

## شناسایی عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین

### پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر

بهروز قاسمی<sup>۱</sup>، علی اکبر خسروی<sup>۲</sup>، حمیده رشادت جو<sup>۳</sup>، عباس خورشیدی<sup>۴</sup>  
و فتاح ناظم<sup>۵</sup>

#### چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده کیفی بود. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان آموزش و پرورش و مسئولین دانشگاهی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع ۲۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه با خبرگان بیانگر روا بودن مصاحبه بود و به‌منظور محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد که نتایج بیانگر پایا و روا بودن مصاحبه بود. برای تحلیل داده‌های پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات، جزء عوامل درونی و مؤلفه‌های جامعه سالم، رسانه، سیاست‌های تربیتی جزء عوامل بیرونی تأثیرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر بودند.

**کلمات کلیدی:** صلاحیت شناختی، صلاحیت نگرشی رفتاری، صلاحیت مدیریتی و سیاست‌های

تربیتی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد امارات دومی

<sup>۲</sup> دانشیار گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

<sup>۴</sup> استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران

<sup>۵</sup> دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

## ۱- مقدمه

معاونین پرورشی مانند معلمان، یکی از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آن‌ها تأثیر مستقیمی بر اهداف و عملکرد آموزش و پرورش دارد. از سوی دیگر توفیق برنامه‌های نظام آموزشی هر کشور بسته به وجود معلمان و مدیرانی است که از صلاحیت‌های علمی و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای لازم برخوردار باشند، از روش‌های تدریس و یادگیری آگاهی داشته باشند، دانش محتوایی را بدانند و به دانش چگونگی مدیریت کلاس، استفاده از منابع آموزشی و روش‌های ارزشیابی، مجهز باشند (فلدمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

نظام آموزشی هر کشور توسط معلمان آن کشور شکل می‌گیرد و هرچقدر سطح دانش و توانایی این معلمان بالاتر باشد آن نظام موفق‌تر و پویاتر است (میر سپاسی، ۱۳۸۹). با توجه به توسعه سریع فناوری‌ها، افزایش نوآوری‌ها و دانش در بخش‌های اقتصادی و اجتماعی، صلاحیت‌های موردنیاز معلمان و معاونین نیز در سازمان باید تغییر یابد که این امر منجر به پرورش، تقویت بینش، دانش و مهارت‌های تخصصی معلمان می‌گردد (رئوف، ۱۳۸۹: ۲۵).

درواقع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان و معاونین مدارس، شرط اصلی پیشرفت و موفقیت آموزش و پرورش است. صلاحیت حرفه‌ای، افراد را در برابر تغییرات علمی، تکنولوژیکی و محیطی مجهز می‌سازد و آن‌ها را نسبت به یادگیری، آموزش، بهبود عملکرد و ارتقای توانایی‌هایشان متعهد می‌سازد. (فتیحی واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۳: ۵). همان‌طور که در چشم‌انداز ایران در افق ۱۴۰۴ در حیطه منابع انسانی آموزش و پرورش کشور بر آن تأکید شده، شکوفایی و رشد استعدادها و توانمندی‌های معلمان، روان‌سازی فرآیند یادگیری، مهیا کردن دانش‌آموزان برای مسئولیت‌پذیری و ایفای وظایف شهروندی جهانی، آموزش علوم و فنون و مهارت‌ها، با استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و بهره‌گیری از شیوه‌های مختلف تربیتی، در راستای توسعه متوازن و پایدار، جزء مأموریت‌های اصلی منابع انسانی در آموزش و پرورش است؛ بنابراین تحقق چنین مأموریتی جز با ارتقای صلاحیت حرفه‌ای مستمر نیروهای انسانی، علی‌الخصوص معلمین که رکن اصلی آموزش مقطع متوسطه به شمار می‌روند، ممکن نخواهد بود. هم‌چنین ماده ۱۳ سند تحول بنیادین نیز توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانایی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای معلمان از طریق سازوکارهای کارا و اثربخش را جزء اهداف کلان آموزش و پرورش و رسیدن به حیات طیبه، ذکر کرده است؛ از این رو

ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان وزارت آموزش و پرورش نیز در سرلوحه کار شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی کشور قرار گرفته است (سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). همچنین از دیدگاه محققان و صاحب‌نظران، ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معاونین و معلمان به‌عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش‌بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می‌افتد. موفقیت این فعالیت که فرایند مداوم رشد و استانداردسازی شایستگی‌های معلمی را در برمی‌گیرد، بیش از هر چیز وابسته به حضور فعال و خودانگیخته معلم است. در چنین موقعیتی است که یادگیری به‌عنوان یک ارزش کلیدی شناخته می‌شود و در همه فعالیت‌ها مورد حمایت قرار می‌گیرد. ارتقای صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک فعالیت اساسی که با بازاندیشی مداوم عمل تربیتی و در پرتو روندهای گوناگون صورت می‌پذیرد به‌عنوان یک پیش‌نیاز برای رشد حرفه‌ای معلم محسوب می‌گردد. اصلاح صلاحیت حرفه‌ای در واقع رویکردی منعطف به یادگیری با بهره‌گیری از روش‌های مختلف است که در نتیجه آن معلمان در مسیر ارتقای مهارت‌ها، باورها و توانایی‌های خود قرار می‌گیرند. (ساک، ۱۳۹۴).

دلوب و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶: ۸۰۵)، معتقدند که داشتن صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند موجب جامعه‌پذیری مدیران و معلمان مدارس گردد. همچنین، هورویتز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸: ۳۸)، عنوان می‌کند که ارتقای صلاحیت معاون و معلمان و صلاحیت حرفه‌ای آنان، موجب ارتقای مشارکت‌پذیری و تعامل بیشتر با دانش‌آموزان می‌گردد. از طرف دیگر، برخی پژوهشگران معتقدند که بهبود صلاحیت حرفه‌ای در بین معلمان و اساتید، موجب توسعه فرهنگی در سازمان آموزشی مربوطه می‌گردد (موسوی و اباذری، ۱۳۹۴: ۴۲). بر این اساس، کایزر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷: ۱۶۳) معتقدند که صلاحیت آموزش و اخلاقی موجب ایجاد فرهنگی شایسته در سازمان آموزشی می‌شود. کیمر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۸: ۳۷۸)، عنوان می‌کنند که بهبود صلاحیت حرفه‌ای معلمان نه تنها باعث انگیزش بیشتر آنان نسبت به کار می‌شود بلکه موجب عملکرد بهتر دانش‌آموزان نیز می‌گردد.

ارتقای صلاحیت حرفه‌ای فرایند تعاملی، زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای - اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - معلمان است. در واقع، صلاحیت حرفه‌ای مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی که باهدف فراتر رفتن از نقایص کار آموزندگان مانند معاونین و معلمان، در قالب برنامه‌های بلندمدت انجام می‌گیرد. در این فرایند ارتقای صلاحیت

<sup>۱</sup> - Delobbe, et al

<sup>۲</sup> - Horowitz

<sup>۳</sup> - Kaiser, et al

<sup>۴</sup> - Kiemer, et al

حرفه‌ای و تواناسازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیررسمی، منعطف و مداوم دارد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۳). یک معاون یا معلم حرفه‌ای کسی است که از چند جنبه متفاوت دارای صلاحیت کاری باشد، این افراد باید از لحاظ عاطفی، جسمی، عملی، سیاسی، رفتاری، تجربی، تاریخی، فرهنگی، معنوی، و شخصی حرفه‌ای بوده و دیدی حمایتگر داشته باشند تا بتوانند موجب ایجاد انگیزه کافی در دانش آموزان شوند (مک لئود و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۲۰۴). وندرولاتون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در مطالعه خود عنوان می‌کند که کیفیت و صلاحیت حرفه‌ای معلمان باهم رابطه دارد. یعنی هر قدر به صلاحیت حرفه‌ای توجه شود، میزان کیفیت تعلیم و تربیت بهتر می‌شود. علاوه بر این، واحدی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان باهم تفاوت دارند. ایشان صلاحیت مدیریتی و شناختی را در معلمان مدنظر قرار دادند. سلیمانی و کریمی (۱۳۹۵)، در پژوهشی نشان دادند که صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدرسین شامل صلاحیت‌های حرفه‌ای (صلاحیت‌های آموزشی و مدیریتی و برنامه‌ریزی)، صلاحیت‌های شخصی (صلاحیت‌های فردی و اجتماعی) و مهارت‌های تخصصی (مهارت‌های علمی و عملی معلمی) می‌باشند.

