

بررسی نقش شورای معلمان در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای دبیران

فرانک امیدیان^۱

مهدی پسندیده^۲

رضا شهربان سگوندی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان مقطع متوسط پسرانه شهرستان اندیمشک است. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی بوده و فرضیه‌های پژوهش با روش همبستگی بررسی شده است. جامعه تحقیق شامل کلیه دبیران عضو شورای معلمان مقطع متوسطه پسرانه شهرستان اندیمشک به تعداد ۷۰ نفر است که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. اعتبار ابزار پژوهش به وسیله اعتبار محتوایی و روایی سازه از روش تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین میزان مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری شورای معلمان و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان می‌دهد که از میان متغیرهای تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، متغیر تصمیم‌گیری‌های آموزشی در پیش‌بینی‌کنندگی برای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان نقش خوبی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: شورای معلمان، مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، دبیران دوره متوسطه

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول omidian.2013@gmail.com

۲. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور مازندران mmpasandideh@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی reza.shariyan@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۷/۱۵ پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۸/۲۰

دنیای پرتحول امروز با تغییرات سریع و مداوم همراه است؛ به گونه‌ای که این تغییرات آموزش نونهالان را با روش‌های سنتی غیرممکن می‌سازد. پاسخ‌گویی به نیازهای امروز و فردای دانش‌آموزان ایجاب می‌کند که دانش روز در قالب روش‌های متناسب و جدید به آنها ارائه شود. از این رو، معلمان ملزم هستند ضمن تطبیق محتوای آموزشی با نیازهای جامعه، روش‌های متناسب با آن را نیز کشف و اعمال کنند. تغییر و تحول در محتوا و روش، بدون مشورت و کمک متقابل معلمان با یکدیگر امکان‌پذیر نیست و این در شورای معلمان که محیطی برای تبادل تجربه‌هاست بهتر تحقق می‌یابد (تورانی، ۱۳۸۰).

شورای معلمان شامل جمعی از معلمان و اداره‌کنندگان مدرسه است که برای تبادل نظر و اطلاعات، به منظور ارتقای سطح کیفی آموزشی تشکیل می‌شود. در این شورا، اخبار و اطلاعات اداری نیز مطرح می‌شود، ولی محور اصلی بحث و گفت‌وگو درباره مسائل آموزشی است (جاسبی، ۱۳۶۷). وظایف شورای معلمان در ۱۶ ماده و ۳ تبصره در آیین‌نامه اجرایی مدارس بیان شده است. بر اساس ماده ۱۵ آیین‌نامه اجرایی مدارس، اصلی‌ترین وظایف شورای معلمان، تشکیل جلسات شورای معلمان است که هدفشان یافتن راه‌حل‌های منطقی برای رفع نارسایی‌های آموزشی است. بعضی از روش‌های رفع این نارسایی‌ها شامل آشنایی معلمان با روش‌های تدریس همدیگر، معرفی کتاب‌ها، مجلات و نشریه‌های جدید، سخنرانی صاحب‌نظران و مقامات علمی و اداری آموزش و پرورش، نمایش فیلم‌های آموزشی و تربیتی، رسیدگی به مسائل و موضوعات بر حسب شرایط و نیازهای خاص آموزشگاه است.

همچنین آشنایی با آخرین دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های ارسالی اداره متبوع و تصمیم‌گیری در موارد خاصی که طبق آیین‌نامه اجرایی به عهده شورا است. همچنین مطالب

یا مصوبه‌هایی که در جلسات «انجمن اولیا و مربیان» و «شورای دانش‌آموزی» ارائه شده است، برای بررسی نماینده شورا یا اعضای انجمن به اطلاع دبیران رسانده و تصمیمات مشترک گرفته می‌شود (فاضلی، ۱۳۸۶). از این رو، مشارکت معلمان در شورا در حوزه‌های آموزشی، مدیریتی، همایشی، رفاهی و پژوهشی قرار می‌گیرد (احراری، ۱۳۸۰). همچنین مطالعات مربوط به تعیین اثربخشی شورای معلمان در کشورهای دیگر نیز از وجود ساختار مشابهی با ایران حکایت می‌کند.

پژوهشگرانی همچون باچارد^۱ و همکاران، ۱۹۸۴، کلونی^۲ و همکاران (۱۹۸۴) حوزه تصمیم‌گیری معلمان در مدارس را غالباً به دو دسته تصمیمات اداری و فنی تقسیم می‌کنند. تصمیمات اداری مربوط به مسائل استخدامی، نیروی انسانی، امور مالی، اقتصادی و مدیریتی هستند، درحالی‌که تصمیمات فنی که بیشترین میزان مشارکت معلمان مربوط به این حوزه است، شامل برنامه‌ریزی درسی، پژوهشی، ارزشیابی تحصیلی، فراهم‌سازی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش هستند. همچنین حوزه تصمیم‌گیری معلمان بر اساس وضعیت مطلوب و موجود از نظر آنها به سه دسته محدودیت، برابری و اشباع‌شده قابل تقسیم است. زمانی که معلمان وضعیت موجود و مطلوب تصمیم‌گیری در حوزه‌های فنی و اداری را یکسان ادراک کنند وضعیت برابری وجود دارد، ولی اگر وضعیت موجود کمتر از مطلوب ارزیابی شود، وضعیت محدودیت وجود دارد و چنانچه وضعیت موجود از تصمیم‌گیری مطلوب فراتر باشد، حالت اشباع تصمیم‌گیری در آن مدرسه موجود است.

1. Bacharach
2. Conley
3. Michel

میشل^۱ (۲۰۰۴) در تحقیقات گسترده خود حوزه تصمیمات معلمان هنگ کنگ را به‌وسیله تحلیل عاملی اکتشافی به دو بخش تصمیمات مدیریتی و آموزشی تقسیم کرد. در پژوهش مالوکو^۲ و همکاران (۲۰۰۹)، حوزه‌های تصمیم‌گیری معلمان در دبیرستان‌های کنیا شامل برنامه‌ریزی درسی، آموزشی، مشکلات رفتاری و فردی دانش‌آموزان، سازمانی، روابط درونی و برونی سازمانی بودند.

با توجه به پژوهش‌های فوق، حوزه‌های متنوعی برای مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدارس وجود دارد. چگونگی میزان مشارکت معلمان در زمینه‌های فرایند تصمیم‌گیری مدارس توسط الگوها و مدل‌های اقتضایی تصمیم‌گیری مشخص می‌شود. هر یک از نظریه‌پردازان با توجه به متغیرهای ویژه‌ای حدود و میزان مشارکت معلمان را در حوزه‌های تصمیم‌گیری مدارس تعیین می‌کنند. بریجز دو متغیر ارتباط و تخصص را از ملزومات تصمیمات اثربخش معلمان در مدارس برمی‌شمارد.

