاس به صورت اثربخش اجرا کند. درحقیقت معلمان برای قوت بخشیدن به یادگیری دانش‌آموزان باید به تلاش‌های خود در جهت بهبود توسعه حرفه‌ای بیفزایند (محمودی، عرفانی، جمهری و نیوشا، ۱۳۹۸).

نتیجه کاربرد آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که متغیر توسعه حرفه‌ای، توانمندی روان-شناختی و مؤلفه‌های استقلال، حس اهمیت، شایستگی و اثربخشی، توان پیش‌بینی تدریس اثربخش را دارند ($p \leq 0/05$). این یافته با نتیجه پژوهش علیزاده (۱۴۰۰) هم‌خوانی دارد و در تبیین آن می‌توان گفت آموزش اثربخش به اهداف و متغیرهای مربوط به آموزش بستگی دارد؛ بنابراین، معلمی که دارای شایستگی‌های علمی، رفتارهای مناسب تربیتی، مهارت‌ها و توانایی‌های آموزشی در سطح بالا باشد، در تدریس خود موفق خواهد بود. همچنین توانایی وی در ارائه صحیح مطالب، تعامل مثبت با دانش‌آموزان، تنظیم کلاس، داشتن نگرش مثبت نسبت به آموزش و یادگیری، داشتن حس کنترل بر آموزش و یادگیری، احساس استقلال در مدرسه از مواردی است که تأثیرگذار است. هرچه معلم احساس توانمندی روان‌شناختی، استقلال روانی، حمایت و خودکارآمدی بیشتری داشته باشد تلاش بیشتری برای افزایش توانایی تدریس خود دارد و مسئول کار خود است، او همچنین نگرش مثبتی به شغل خود دارد. او از کار با دانش‌آموزان لذت می‌برد و سعی می‌کند تا حد امکان با آن‌ها تعامل داشته و موارد جدیدی را به آن‌ها بیاموزد. انگیزه آن‌ها را تقویت می‌کند و علاقه آن‌ها به یادگیری را افزایش می‌دهد. درنهایت، این عوامل باعث می‌شود که آموزش مؤثر باشد. توانمندی روان‌شناختی معلمان ارتباط مستقیمی با عملکرد شغلی آن‌ها از جمله رهبری معلم، کیفیت آموزشی و نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای دارد و در نتیجه می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود کیفیت کلاس و اثربخشی تدریس داشته باشد. از این رو توانمندسازی با کاهش غیبت از فعالیت و کار، کاهش فشار عصبی افراد و کاهش نقل و انتقال آن‌ها به ارتقا و بهبود سطح تدریس معلمان کمک می‌کند.

توسعه حرفه‌ای معلم شامل فرآیندی مداوم از تأمل، یادگیری و اقدام برای ارتقای دانش و مهارت‌های معلم است که منجر به بهبود شیوه‌های آموزشی می‌شود که تأثیر مثبتی بر تدریس و درنهایت یادگیری دانش‌آموزان دارد. هدف توسعه حرفه‌ای معلم بهبود عملکرد معلمان با اتخاذ رویکردی جامع برای توسعه آن‌ها به عنوان یک شخص حرفه‌ای است. این یک فرآیند مداوم است که از توسعه مستمر تمرین در کل حرفه معلم پشتیبانی می‌کند. معلمان از توسعه حرفه‌ای نه فقط در ابتدای کار بلکه در سراسر زندگی خود بهره می‌برند. همچنین برای معلمان مهم است که شیوه‌های تدریس را با تغییر زمینه‌های آموزشی (مثلاً در نتیجه جهانی شدن یا شرایط اضطراری مانند یک

بیماری همه‌گیر) وفق دهند و با تحقیقات آموزشی و فناوری‌های نوظهور که از شیوه‌های آموزشی مؤثر خبر می‌دهد، هم‌گام باشند. (هتی^۱، ۲۰۲۰).

در این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بودیم از جمله: استفاده از ابزار خودگزارشی پرسش‌نامه که احتمال سوگیری پاسخ در آن وجود دارد؛ اجرای پژوهش بر روی معلمان شهر کرمانشاه که باید در تعمیم نتایج به سایر شهرها احتیاط نمود؛ عدم همکاری معلمان؛ اجرای پژوهش بر روی معلمان مقطع ابتدایی و نبودن پیشینه پژوهشی کافی.

با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش، پیشنهادات کاربردی و پژوهش‌ساز ارائه می‌شود؛ فراهم ساختن شرایط ساختاری و محیطی مناسب برای تسهیل زمینه‌های ایجاد تدریس اثربخش و تشویق معلمان منتخب برای به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها و راهکارهای عملی بهبود اثربخشی تدریس که می‌تواند در بهبود کیفیت نظام آموزشی مؤثر واقع شود؛ برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مناسب و هدف‌دار جهت آشنایی معلمان با روش‌های نوین و مؤثر تدریس. استفاده از سایر ابزارها مانند مصاحبه به‌منظور سوگیری کمتر، اجرای پژوهش بر روی معلمان سایر مقاطع تحصیلی، اجرای پژوهش با کنترل عوامل جمعیت‌شناختی مانند طبقه اقتصادی-اجتماعی و اجرای پژوهش بر روی معلمان سایر شهرها.