اگرچه ارتقای صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش‌بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می‌افتد، اما نتایج بررسی پژوهش‌های انجام شده در این خصوص حاکی از آن است که، الزاماتی که این امر را برای آموزش و پرورش ضروری ساخته عبارت‌اند از: تغییرات سریع در زمینه‌های علمی، فناوری و ارتباطی، دگرگونی و افزایش خواسته‌ها و نیازهای افراد و گروه‌های گوناگون جامعه، توجه بیشتر به کیفیت آموزش و پرورش، جهت دادن به استخدام معلمان جدید، افزایش و حفظ مهارت معلمان، آماده‌سازی معلمان برای آینده، ایجاد انگیزه در معلمان به وسیله خلق فرصت‌های رشد برای آن‌ها، آماده‌سازی معلمان برای احراز مشاغل بالاتر، جلوگیری از ترک خدمت یا جابجایی، رضایت شغلی که در نهایت موجب افزایش کارایی و بهره‌وری معلمان و بهبود یادگیری دانش آموزان می‌گردد (اوکرک و نینا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

علی‌رغم پیامدهای مثبتی که توجه به صلاحیت حرفه‌ای معلمان و مدیران و معاونین به دنبال دارد، این مسئله در آموزش و پرورش کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر صرفاً به بحث آموزش

<sup>۱</sup> - McLeod, et al

<sup>۲</sup> - Van Der Vleuten, et al

<sup>۳</sup> - Okereke & Nnenna

ضمن خدمت پرداخته شده است. در حقیقت ارتقای صلاحیت حرفه‌ای به منزله یک پیوستاری است که پیش از خدمت شروع و با آموزش، نظارت و حمایت مسئولین در حین خدمت تداوم می‌یابد. این در حالی است که در کشور کانون توجه برنامه ریزان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت بیشتر به آموزش‌های پیش از خدمت معلم، معطوف است و موضوع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای در حین خدمت، کمتر مورد توجه واقع شده است. زیرا رویکرد تربیت حرفه‌ای معلمان در کشور یک رویکرد متمرکز سنتی است و مسئول تمام برنامه‌های تربیت حرفه‌ای، آموزش و پرورش است. لذا یک مدل تمامیت‌خواهانه که در الگوهای اجرایی دوره‌های پیش از خدمت معلم وجود دارد در سیاست‌های اجرایی ضمن خدمت نیز مشهود است (محمدی مهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۱۰). آنچه عملاً تحت این تمرکزگرایی، اتفاق افتاده است اجرای آموزش‌های ضمن خدمت به شکلی کوتاه‌مدت، گسسته و خارج از بافت مدرسه و بدون مشارکت معلمان است که شاید بتوان گفت کمترین تغییر را در باورها و عملکرد حرفه‌ای ایجاد کرده است (گندمی، ۱۳۹۵: ۱۲۸).

از آنجایی که دوره متوسطه از دوره‌های مهم، حساس و مؤثر در زندگی فردی و اجتماعی دانش آموزان است. زیرا به سبب وضع زیستی، اجتماعی و روانی دانش آموزان آن با سایر دوره‌های تحصیلی، اشتراکات و تفاوت‌هایی وجود دارد و دارای طیف وسیعی است که ابتدای آن، دوران نوجوانی را در برمی‌گیرد و در انتهای طیف به دنیای جوانی می‌رسد، به مرحله ادراک ارزش‌های اجتماعی، اقتصادی و معنوی می‌رسند؛ از این رو، این دوره در نظام‌های تعلیم و تربیت کشورهای مختلف جهان اهمیت زیادی دارد (خروشی، ۱۳۹۴: ۵۸). دوره متوسطه، دوره‌ای است که آموزش عمومی را به آموزش عالی پیوند می‌دهد و گروه کثیری را برای ورود به جامعه و بازار کار محیا می‌کند؛ از این رو هر نوع نارسایی و خلل در این دوره مستقیماً بر عملکرد و کیفیت هر دو حلقه آموزش، یعنی آموزش عمومی و آموزش عالی، تأثیر بسزایی خواهد داشت، و بی‌توجهی به شایستگی‌های حرفه‌ای آموزگاران پیامدهای ناخوشایندی از جمله افت کیفیت آموزشی، ترک تحصیل دانش‌آموزان، انتقال و جابجایی، عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی و غیره را برای سیستم آموزشی به دنبال خواهد داشت. از طرف دیگر، از آنجاکه معاونین پرورشی، در این مدارس، زیر نظر مدیر، به برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، هدایت و ارزشیابی و پیگیری اجرای فعالیت‌های پرورشی مبادرت نموده و علاوه بر تصدی همه فعالیت‌های پرورشی، برای مشارکت دانش‌آموزان، معلمان و سایر کارکنان و اولیاء زمینه‌سازی و تدبیر می‌نمایند و از نقش مهمی در تربیت دانش‌آموزان برخوردارند. لذا این مسئله پژوهشگر را بر آن داشت تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که چه الگویی را می‌توان برای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر ارائه داد؟