زمانی که نتایج و پیامد تصمیم‌گیری برای معلمان سودمند و در ارتباط نزدیک با حیطه کاری و شغلی آنان باشد، با علاقه و انگیزه در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. این امر موجب ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری خواهد شد. بر اساس مولفه دوم مدل تصمیم‌گیری بریجز، قلمرو مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدارس به‌وسیله میزان تخصص و آگاهی آنان مشخص می‌شود. بنابراین معلمان باید در خصوص مسائل و امور مدارس که در حوزه تخصص آنهاست و به آن علاقه‌مند هستند، مشارکت کنند. از سوی دیگر، این الگو حدود و میزان مشارکت معلمان را در مراحل فرایند تصمیم‌گیری نیز مشخص می‌کند. هر گاه معلمان در حوزه تصمیم‌گیری مورد نظر از دو ویژگی ارتباط و تخصص برخوردار باشند، در تمام گام‌های فرایند تصمیم‌گیری شامل تعیین مشکل، فهرست راه‌حلهای،

1. Mualako

پیامدهای آن و انتخاب راه حل باید مشارکت کنند. درحالی که اگر معلمان در زمینه مشارکت خاصی از تخصص و علاقه کافی برخوردار نباشند، باید به صورت نسبی در برخی از مراحل فرایند تصمیم‌گیری مشارکت کنند. مدل سوانسون نوع مشورت کارکنان را مشخص می‌کند.

زمانی که معلمان در حوزه تصمیم‌گیری خاصی آگاهی، تخصص و علاقه لازم را ندارند، الگوی دموکراتیک را پیشنهاد می‌کند. بر اساس این الگو، مدیر از نظرها و پیشنهادها کارکنان استفاده می‌کند ولی تصمیم‌گیری نهایی به عهده مدیر است. درحالی که نوع اتفاق آرا و پارلمانی مربوط به تصمیم‌گیری در خصوص اموری همانند برنامه‌ریزی درسی است که معلمان در آن حوزه از تخصص و انگیزش لازم برای مشارکت برخوردار هستند. بر اساس مدل اقتضایی تصمیم‌گیری و روم ویتون، میزان آگاهی، تخصص و نقش معلمان در کیفیت اثربخشی تصمیم‌گیری امور مدارس تعیین‌کننده میزان مشارکت آنها در قلمروها و زمینه‌های مشارکتی است (هوی و میسکل، ۱۳۸۰).

نظریه تبادل یا مبادله مبتنی بر رویکرد جامعه‌شناسی رفتارگرایانه نیز استدلال نظریه‌های اقتضایی تصمیم‌گیری را تقویت می‌کند. بر اساس این دیدگاه، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بر اساس سابقه پیامدهای محیطی و رفتار کنونی آنها تعیین می‌شود. کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری اموری مشارکت می‌کنند که از تجارب ارزشمندی در آن زمینه‌ها برخوردار باشند (گیدنز، ۱۳۸۲ به نقل از مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۵) در این راستا، مطالعات کلاین (۱۹۹۱) نیز قابل‌بحث است. کلاین در الگوی خود بر مشارکت معلمان در کلیه سطوح برنامه‌ریزی درسی تمرکز می‌کند. به دلیل اینکه آنها در تعامل با دانش‌آموزان هستند و نقش اصلی را در فرایند یاددهی-یادگیری در کلاس درس را ایفا می‌کنند. به عنوان عامل اصلی و کلیدی برنامه درسی صلاحیت مشارکت در کلیه سطوح

برنامه‌ریزی درسی را دارند (گویا و صمدی، ۱۳۸۱). نتایج برخی از مطالعات در راستای نظریه‌های فوق است؛ به طور مثال، خرم‌روز (۱۳۸۰) به این نتیجه رسید که معلمان با توجه به زمینه‌های تصمیم‌گیری آموزشی-انضباطی، اداری، مالی، بیشترین حوزه تصمیم‌گیری آنها در حیطه تصمیمات مربوط به شناسایی دانش‌آموزان ضعیف و حل مشکلات رفتاری آنها بود. مطالعه فتحی و اجارگاه (۱۳۸۳) نشان می‌دهد که دبیران و متخصصان تعلیم و تربیت بیشتر از مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی موافق واگذاری مسئولیت‌های فرایند برنامه‌ریزی درسی به معلمان در مدرسه هستند.

اسوانپل^۱ (۲۰۰۹) علاقه‌مندی و گرایش دبیران آفریقای جنوبی در حوزه‌های تصمیم‌گیری‌های مربوط به تغییرات و تحولات اداری، مدیریتی، ارتباطات درون و برون سازمانی امور رفاهی دبیران، آموزش در مقایسه با کشورهای اسرائیل، چین، سنگاپور، آمریکا، کانادا و جنوب آفریقا ارزیابی کرد. نتایج نشان داد که دبیران در کلیه کشورها حوزه‌های تصمیم‌گیری‌های آموزشی را به منظور رشد و تحول در الویت قرار می‌دادند. حوزه تصمیم‌گیری‌های آموزشی عبارت از اصلاحات و توسعه مفهومی مربوط به کتاب‌های درسی، تغییرات در محتوی برنامه‌ریزی، روش‌ها و مواد درسی، تغییرات مربوط به تقویم زمانی و برنامه‌ریزی برای دانش‌آموزان و دبیران و ارزیابی آثار تغییرات مدرسه بودند. مالوکو و همکاران (۲۰۰۹) طی تحقیقی نشان دادند اگرچه معلمان خواهان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی هستند، میزان مشارکت آنها در هیچ یک از حوزه‌های متعدد تصمیم‌گیری در سطح رضایت‌بخشی نیست.

از سوی دیگر، تحقیق اندیکا^۲ و همکاران (۲۰۰۹) به ارزیابی شکاف موجود و مطالعه میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های امور مدارس کنیا پرداختند. نتایج پژوهش

1. Swanepoel
2. Andika

نشان داد که از منظر معلمان میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری امور دانش‌آموزان، کارکنان، امور مدرسه، برنامه درسی، امور مالی و روابط اجتماعی کمتر از وضعیت مطلوب است.