منابع

- بناهان، مریم و نیرویی، افسانه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه توانمندی معلمان با میزان استفاده دانش‌آموزان از شبکه‌های اجتماعی. *نشریه پژوهش‌های تربیتی*، ۴۰ (۲)، ۴۶-۲۲.
- رضایی جندایی، محبوبه؛ هویدا، رضا و سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۶ (۱)، ۸۷-۷۸.
- سلطانی، ایرج؛ صریحی اسفستانی، رسول و عباسی، حمید. (۱۳۹۲). نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی. *نشریه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۰)، ۲۲۹-۲۰۹.
- شیربگی، ناصر و نصیری‌نیا، شهاب. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای گامی در راستای تدریس اثربخش (مطالعه موردی: معلمان ابتدایی شهر سنندج). *نشریه تدریس پژوهی*، ۱۹۷-۱۶۶.
- صادقی، رحمان؛ راسخ، نازنین؛ نیک‌روان، محمد و خاکساری، غلامرضا. (۱۴۰۱). ارائه راهکارهای درمانی مبتنی بر سازوکارهای روانی- فردی مؤثر بر توانمندی روان‌شناختی و خلاقیت فردی. *مجله علوم پزشکی رازی*، ۲۹ (۳)، ۱۴۴-۱۳۴.

عبدالملکی، صابر؛ ملکی، حسن و اسدی، فائزه. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش اساتید رشته برنامه‌ریزی درسی از دیدگاه دانشجویان این رشته. نشریه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۵ (۲)، ۱۱۴-۹۵.

عرفانی، نصراله. (۱۳۹۴). *الگوهای تدریس*. همدان، انتشارات فراگیران سینا.

علیزاده، عادل. (۱۴۰۰). *مطالعه رابطه بین توانمندی روان‌شناختی، هویت حرفه‌ای با تدریس اثربخش آموزگاران شهرستان کلپیر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی. دانشگاه پیام‌نور تبریز.

محمدی، رزگار و حسنی، آرمان. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرایند درس‌پژوهی بر توسعه حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه تدریس‌پژوهی*، ۷ (۱)، ۱۹-۱.

محمودی، حشمت‌الله؛ عرفانی، نصراله؛ جمهری، فرهاد و نیوشا، بهشته. (۱۳۹۸). تدوین و اعتباریابی پرسش‌نامه تدریس اثربخش آموزگاران. *نشریه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸ (۲۰)، ۷۷-۵۰.

مقیم، سیدمحمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۰). *مدیریت آموزشی*. تهران، راه‌دان.

موسوی، فاطمه. (۱۳۹۱). *بررسی میزان به کارگیری مؤلفه‌های تدریس اثربخش توسط دبیران سال سوم مقطع متوسط شهر ملایر در سال تحصیلی ۱۹-۹۰*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تاریخ فلسفه آموزش و پرورش، دانشگاه ملایر.

Amor A. M, Xanthopoulou D, Calvo N, Vazquez JPA. (2021). *Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study*. Eur Manag J.

Guskey, T. R. (2017). Professional development and teacher change. *Teachers and teaching*, 8 (3), 381-391.

Hamdan, A. R., Lai Lai, Ch. (2015). The Relationship between Teachers' Factors and Effective Teaching. *Asian Social Science*, 11 (12), 280-274.

Hattie, J. (2020). *Third annual visible learning conference* (subtitled Mind frames and Maximizers). Washington, DC, July 11.

Holloway, J. H. (2003). Sustaining experienced teachers. *Educational Leadership*, 60 (8), 87-89.

Kimwari, M. C, Chirure, H. N., & Omondi, M. (2014). Teacher empowerment in education practices: Strategies, constraints and suggestions. *Journal of Research & Method in Education*, 4(2), 51-56.

Korotaj, B. V., & Mrnjaj, K. (2020). Emotional competence: a prerequisite for effective teaching. *Economic Research- Ekonomska Istraživanja*, 1-14.

Kumar R, Madhusmita P, Lalatendu P, Jena K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *J Enterprise Inf Manag*, 30 (1):1-23.

Momanyi, V. N., Amata, R., & Atuncha, H. (2016). A Baseline Survey on Enhancing Sweet potato Production through Development and Promotion of Appropriate Weed Management and Spacing Technologies in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(1), 656-663.

Nishimura, T. (2014). Effective Professional Development of Teachers: A Guide to Actualizing Inclusive Schooling. *International journal of whole schooling*, 10 (1), 19-42.

Peckover, R. B., Peterson, S., Christiansen, P., & Covert, L. (2006). A constructivist pathway to teacher leadership. *Academic Exchange Quarterly*, 10 (2), 136-140.

- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2014). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. In *Teachers' professional development*, 97-121.
- Ulvik, M., Helleve, I., & Smith, K. (2018). What and how student teachers learn during their practicum as a foundation for further professional development. *Professional development in education*, 44 (5), 638-649.