## ۲- روش شناسی پژوهش

**روش پژوهش:** از آنجاکه پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر می‌باشد، روش پژوهش بر مبنای ماهیت داده‌ها کیفی، از حیث بعد محیط، از نوع کتابخانه‌ای- میدانی و از نظر هدف کاربردی است.

### جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه:

جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان آموزش و پرورش بود که شرط انتخاب آن‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها، داشتن حداقل مدرک لیسانس و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در طول خدمت آن‌ها می‌باشد که در سطوح تصمیم‌گیری‌ها چه در حال حاضر و چه در گذشته نقش داشته و دارند. این گروه را به اصطلاح خبرگان آگاه می‌نامند که در فرایند مصاحبه شرکت کردند. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند<sup>۱</sup> استفاده شد. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شوندگان باشد، در این صورت با توجه به زمان و منابع قابل‌دسترس می‌توان از تعداد ۲۵-۱۰ نمونه برای انجام مصاحبه استفاده نمود (عباسی و همکاران، ۱۳۸۸) که در این پژوهش تعداد ۲۴ نفر به‌عنوان مصاحبه‌شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد. فرایند مصاحبه در اوایل پاییز ۱۳۹۷ انجام شد. مصاحبه‌شوندگان شامل، ۴ نفر از مدیران آموزش و پرورش استان بوشهر، ۷ نفر از معاونین پرورشی نمونه، ۸ نفر از معاونت پرورشی، فرهنگی اداره کل آموزش و پرورش استان، ۵ خبرگان تعلیم و تربیت در پژوهشکده مطالعات آموزش و پرورش استان بودند.

### ابزار گردآوری داده‌ها و پایایی و روایی

در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. **کیفی:** در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی پنج سؤال مصاحبه استفاده شد. ضمن این‌که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد. در حین انجام مصاحبه پژوهشگر با پرسش سؤال‌های راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کنترل کرده است. پژوهشگر در فرایند نمونه‌گیری از شرکت‌کنندگان داده‌ها را مورد تحلیل قرارداد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل گردد. بعد از انجام ۲۴ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار می‌شد و

<sup>۱</sup>-Goal-oriented

پژوهشگر به اشباع رسید. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای تعیین مؤلفه‌های درونی و بیرونی مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای پرداخته و عوامل اصلی و فرعی موردنظر بررسی و نهایی شد. مدت‌زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود.

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان سازمان سما که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار<sup>۱</sup>، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به‌عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵٫۱ درصد به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری‌شده، از طریق کدگذاری باز<sup>۲</sup> و کدگذاری محوری<sup>۳</sup> انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس نرم‌افزار<sup>۴</sup> MAXQDA، انجام شد. این نرم‌افزار، نرم‌افزاری حرفه‌ای برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده توسط روش‌های کیفی و ترکیبی است. این نرم‌افزار، محدود به یک رویکرد پژوهشی یا روشی نیست. در تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه، گروه‌های متمرکز، تحلیل گفت‌وگو، گفتمان و ژانر، تحلیل روایت و تمام فعالیت‌هایی که به‌نوعی با متن سروکار دارند، می‌توانند از این برنامه استفاده کنند. سازمان‌دهی، ارزیابی، کدگذاری، حاشیه‌نویسی و تفسیر انواع داده‌ها، دستیابی آسان به گزارشات و تصاویر و اتصال و اشتراک‌گذاری با پژوهشگران دیگر از جمله قابلیت‌های این نرم‌افزار است.

---

<sup>۱</sup>-Inter coder reliability (ICR)

<sup>۲</sup>-Open Coding

<sup>۳</sup>- Axial Coding

<sup>۴</sup> Qualitative Data Analysis

### ۳- یافته‌های پژوهش

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی در بخش کیفی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد.