بر اساس رویکرد روابط انسانی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی موجبات رشد مهارتهای حرفه‌ای آنان را فراهم می‌آورد. در واقع نظریه‌های روابط انسانی زمینه مناسبی برای تبیین دلایل رشد مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در اثر مشارکت آنان در تصمیم‌گیریهای مدارس را فراهم می‌کند. بر اساس نظریه مازلو، چنانچه مدیران از نظرهای معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه استفاده کنند، به نوعی نیازهای تعلق اجتماعی، عزت نفس، قدر و منزلت آنان تأمین خواهد شد. این امر موجب می‌شود که احساس احترام و توانمندی کنند و نهایتاً زمینه رشد و خودشکوفایی آنان فراهم می‌شود. نظریه مک‌گری‌گور تلویحاً بر کاربست مدیریت مشارکتی در مدارس تأکید می‌کند. بر اساس این نظریه، از آنجایی که کارکنان احساس همکاری دارند و برای اداره امور مدارس خود انضباطی را به وجود می‌آورند، به‌کارگیری مدیریت مشارکتی به تحقق اهداف فردی و اجتماعی می‌انجامد.

نظریه هرزبرگ مدعی است که مهمترین عوامل انگیزشی برای کسب موفقیت و رشد و توسعه کارکنان شامل دادن مسئولیت بیشتر و بالاتر، قدردانی برای انجام کار و کار تلاش‌برانگیز است. تحقق این امر می‌تواند در پرتو مدیریت مشارکتی میسر و امکان‌پذیر باشد. نظریه Z ویلیام اوچی استدلال کاربست مدیریت مشارکتی را به منظور رشد مهارت‌های حرفه‌ای معلمان را قوت می‌بخشد؛ چراکه به موجب این نظریه اشتراک مساعی در تصمیم‌گیری، مسئولیت مشترک و خودداری از کنترل و نظارت نزدیک سبب

می‌شود که کارکنان سازمان را متعلق به خودشان بدانند و صادقانه تمام نیروی فکری و توانایی‌های خود را به منظور بازدهی بیشتر به کارگیرند (سرمد، ۱۳۸۹).

به طور کلی، بر اساس رویکرد روابط انسانی، مدیریت مشارکتی از یک سو این احساس را در معلمان ایجاد می‌کند که آنان نقش مهمی را در تحقق اهداف آموزش و پرورش ایفا می‌کنند. از سوی دیگر، با به‌کارگیری تخصص، تجارب، خلاقیت و نظرهای آنان موجبات رشد و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان و به دنبال آن تحقق اهداف آموزش و پرورش فراهم می‌شود. بنابراین، با توجه به نظریه روابط انسانی، مدیریت مشارکتی فرایند دوجانبه و دوسویه‌ای است که تحقق اهداف فردی و سازمانی را در نظر می‌گیرد.

در این زمینه، برخی از تحقیقات بر مزیت‌های رفتار سازمانی ناشی از مدیریت مشارکتی تأکید می‌کند و برخی دیگر بر نتایج و پیامدهای مثبت سازمانی ناشی از مدیریت مشارکتی و رفتار سازمانی اشاره می‌کند. یافته‌های مطالعات ارمسترانگ^۱ (۱۹۸۴)، بل^۲ (۱۹۹۲)، بزینا^۳ (۱۹۹۷) و فولان^۴ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدارس منجر به ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و نهایتاً کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی و انگیزش آنان خواهد شد. در پژوهشی پیرامون مشارکت معلمان در امور آموزشی، هوی و میسکل (۱۹۹۱) نشان دادند که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی تأثیر مهمی در روحیه معلمان و طرفداران آنان از سازمان‌های آموزشی و همین‌طور مهارت‌های حرفه‌ای آنان در تدریس دارد. همچنین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی با رضایت معلمان از حرفه معلمی همبستگی مثبت دارد.

1. Armstrong
2. Bell
3. Bezzina
4. Fullan

فولان (۱۹۹۹) بر این اعتقاد است که مشارکت معلمان در امور آموزشی موجب توسعه و بهسازی برنامه‌های درسی می‌شود. باچلر^۱ (۱۹۸۰) و ماریتیم^۲ (۱۹۸۸) خاطر نشان می‌سازند، مشارکت معلمان کیفیت تصمیم‌گیری و اثربخشی را افزایش می‌دهد و این امر موجب تحقق اهداف سازمانی می‌شود. میشل (۲۰۰۴) ضمن تحقیقی دریافت که بین میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اثربخشی تدریس رابطه مثبت معناداری وجود داشت؛ زیرا همکاران با ارائه پیشنهادهای سازنده و بازخوردهای مناسب باعث افزایش کارایی تدریس همدیگر بودند.

باچارچ و همکاران (۱۹۹۰) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری اداری و فنی مدارس با رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد با ابهام نقش رابطه منفی وجود دارد. وادسنگو^۳ (۲۰۱۲) در طی تحقیقی کیفی دریافت که بین میزان مشارکت معلمان در حل مسائل و مشکلات امور مدارس و اخلاق حرفه‌ای آنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش اموبوده و یوجیرو^۴ (۲۰۱۲) نیز نشان داد آن دسته از دبیران مدارس متوسطه نیجریه که در تصمیم‌گیری‌های امور مدارس مشارکت بیشتری داشتند، از عملکرد شغلی بهتری نیز برخوردار بودند.

فتحی و اجارگاه (۱۳۸۰) نشان داد که مشارکت معلمان در عرصه تصمیم‌گیری برنامه درسی در بهبود مهارت‌های حرفه‌ای آنان مؤثر است. کاظم‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) خاطر نشان می‌سازند که بین مشارکت معلمان در امور آموزشی و مهارت‌های حرفه‌ای آنان و همین‌طور اجراهای بعدی آنان همبستگی معناداری دارد.

1. Bachelor
2. Maritim
3. Wadesango
4. Omobude & ujiro

خلیلی (۱۳۸۳) در مقاله‌ای نتیجه‌گیری می‌کند که شورای معلمان امکان شناخت برای آگاهی از مشکلات، ارائه راه‌حل‌های مناسب، روحیه تعاون و همکاری را در معلمان ایجاد می‌کند. مشارکت در امور مدرسه نوعی صدا داشتن یا دادن حق اظهار نظر است؛ چنانچه این حق به افراد داده شود، سبب توسعه مهارت‌ها، تأمین نیازهای روانی، افزایش ادراک بهتر از سازمان، توزیع قدرت نفوذ، کاهش نابرابری‌ها، افزایش روحیه کنترل فردی و گروهی، افزایش بهره‌وری، افزایش درجه مداخله و تعهد در امور سازمان، افزایش انگیزه، رضایت شغلی، نوآوری و خلاقیت و بهبود روابط اجتماعی در مدارس خواهد شد.

اما با وجود اینکه از شروع کار شورای معلمان بیش از دو دهه می‌گذرد و به‌رغم همه فواید این شورا که مورد بحث قرار گرفت، هنوز هم شورای معلمان نتوانسته است رسالت خطیر خود را به منظور توسعه و تحقق اهداف آموزش و پرورش به انجام برساند. وجود قلمروهای متعدد تصمیم‌گیری در شورای معلمان حاکی از توجه سیستماتیک به تحقق اهداف آموزش و پرورش است، درحالی‌که با توجه به مطالعات انجام‌شده میزان مشارکت معلمان در قلمروهای متعدد، تصمیم‌گیری یا به صورت متوازن نیست یا در سطح مطلوب قرار ندارد؛ به گونه‌ای که بیشتر معلمان بر این باورند که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و برنامه‌درسی مربوط به قلمرو شغلی و کاری آنهاست.

بنابراین، در سیستم مشارکت آموزش و پرورش نوعی تعارض وجود دارد. مکانیزم‌های مشارکت همچون شورای آموزش و پرورش منطقه‌ای، استانی، شهرستانی، شورای مدرسه و معلمان وجود دارند. اما باز هم بین وضعیت موجود و مطلوب میزان مشارکت معلمان در حوزه‌های متعدد تصمیم‌گیری تفاوت وجود دارد. درحالی‌که که تأثیر مشارکت معلمان در بهبود مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در بسیاری از پژوهش‌ها تأیید شده است.

بنابراین، در مطالعه حاضر پژوهشگر از یک سو به دنبال بررسی میزان مشارکت معلمان در حوزه‌های مختلف شورای معلمان است و از سوی دیگر قصد دارد رابطه میزان مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری شورای معلمان با مهارت‌های حرفه‌ای آنان کشف کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از لحاظ شیوه کنترل متغیرها از نوع تحقیقات غیرآزمایشی یا توصیفی است. دلیل دیگر برای توصیفی بودن پژوهش حاضر این است که برای توصیف وضعیت مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری شورای معلمان از فراوانی و درصد فراوانی استفاده شده است. همچنین از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها در زمره تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد؛ به این دلیل که بررسی میزان مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان و ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان از طریق تجزیه و تحلیل پاسخ‌های آنها به پرسش‌های پرسشنامه و فرم خودارزیابی معلمان صورت می‌گیرد. همچنین فرضیه‌های پژوهش به شیوه تحقیقات همبستگی بررسی می‌شود؛ زیرا هدف اصلی پژوهش یافتن رابطه و همبستگی بین دو متغیر میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران عضو شورای معلمان مقطع متوسطه پسرانه شهرستان اندیمشک به تعداد ۷۰ نفر بود که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار پژوهش شامل دو پرسش‌نامه میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان، فرم خودارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و چک‌لیست ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان بود.

پرسش‌نامه میزان مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان شامل ۵۱ سؤال مربوط به خرده‌مقیاس‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی اداری، همایشی بود. نمره-گذاری سؤالات پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت برای ۵ گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، و خیلی کم به ترتیب ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ بود. همچنین به منظور ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان از پرسش‌نامه فرم خودارزیابی معلمان و چک‌لیست ارزیابی معلمان استفاده شد که هر کدام شامل ۱۲ سؤال بسته‌پاسخ مربوط به خرده‌مقیاس‌های روش‌های تدریس نوین، تکنولوژی آموزشی و طراحی آموزشی بودند.

اعتبار^۱ پرسش‌نامه، فرم خودارزیابی و چک‌لیست توسط اعتبار محتوایی^۲ و اعتبار سازه^۳ انجام شد. به این صورت که محتوای پرسشنامه‌ها با استفاده از گروه استادان و متخصصان مجرب همچنین معاونت پرورشی اداره آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک و رؤسای شورای معلمان و تعدادی از اعضای شورای معلمان بررسی و تأیید شد.

همچنین، روش دیگر برای بررسی اعتبار مؤلفه‌ها و سؤالات پرسشنامه، فرم خودارزیابی و چک‌لیست اعتبار سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بود. همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود، همه مقادیر KMO و سطح معناداری آزمون بارتلت نشان می‌دهند که تعداد نمونه به‌کاررفته در تحقیق برای اجرای تحلیل عاملی همه مؤلفه‌ها کفایت دارد؛ چراکه ضریب KMO برای همه ابزار پژوهش بالای ۰/۶ است. همچنین همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود، میزان سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ بوده و این نشان می‌دهد که عوامل استخراج‌شده توسط تحلیل عاملی همگی

1. Validity
2. Content validity
3. Construct validity

معنی دار هستند؛ یعنی سؤالات هر مؤلفه بر روی هم توانستند مؤلفه‌های مذکور را تبیین کنند یا به اصطلاح، این سؤالات برای ساختن مؤلفه‌های مورد نظر اعتبار دارند. روایی^۱ پرسش‌نامه میزان مشارکت معلمان در شورا، فرم خودارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و چک‌لیست ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان با استفاده از روش ضریب آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۸۶ و ۰/۸۸ و با بهره‌گیری از روش تنصیف به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۷۳ و ۰/۸۶ محاسبه شدند.

جدول ۱ ضرایب روایی پرسشنامه

ضرایب روایی بکمک تحلیل عاملی				شاخص آماری
سطح معناداری	درجه آزادی	Bartlett's	KMO	
۰/۰۰۱	۱۲۷۵	۳۴۲۸/۱۵	۰/۷۳۳	پرسشنامه ۵۱ سؤالی
۰/۰۰۱	۶۶	۳۹۶/۸۲	۰/۷۶۳	فرم خودارزیابی ۱۲ سؤالی
۰/۰۰۱	۱۰۵	۵۷۹/۲۳	۰/۸۵۲	چک‌لیست ۱۲ سؤالی

یافته‌ها

مشارکت معلمان مقطع متوسطه پسرانه شهرستان اندیمشک در حوزه‌های تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان به چه میزان است؟
چنان‌که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بیشترین میزان فراوانی درصدی در سطح زیاد و متوسط مربوط به مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی (۳۲/۹) و (۴۸/۶) است. میزان مشارکت معلمان در سطح زیاد و متوسط در حوزه تصمیمات اداری (۲۷/۱) و

1. Reliability

(۴۷/۱) نیز بیشتر از دیگر حوزه‌ها محاسبه شده است، درحالی‌که کمترین میزان مشارکت معلمان در حوزه تصمیم‌گیری‌های رفاهی (۴۴/۳) بوده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری‌های شورای