#### عوامل درون و برون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر کدامند؟

شایان‌ذکر است که با ۲۴ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با پنج سؤال مصاحبه شد. سؤال‌های مصاحبه را در جدول ۱ آورده شده است. پاسخ‌های ارائه‌شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار در جدول ۲ آورده شده است.

#### جدول ۱- سؤال‌های مصاحبه

ردیف	سؤال
۱.	به نظر شما صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی را در برمی‌گیرد؟
۲.	به نظر شما چه عوامل درونی می‌تواند بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی اثر بگذارد؟
۳.	به نظر شما چه عوامل بیرونی می‌تواند بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی اثر بگذارد؟
۴.	راهکارهای پیشنهادی شما در خصوص بهبود و ارتقا صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی چیست؟
۵.	به نظر شما عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی استان بوشهر کدامند؟

با توجه به ماتریس همبستگی ناشی از ارتباط متغیرهای تحقیق و با توجه این که سطح معناداری برای تمام عوامل کمتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ مؤلفه‌های تحقیق با اقدامات لازم همبستگی دارند. در جدول زیر میزان این ضرایب زیر قابل مشاهده است.

#### جدول ۲: همبستگی بین مؤلفه‌ها

عوامل تشکیل‌دهنده					
تواناسازی	عملکرد شغلی	بهبودی			
***۰,۵۰۹	***۰,۴۸۶	***۰,۴۱۱	همبستگی	درون‌سازمانی	عوامل اثرگذار
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معناداری		
***۰,۶۲۲	***۰,۶۷۷	***۰,۵۲۹	همبستگی	برون‌سازمانی	عوامل اثرگذار
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معناداری		

نتایج تحلیل محتوای مصاحبه با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی نشان داد که ۸ مؤلفه و ۲۲ شاخص برای عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی



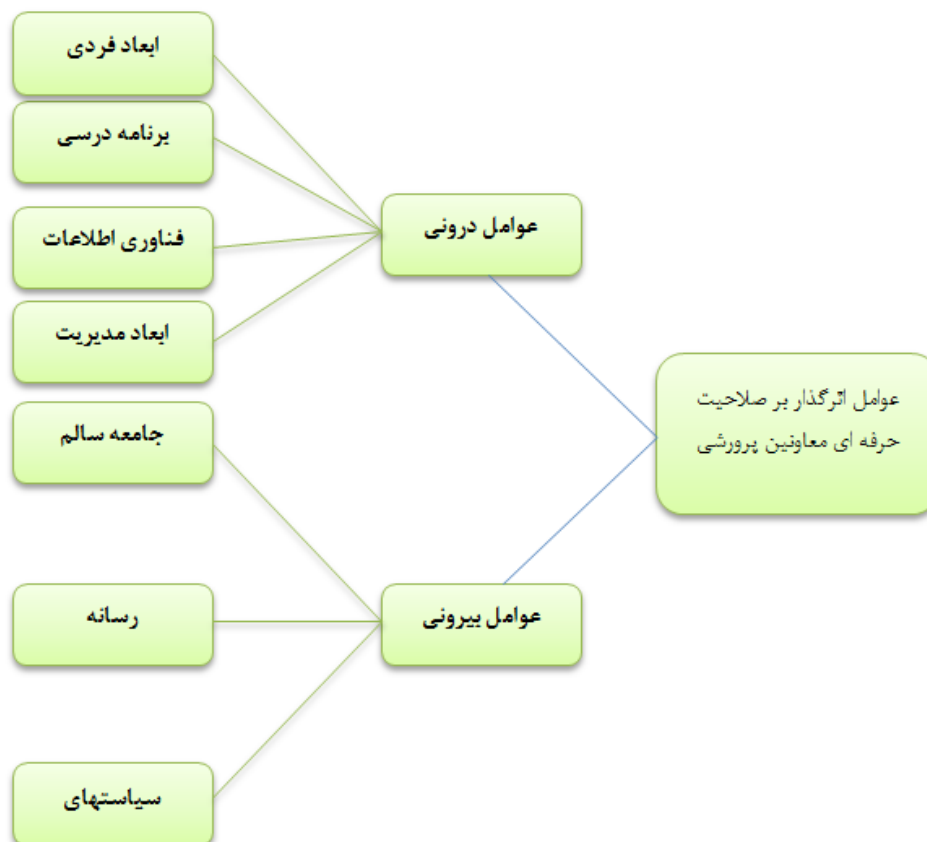
شناسایی عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر □ ۱۷۷

مدارس بوشهر قابل‌شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود، مفهوم، سازه، بعد، مؤلفه هر یک از مقوله‌ها در جدول زیر آمده است.