معلمان

فراوانی درصدی				فراوانی				حوزه‌های مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان
جمع کل	زیاد	متوسط	کم	جمع کل	زیاد	متوسط	کم	
۱۰۰	۳۲/۹	۴۸/۶	۱۸/۶	۷۰	۲۳	۳۴	۱۳	آموزشی
۱۰۰	۱۷/۱	۴۰	۴۲/۹	۷۰	۱۲	۲۸	۳۰	پژوهشی
۱۰۰	۲۵/۷	۳۰/۳	۴۴/۳	۷۰	۱۸	۲۱	۳۱	رفاهی
۱۰۰	۲۷/۱	۴۷/۱	۲۵/۷	۷۰	۱۹	۳۳	۱۸	سازمانی و اداری
۱۰۰	۲۴/۳	۳۲/۹	۴۲/۹	۷۰	۱۷	۲۳	۳۰	همایشی

به منظور مقایسه توزیع داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاصل با توزیع نرمال، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

باتوجه به اطلاعات حاصل از جدول ۳ با تأکید بر Z به‌دست‌آمده برای متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و رشد مهارت‌های حرفه‌ای دبیران از منظر خودشان و رشد مهارت‌های حرفه‌ای دبیران از منظر پژوهشگر در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. پس می‌توان به این نتیجه رسید که توزیع

داده‌های مرتبط با فرضیه‌های پژوهش نرمال است و دلیلی بر ضد این ادعا که توزیع مورد نظر نرمال است وجود ندارد.

جدول ۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی مفروضه نرمال بودن متغیرها

تحقیق

سطح معناداری	میزان Z	نام متغیر
۰/۸	۰/۶۱۵	تصمیم‌گیری‌های آموزشی
۰/۳	۰/۹۴۰	تصمیم‌گیری‌های پژوهشی
۰/۶	۰/۷۲۲	تصمیم‌گیری‌های رفاهی
۰/۴	۰/۸۸۸	تصمیم‌گیری‌های سازمانی و اداری
۰/۲	۰/۹۷۹	تصمیم‌گیری‌های همایشی
۰/۷	۰/۶۸۰	مهارت‌های حرفه‌ای دبیران
۰/۷	۰/۶۸۰	مهارت‌های حرفه‌ای دبیران از منظر پژوهشگر

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر معلمان و پژوهشگر) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: همبستگی پیرسون بین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان از منظر معلمان و پژوهشگر

مهارت‌های حرفه‌ای معلمان از منظر پژوهشگر		مشارکت در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان	مهارت‌های حرفه‌ای معلمان از منظر معلمان		
ضریب همبستگی	سطح خطا		نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	سطح خطا
۰/۷۵۷	۰/۰۰۱**	تصمیم‌گیری‌های آموزشی	رد H_0	۰/۶۹۰	۰/۰۰۱**
۰/۵۶۴	۰/۰۰۱**	تصمیم‌گیری‌های پژوهشی	رد H_0	۰/۵۸۱	۰/۰۰۱**
۰/۴۱۶	۰/۰۰۱**	تصمیم‌گیری‌های رفاهی	رد H_0	۰/۴۶۵	۰/۰۰۱**
۰/۵۱۹	۰/۰۰۱**	تصمیم‌گیری‌های سازمانی و اداری	رد H_0	۰/۵۲۰	۰/۰۰۱**
۰/۶۲۰	۰/۰۰۱**	تصمیم‌گیری‌های همایشی	رد H_0	۰/۶۱۸	۰/۰۰۱**

براساس جدول ۴، ملاحظه می‌شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون بین مشارکت معلمان در انواع تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر دبیران) مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهرستان اندیمشک و پژوهشگر در سطح ۰/۰۵ رابطه معنادار است و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است، وجود رابطه مستقیم و قوی پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: «بین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر معلمان و پژوهشگر) رابطه چندگانه وجود دارد»

جدول ۵: ضرایب همبستگی چندگانه مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر

معلمان) با روش ورود (Enter)

همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS (R ²)	نسبت F (خطی بودن رگرسیون)		احتمال p (برای خطی بودن رگرسیون)	
R = ۰/۷۴۶	= ۰/۵۵۷ R ²	F = ۱۶/۰۷۶**		P = ۰/۰۰۱	
Sig (p)	t	Beta	B	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
p = ۰/۰۰۱	t = ۳/۹۷	β = ۰/۵۲۵	B = ۰/۳۷۹	تصمیم‌گیری‌های آموزشی	مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر پژوهشگر)
p = ۰/۰۵	t = ۰/۵۸۵	β = ۰/۰۸۰	B = ۰/۱۶۵	تصمیم‌گیری‌های پژوهشی	
p = ۰/۰۶	t = ۰/۴۳۰	β = ۰/۰۶۶	B = ۰/۰۶۴	تصمیم‌گیری‌های رفاهی	
p = ۰/۰۱	t = -۱/۳۰	β = -۰/۲۴۱	B = -۰/۱۰۲	تصمیم‌گیری‌های سازمانی و اداری	
p = ۰/۰۰۳	t = ۳/۱۲۰	β = ۰/۳۹۳	B = ۰/۹۴۰	تصمیم‌گیری‌های همایشی	

چنان‌که در جدول ۵ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود (Enter)، ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی مؤلفه‌های تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر خودشان) برابر با $MR = 0/746$ و $RS = 0/557$ است که در سطح خطای $0/05$ معنادارد. بنابراین فرضیه کلی تأیید می‌گردد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که ۵۵ درصد واریانس مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر خودشان) توسط متغیرهای پیش‌بین (تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی) قابل‌تیین است. از میان متغیرهای تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، متغیر تصمیم‌گیری‌های آموزشی با مقدار $t = 3/97$ و سطح معناداری $p = 0/001$ ، متغیر تصمیم‌گیری‌های همایشی با مقدار $t = 3/12$ و سطح معناداری $p = 0/003$ در سطح خطای $0/05$ معنادار است. پس در پیش‌بینی‌کنندگی برای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (منظر خودشان) نقشی خوبی ایفا می‌کند. همچنین سایر متغیرهای تصمیم‌گیری پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری در پیش‌بینی‌کنندگی برای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر خودشان) نقشی خوبی ایفا نمی‌کنند.