### جدول ۳: کدگذاری نهایی حاصل از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته

مفهوم	سازه	بعد	مؤلفه
عوامل درونی مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی		ویژگی‌های فردی	مسئولیت‌پذیری
			خودکارآمدی
			اشتیاق
			انعطاف‌پذیری
		برنامه درسی	تدوین
			اجرا
			ارزشیابی
		مدیریت	رهبری اخلاقی
			حمایت
			پاسخگویی
		فناوری اطلاعات	به‌روز بودن
			مناسب بودن
			سهولت در ارائه تجهیزات فناورانه
عوامل بیرونی مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی		جامعه سالم	تقویت مشارکت اجتماعی
			قانون مداری
			عدالت محوری
		رسانه	آگاه‌سازی تربیتی
			ایجاد جامعه‌پذیری
			آموزش
		سیاست‌های تربیتی	آموزش‌های ضمن خدمت الزامی
			نحوه استخدام معاونین
			سند تحول

بر اساس عوامل شناسایی شده فوق مدل مفهومی نهایی پژوهش به قرار زیر است:



شکل ۱: مدل عوامل شناسایی شده حاصل از بخش کیفی و تحلیل عاملی اکتشافی

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

در هر کشوری نظام آموزشی، یکی از پیچیده‌ترین زیر نظام‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است؛ که همواره تعداد زیادی از افراد به‌عنوان یادگیرنده و یاد دهنده به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم به نحوی با فعالیت‌های آن سروکار دارند. در بین عناصر زیادی که در این نظام فعالیت دارند، معاونین پرورشی و مدرسین به‌عنوان کنشگران اصلی، دارای نقش کلیدی هستند. افرادی که انتظار می‌رود با گذراندن دوره‌های مختلف آموزشی، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم را در حوزه‌های گوناگون کسب کنند. معاونین و مدرسین، کارگزار اصلی آموزش در مؤسسات آموزشی به شمار می‌رود و اهداف

متعالی نظام‌های تعلیمی، در ابعاد مختلف درنهایت باید به‌واسطه مدرسین تحقق یابد. در چنین شرایطی، معلمان و معاونین باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقاء داده و از موقعیت‌های یادگیری متنوعی برای کسب عادات و مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر به جهت ارتقا صلاحیت‌های حرفه‌ای خود بهره ببرند.

در پژوهش حاضر که به‌صورت کیفی انجام پذیرفت، عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی مدارس بوشهر موردبررسی قرار گرفت. پس از مرور مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان امر، تعداد ۸ مؤلفه شناسایی شدند که ۵ مؤلفه برای عوامل درونی و ۳ مؤلفه برای عوامل بیرونی بودند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که صلاحیت حرفه‌ای به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. ویژگی‌های خاص حرفه مدرسی ازجمله پیچیدگی، ظرافت و گستردگی از یک‌سو و نوع نگاه به ماهیت انسان از سوی دیگر سبب شده تا صاحب‌نظران تعلیم و تربیت در خصوص بررسی چستی و چرایی صلاحیت‌های حرفه‌ای و یا تدوین ملاک‌هایی برای یک مدرس خوب و اثربخش که از اواسط قرن بیستم در نظام آموزشی پدیدار شده، نظرات مختلفی بیان کنند. مدرسینی که از صلاحیت حرفه‌ای برخوردارند، درواقع، کسانی هستند که در تمام زمینه‌های آموزشی از شایستگی لازم برای آموزش افراد برخوردار می‌باشند. این صلاحیت‌ها، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که مدرس با کسب آن‌ها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می‌کند و این صلاحیت‌ها در سه حیطه شناختی عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی می‌شوند. داشتن صلاحیت حرفه‌ای در بین معاونین و مدرسین موجب ارتقای جامعه‌پذیری در آن‌ها می‌شود. برنامه ریزان و سیاست‌گذاران دوره‌های آموزش مدرسان نیز با توجه به حجم انبوه پژوهش‌های موجود سعی در شناسایی و تدوین حیطه‌ها و استانداردهای مطلوب برای صلاحیت‌ها یا شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان داشته‌اند. شایان‌ذکر است که ویژگی‌های فردی مدرسان بسیار در این زمینه حائز اهمیت است. چراکه داشتن صلاحیت حرفه‌ای به‌منزله مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی، اشتیاق و انعطاف‌پذیری است. از طرف دیگر، محتوای برنامه درسی که در اختیار این معاونین قرار می‌گیرد بسیار بر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای آنان مؤثر است. میزان فناوری اطلاعات و تجهیزات فناورانه و حمایت مدیران مدارس از دیگر عوامل درون مدرسه‌ای است که در صورتی که به‌درستی و بر اساس نیاز معاونین و همچنین تغییرات محیطی باشد، می‌توان راه‌گشای بهبود صلاحیت حرفه‌ای ایشان باشد. اما، علاوه بر عوامل درون مدرسه، عواملی نیز در بیرون مدرسه وجود دارند که صلاحیت حرفه‌ای معاونین را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای نمونه، زندگی در جامعه سالم که در آن عدالت