جدول ۶: ضرایب همبستگی چندگانه مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر پژوهشگر) با روش ورود (Enter)

همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS (R ²)	نسبت F (خطی بودن رگرسیون)		احتمال p (برای خطی بودن رگرسیون)	
R = ۰/۸۰۰	R ² = ۰/۶۴۰	F = ۲۹/۷۹**		P = ۰/۰۰۱	
Sig (p)	t	Beta	B	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
p = ۰/۰۰۱	t = ۵/۹۸	$\beta = ۰/۷۱۱$	B = ۰/۵۳۴	تصمیم‌گیری‌های آموزشی	مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر خودشان)
p = ۰/۹	t = ۰/۰۴۳	$\beta = ۰/۰۰۵$	B = ۰/۰۱۱	تصمیم‌گیری‌های پژوهشی	
p = ۰/۵	t = -۰/۵۸۵	$\beta = -۰/۰۸۱$	B = -۰/۰۸۲	تصمیم‌گیری‌های رفاهی	
p = ۰/۲	t = -۱/۰۶	$\beta = -۰/۱۷۶$	B = -۰/۰۷۸	تصمیم‌گیری‌های سازمانی و اداری	
p = ۰/۰۰۲	t = ۳/۲۷	$\beta = ۰/۳۷۲$	B = ۰/۹۲۶	تصمیم‌گیری‌های همایشی	

چنان‌که در جدول ۶ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود (Enter)، ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی مؤلفه‌های تصمیم‌گیری‌های (آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی) و مهارت‌های

حرفه‌ای معلمان (از منظر پژوهشگر) برابر با $MR = 0/800$ و $RS = 0/690$ است که در سطح خطای $0/05$ معنادار است. بنابراین، فرضیه کلی تأیید می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شد که ۶۹ درصد واریانس مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر خودشان) با متغیرهای پیش‌بین (تصمیم‌گیری‌های) آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی قابل تبیین است. از میان متغیرهای تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی، به عنوان متغیرهای پیش‌بین، متغیر تصمیم‌گیری‌های آموزشی با مقدار $t = 5/95$ و سطح معناداری $p = 0/001$ ، متغیر تصمیم‌گیری‌های همایشی با مقدار $t = 3/27$ و سطح معناداری $p = 0/002$ در سطح خطای $0/05$ معنادار است. پس در پیش‌بینی‌کنندگی برای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر پژوهشگر) نقش خوبی ایفا می‌کند. همچنین سایر متغیرهای تصمیم‌گیری‌های پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری در پیش‌بینی‌کنندگی برای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (از منظر پژوهشگر) نقش خوبی ایفا نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که یافته‌ها نشان داد بین میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، سازمانی و اداری، همایشی، براساس اطلاعات به‌دست‌آمده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج مطالعاتی که در این زمینه در گذشته انجام شده است، نیز عمدتاً پیامدهای مثبت حاصل از مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری مدارس را نشان داده‌اند. مطالعات ارسترانگ (۱۹۸۴)، بل (۱۹۹۲)، بزینا (۱۹۹۷) و فولان (۲۰۰۳) نشان دادند که مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدارس منجر به ارتقای مهارت‌های

حرفه‌ای می‌شود. فولان (۱۹۹۹) طی پژوهشی نتیجه می‌گیرد که مشارکت معلمان در امور آموزشی موجب توسعه و بهسازی برنامه‌های درسی می‌شود. با چارچ و همکاران (۱۹۹۰) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری اداری و فنی مدارس با رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری مدارس از یک سو، به عنوان عامل انگیزشی موجبات رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان را فراهم می‌کند و از سوی دیگر، شرایطی را برای کمک مستقیم و غیرمستقیم به معلمان در جهت توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان فراهم می‌کند. در واقع، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها به عنوان یک عامل انگیزشی به دو شیوه می‌تواند موجب توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان شود. نخست آنکه با مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدارس با توجه به نظریه مازلو با تأمین بسیاری از نیازهای سطوح پایین آنها از جمله توجه به مسائل رفاهی، تعلق اجتماعی، عزت نفس و احترام شرایط برای رشد و شکوفایی آنان فراهم می‌شود؛ به گونه‌ای که آنها با مشارکت در مسائل مدرسه احساس احترام و توانمندی می‌کنند. این امر زمینه را برای ظهور نیازهای رشد و شکوفایی به عنوان یک عامل انگیزشی سطح بالاتر برای توسعه توانایی‌های آنان فراهم می‌کند؛ مثلاً مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های رفاهی در جلسات شورا باعث می‌شود که از نظرها و پیشنهادهاى آنان در مورد مسائل و مشکلات رفاهی استفاده شود. این امر خود در نهایت باعث دلگرمی بیشتر آنان به کار تدریس و همچنین رغبت بیشتر آنان به توسعه توانایی‌هایشان می‌شود.

در تبیین دیگری از مشارکت معلمان به عنوان عامل انگیزشی می‌توان اذعان داشت که با اشتراک مساعی در تصمیم‌گیری‌ها، آنها سازمان را متعلق به خود می‌دانند. به عبارتی، تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. در نتیجه از تمام توانایی‌های خود برای به حداکثر رساندن بهره‌وری استفاده می‌کنند. در این زمینه، تلاش می‌کنند با افزایش میزان آگاهی و مهارت‌های خود در خصوص مسائل اداری و آموزشی نقش بسزایی در ارتقای اثربخشی مدارس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان ایفا کنند.

دلیل عمده دیگری که ارتباط بین میزان مشارکت معلمان در حوزه‌های تصمیم‌گیری شورای معلمان را با رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان تقویت می‌کند این است که شورا شرایط مناسبی را برای کمک و راهنمایی مستقیم و غیرمستقیم به معلمان فراهم می‌کند. در این زمینه، ممکن است معلمان در خصوص بهسازی برنامه درسی تشریک مساعی داشته باشند و درباره روش‌های نوین تدریس، ارزشیابی، مدیریت کلاس و شیوه‌های تعامل با دانش‌آموزان بحث کنند یا در خصوص آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های جدید آموزشی اطلاع‌رسانی و نظرخواهی شود. وجود این گردهمایی‌ها در تصمیم‌گیری برای بهسازی و ایجاد تحول در کلاس‌های درسی مدارس می‌تواند در بهبود مهارت‌های حرفه‌ای آنان تأثیرگذار باشد؛ چراکه این مشارکت باعث می‌شود معلمان پیوسته به ارزیابی عملکرد خود بپردازند و نتایج تحقیقات خود را به دیگران نشان دهند و همچنین مسائل جاری و واقعی کلاس خود را شناسایی و برای حل آنان تلاش کنند.

افزون بر این، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیرهای آموزشی و همایشی شورا به عنوان بهترین متغیرهای پیش‌بین برای بهبود مهارت‌های حرفه‌ای معلمان شناخته شدند. این یافته با نتایج تحقیقات زیر همسوست. هوی و میسکل (۱۹۹۱) طی تحقیقی نتیجه گرفتند که مشارکت معلمان در امور آموزشی تأثیر مهمی در افزایش روحیه و مهارت‌های حرفه‌ای

آنان در تدریس دارد. میشل (۲۰۰۴) نیز ضمن تحقیقی دریافت که بین میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اثربخشی تدریس رابطه مثبت معناداری وجود داشت؛ زیرا همکاران با ارائه پیشنهادها سازنده و بازخوردهای مناسب باعث افزایش کارایی تدریس همدیگر بودند. در همین خصوص، فتحی و اجارگاه (۱۳۸۰) نشان داد که مشارکت معلمان در عرصه تصمیم‌گیری برنامه درسی در بهبود مهارت‌های حرفه‌ای آنان مؤثر است. همچنین کاظم‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) ضمن تحقیقی نتیجه گرفتند که بین مشارکت معلمان در امور آموزشی و مهارت‌های حرفه‌ای آنان و همین طور اجراهای بعدی آنان همبستگی معناداری دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که در فرایند آموزش و پرورش رسمی معلمان تنها افرادی هستند که از نزدیک با مسائل آموزش و پرورش دانش‌آموزان ارتباط تنگاتنگ و نزدیکی دارند. در این حوزه از تجارب ارزشمند و تخصص بالایی برخوردارند. آنها علاقه‌مند به حل مسائل آموزشی هستند و این احساس را دارند که اصلی‌ترین نقش آموزش و پرورش بر عهده آنهاست. بنابراین، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی را از وظایف خود قلمداد می‌کنند. در واقع، معلمان اصلی‌ترین عامل اجرای برنامه آموزشی و درسی هستند و به دلیل تعامل مداوم آنان با برنامه درسی علاقه‌مند به مشارکت در این حوزه هستند. بدون شک، این امر در بهره‌وری آنان مؤثر خواهد بود.

این یافته بر اساس نظریه‌های اقتضایی تصمیم‌گیری نیز قابل تبیین است. بریجز معتقد است که معلمان فقط علاقه به مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی دارند که مستقیماً به کار یا شرایط شغلی و شخصی آنها مربوط باشد یا احساس کنند که تخصص و مشارکتشان می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری مفید و مثمر باشد. بر اساس مدل ویتون، چون

معلمان در حوزه تصمیمات آموزشی از آگاهی و تخصص بالایی برخوردارند، در ارتقای کیفیت اثربخشی تصمیم‌گیری امور آموزشی تأثیرگذارند.

بر اساس نظریه تبادل یا مبادله نیز کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری اموری شرکت می‌کنند که از تجارب ارزشمندی در آن زمینه‌ها برخوردار باشند. بر اساس الگوی کلاین (۱۹۹۱)، معلمان صلاحیت تغییر در سازمان‌دهی محیط، انتخاب روش‌های تدریس، روش‌های ارزشیابی و مشارکت با مدیران در زمینه جذب بودجه برای تهیه تجهیزات و منابع آموزشی موردنیاز برای اجرای برنامه درسی را دارند (صمدی، ۱۳۸۱). فتحی و اجارگاہ (۱۳۸۳) خاطر نشان می‌سازد مشارکت معلمان در فرایند برنامه‌ریزی درسی و آموزشی عنصر کلیدی بهبود برنامه‌هاست و مشارکت آنان در فرایند تغییر و بهسازی برنامه‌های درسی مدارس اهمیت شایانی دارد؛ زیرا این معلمان هستند که این مسائل و مشکلات را می‌بینند و باید راه‌حلی برای آنها پیدا کنند و لذا چه بهتر که دبیران با برگزاری جلسات شورا در مورد این مسائل با هم به بحث پرداخته به اظهار نظرهای یکدیگر توجه کنند و هر نوع بی‌توجهی به این مسائل عدم موجودیت شغلی و حرفه‌ای معلمان را اثبات می‌کند و خط بطلان روی مهارت‌های آنان می‌کشد. دیماک (۱۹۹۸) نتیجه‌گیری می‌کند، معلمان در کشورهای در حال توسعه و آسیایی بیشتر گرایش دارند تا از قدرت و اختیارات رسمی تبعیت کنند. آنها مشارکت را در تصمیم‌گیری‌های اداری و مدیریتی حق خود نمی‌پندارند بلکه امتیازی تلقی می‌کنند که مقامات بالاتر به آنها اعطا می‌کنند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که نقش میزان مشارکت معلمان در حوزه تصمیمات سازمانی و رفاهی شورای معلمان در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آنان به عنوان یک متغیر پیش‌بین پایین است. در این باره، یکی از علل عمده می‌تواند ناشی از ساختار متمرکز آموزش و پرورش باشد. روند تصمیم‌گیری در امور مدارس و قابلیت اجرای آن

تابع ساختار اداری آموزش و پرورش است. بنابراین، این امر موجب کاهش انگیزش معلمان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و اداری است؛ چون آنان مشارکت را امری تشریفاتی و نتایج آن را بیهوده می‌پندارند. از سوی دیگر، هنوز هم بستر فرهنگ کارگروهی برای توسعه نظام مشارکتی در کشور فراهم نیست. مسئله دیگر فقدان چارچوبی مشخص و نظام‌مند برای قانون مشارکت با توجه به الزامات اقتضایی آن در نظام آموزش و پرورش است که در نتیجه، مشارکت در قالب اشکال متفاوت شوراهای از جمله شورای معلمان به صورت تشریفاتی مطرح می‌شود.

بنابراین، به طور کلی با توجه به نتایج پژوهش حاضر مشخص شد که میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی مهمترین نقش را در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند. از این رو، پیشنهاد می‌شود ساختار شورای معلمان به صورت نظام‌مند، الکترونیکی و حضوری توسعه یابد. در این زمینه، می‌توان به وسیله سیستم یادگیری الکترونیکی سامانه الکترونیکی شورای معلمان را در سطح کلان و خرد توسعه داد؛ به گونه‌ای که شورای معلمان به صورت الکترونیکی در کلیه سطوح ملی، منطقه‌ای، استانی، شهرستان و مدرسه توسعه یابد. تجهیز سامانه الکترونیکی شورای معلمان به بخش‌های متعددی همچون سیستم پیشنهادها، بحث و گفت‌وگو، همایش‌ها، تازه‌ها می‌تواند به صورت هدفمند زمینه‌های مشارکت معلمان در حوزه‌های متعدد تصمیم‌گیری را فراهم کند. همچنین حوزه‌های تصمیم‌گیری معلمان در برنامه درسی همچون طراحی و نقد کتب درسی، شیوه‌های نوین تدریس، شیوه‌های نوین ارزشیابی، فعالیت‌های فوق برنامه، تکنولوژی آموزشی در سیستم پیشنهادها در نظر گرفته شود.