محوری برقرار است و مشارکت اجتماعی حرف اول را می‌زند، زمینه مناسبی برای ارتقای صلاحیت حرفه‌ای است. همچنین، میزان آگاه‌سازی رسانه‌ها و سیاست‌های تربیتی نظام، می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود صلاحیت حرفه‌ای داشته باشد. در پژوهش حاضر مطرح شد که برای ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی، پیشنهاد می‌شود، کارگاه‌هایی با مضمون تربیت اخلاقی و تصمیم‌گیری مشارکتی برای ایشان برگزار گردد و همگان ملزم به شرکت در این رده‌ها باشند. این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبرو بود، از آن جمله می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به معاونین پرورشی استان بوشهر، استفاده از روش پژوهش کیفی و وجود متغیرهای مزاحمی نظیر سیاست کلان منابع انسانی، سبک مدیریت اشاره کرد.

## منابع

- خروشی، پوران (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه حرفه‌ای معلمان در کشورهای توسعه‌یافته با تأکید بر ضرورت توجه به آن در دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه علمی تربیت معلم فکور، (۱۱)، ۶۶-۵۳
- رئوف، علی. (۱۳۸۹). معلمان، برزیگران ترویج علم. مجله رهیافت، ۳۴، ۳۰-۲۳
- ساکی، رضا. (۱۳۹۴). درس پژوهی، تهران: دانشنامه ایرانی برنامه درسی
- سلیمانی، عادل و کریمی، مصطفی (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدرسین در توسعه حرفه‌ای کارورزان و کارآموزان دانشگاه فرهنگیان. همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای. دانشگاه فرهنگیان
- سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش تدوین شده با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی وزارت آموزش و پرورش.
- فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۹۳)، آموزش و بهسازی منابع انسانی به کجا ره می‌سپرد؟ (روندها و سناریوهای در حال ظهور)، اسلاید ارائه شده در کارگاه آموزشی بهسازی منابع انسانی، تهران.
- گندمی، فهیمه (۱۳۹۵). به سوی رویکردی مدرسه بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه‌ای معلمان: تعیین عناصر اساسی یک رویکرد اثربخش. فصلنامه علمی تربیت معلم فکور، (۲)، ۱۴۲-۱۲۱
- محمدی مهر، مژگان، ملکی، حسن، عباس پور، عباس و خوش‌دل، علیرضا، (۱۳۹۲). جستاری بر شایستگی‌های مورد نیاز یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان پزشکی عمومی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، (۸)، ۹۱۶-۹۰۳
- موسوی، فرانک و ابادری، زینب. (۱۳۹۴). شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید و نقش آن بر مهندسی فرهنگی. همایش ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۹). مدیریت راهبردی منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر
- واحدی، حسین، کریمی، ناصر، رضایی، رسول، اسماعیل پور، رسول. (۱۳۹۷). مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بین فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها. فناوری آموزش،