با توجه به اینکه معلمان در تصمیم‌گیری‌های شورای معلمان به‌ویژه حوزه‌های اداری و سازمانی به طور جدی مشارکت نمی‌کنند، اجرای مدیریت مشارکتی در چارچوب شورای

معلمان معجزه‌ای نیست که بهره‌وری و تحقق اهداف آموزش و پرورش را تضمین کند؛ چراکه باید پیش‌بایست‌ها و ملزومات برای اجرای مؤثر آن فراهم شود. عواملی همچون سیاست‌ها و قوانین آموزش و پرورش، مدیریت زمان، منابع، و توانمندسازی معلمان باید در راستای حمایت از این رویکرد باشد.

در این خصوص، پیشنهاد می‌شود مدیریت کیفیت فراگیر برای ارتقای بهره‌وری شورای معلمان به کار گرفته شود؛ زیرا به‌کارگیری این نوع از مدیریت موجب می‌شود نیازهای آموزشی دانش‌آموزان به کمک معلمان آشکار شود. پیشنهادهای ارزشمند معلمان به‌وسیله روش‌های مدیریت مشارکتی همچون روش بارش مغزی تجزیه و تحلیل شوند، سپس به صورت اطلاعات مفید در سرحولۀ کار معلمان و آموزشیاران قرارگیرد و با توجه به موقعیت‌ها و شرایط یادگیری اجرا، نظارت و ارزیابی و اصلاح شوند. به عبارتی، شورای معلمان باید در بستر سازمانی یادگیرنده توسعه یابد.

منابع

- احراری، ر. (۱۳۸۰)، نقد و بررسی قانون شوراهای: تفسیری بر شوراهای آموزش و پرورش منطقه‌ای (قبل از انقلاب اسلامی)، چ ۲، تهران: عابد.
- تورانی، ح. (۱۳۸۰)، مفهوم مشارکت و فرایند آن در آموزش و پرورش کشور، ماهنامه معلم، سال بیستم، شماره ۱۶۴، ص ۱-۲۰.
- جاسبی، ع. (۱۳۶۷)، شورا و مشاوره در اسلام، نشر علوم تربیتی، فصلنامه علمی و پژوهشی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال یازدهم، شماره ۴۰، ص ۵۳-۳۱.
- خلیلی، ط. (۱۳۸۳)، راه‌های مشارکت اولیا و مربیان در مدارس، بیوند، شماره ۳۰۳، ص ۴۱-۳۹

- ریترز، جورج. نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- فاضلی، م. (۱۳۸۶)، حل مشکلات آموزش و پرورش بدون مشارکت مردم ممکن نیست، نشریه نگاه، شماره ۳۲۲، ص ۴
- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۸۳)، امکان‌سنجی مشارکت معلمان در فرایندهای برنامه‌ریزی درسی در نظام آموزشی، فصلنامه نوآوری آموزشی سال سوم، شماره ۸، ص ۷۸-۵۹.
- کاظم پور، ا.، ف. حق پرست، ف. هدایتی، (۱۳۸۹)، مقایسه وضعیت موجود و مطلوب مشارکت معلمان کم‌تجربه و باتجربه در فرایند برنامه‌ریزی درسی، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال اول، شماره ۴، ص ۱۱۷-۱۰۳.
- گویا، ز.، ص. ایزدی، (۱۳۸۱)، معلمان در سطوح تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی، فصلنامه علمی، پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال دوازدهم، شماره ۴۲، ص ۱۷۴-۱۴۷.
- مهرعلی‌زاده، ی.؛ ح. سپاسی و م. یوسفی (۱۳۸۵) بررسی تطبیقی جایگاه مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری در دبیرستان‌های نظری دولتی و غیرانتفاعی، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۴ ص ۵۵-۳۱.
- وی و میسکل، س. (۱۳۸۲)، مدیریت آموزشی، تئوری، تحقیق و عمل، ترجمه میرمحمدسید عباس‌زاده، ویرایش دوم، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

- Armstrong, M. A. (1984). *Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan Page Ltd.
- Bacharach, S. B. & Conley, S. C. (1989). Uncertainty and decision-making in teaching: Implications for managing line professionals. In T. J. Sergiovanni & J. H. Moore (eds.), *Schooling for Tomorrow: Directing Reforms to Issues that Count*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bachelor, R. (1980). Human Relations or Human Resources, In dwivedi R. S. *Manpower Management. An integrated approach to personnel management and labor relations*. New Delhi: Prentice Hall.
- Bezzina, C. (1997). Restructuring schools in Malta: the road to improvement, *the International Journal of Educational Management*, 11 (5), 194-202.
- Conley, S. C., Schmidle, T. & Shedd, J. B. (1988). Teacher participation in the management of school systems. *Teachers College Record*, 90 (2), 259-280.
- Dimmock, C. , & walker, A. (1999). Globalization and culture. *Change: Transformation in Education*, 2 (2), 93-105.
- Fullan, M. (1999). *Change forces: The sequel*. Philadelphia: Falmer Press.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. California: Corwin press.
- Maritim, S. (1988). 'Teacher participation in decision making: The Relationship between the need to participate and Status in schools.' Unpublished project, Dalhousie University.
- Mualako, J. , Simiyu, G. , & Achoka, S. K. (2009). Improving Decision Making in schools through teacher participation. *Educational research review*, 4 (8), 391-397.
- Omobude , M. ,& Ujiro , I. (2012). Influence of teachers participation in decision making on their job performance in

- public and private secondary schools in oredo local government area of edo state, Nigeria. *European Journal of Business and Social Sciences 1* (5), 12-22.
- Swanepoel, C. (2009). A comparison between the views of teachers in south Africa and six other countries on involvement in school change , *South African Journal of Education*, 29 (4) , 461-474 .
 - Samkange, W. (2012). Teacher involvement in Decision making: A case for school Administration and Management in Zimbabwe. *International J. Soc. Sci. & Education*, 2 (2), 20-30.
 - Wadesango , N. (2012). The Influence of Teacher Participation in Decision-making on Their Occupational Morale. *J Soc Sci*, 31 (3), 361-369.
 - Omobude , M., Ujiro , I. (2012). Influence of teachers participation in decision making on their job performance in public and private secondary schools in oredo local government area of edo state , Nigeria. *European Journal of Business and Social Sciences 1* (5), 12-22.