- Feldman, A., Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (۲۰۱۸). *Teachers investigate their work: An introduction to action research across the professions*. Routledge.
- Delobbe, N., Cooper-Thomas, H. D., & De Hoe, R. (۲۰۱۶). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Denham, S. A., Bassett, H. H., & Miller, S. L. (۲۰۱۷, December). Early childhood teachers' socialization of emotion: Contextual and individual contributors. In Child & Youth Care Forum (Vol. ۴۶, No. ۶, pp. ۸۰۵-۸۲۴). Springer US. Behavior, ۳۷(۶), ۸۴۵-۸۶۷.*
- Horowitz, R. (۲۰۱۸). Everyday Arts for Special Education: Impact on Student Learning and Teacher Development. In *Arts Evaluation and Assessment* (pp. ۳۷-۶۴). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kaiser, G., Blömeke, S., König, J., Busse, A., Döhrmann, M., & Hoth, J. (۲۰۱۷). Professional competencies of (prospective) mathematics teachers—cognitive versus situated approaches. *Educational Studies in Mathematics, ۹۳(۲), ۱۶۱-۱۸۲.*
- Kiemer, K., Gröschner, A., Kunter, M., & Seidel, T. (۲۰۱۸). Instructional and motivational classroom discourse and their relationship with teacher autonomy and competence support—findings from teacher professional development. *European Journal of Psychology of Education, ۳۳(۲), ۳۷۷-۴۰۲.*
- McLeod, B. D., Sutherland, K. S., Martinez, R. G., Conroy, M. A., Snyder, P. A., & Southam-Gerow, M. A. (۲۰۱۷). Identifying common practice elements to improve social, emotional, and behavioral outcomes of young children in early childhood classrooms. *Prevention Science, ۱۸(۲), ۲۰۴-۲۱۳.*
- Okereke, C. I. & Nnenna, I. B. (۲۰۱۱). Training, Manpower Development and Job Performance: Perception and Relevance among Civil Servants in Ebonyi State. *Nigeria Journal of Economics and International finance, ۳(۶), ۳۹۹-۴۰۶.* Stronge, J. H. (۲۰۱۸). *Qualities of effective teachers*. ASCD.
- Van Der Vleuten, C. P., Schuwirth, L. W., Scheele, F., Driessen, E. W., & Hodges, B. (۲۰۱۸). The assessment of professional competence. *Developments, research and practical implications, ۱۹۹۶, ۱.*

۱۸۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال دهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۷

## **The effect of emotional intelligence on Function of sport managers**

**Bahram Salehnia**  
**Abbas shabani**

### **Abstract**

The concept of emotional intelligence is now related to the philosophy of the organization who wants to improve their performance. The aim of this study was to investigate the Function of sport managers. The study was a descriptive - correlation is applied research. The population in this study included a total of ۷۴ people were sport managers. Due to limited sample population was defined as census. Library and field methods for collecting data from questionnaires were used in this study the standard questionnaire of emotional intelligence and job performance Schering was used. Content validity and reliability tested in this study was ۸۸/۰. Results of statistical analysis, and Kolmogorov - Smirnov, Pearson test; independent t-test was used. Results show that there is a significant relationship between emotional intelligence and job management, from among the components of emotional intelligence, self-awareness, self-motivation and social consciousness there is a significant relationship between performance and with components of self-regulation and social skills did not show a significant relationship. The results of this study showed no significant difference between the two averages men and women in emotional intelligence and job management does not exist. Finally managers and employees are offered courses with service to strengthen this part of his mind to efficiency and its performance in sport organizations to promote itself.

**Key words:** emotional intelligence, performance management, sports organizations

## **A Model on the Effect of work culture on innovative behavior and organizational performance Ardabil primary teachers using structural equation modeling**

**Hassan Ahmadi  
Ablofazi Noory  
Ablofazi Ganje**

### **Abstract**

The purpose of the present study is to investigate the effect of work culture on innovative behavior and organizational performance using a structural equation modelling in the Ardabil primary teachers. The research method was cause-correlational. The population includes ۷۲۰ Ardabil primary teachers, from which a sample of ۲۴۶ participants were selected by the Kokrun Formula and cluster sampling method tested. The instruments are of three types: work culture Ahmadi (۱۳۹۱), innovative behavior questionnaire Johnson (۲۰۰۰), a questionnaire organizational performance Ahmadi (۱۳۹۲), reliability indexes are ۰,۸۹, .۸۸, ۰,۸۵ respectively. The research used SPSS۲۰ to analyze raw data and then Lisrel۸,۵۶ software to analyze the structural equation model. The findings of the statistical analysis showed that the impact work culture on innovative behavior and organizational performance of teachers is positive and meaningful. The causal model designed based on structural equation model was fitted. The GFI equaled to ۰,۹۰ and the remaining root mean squares in the latent variable model equaled to ۰,۰۶۵. As a result, the structural equation model of work culture had an effective impact on the innovative behavior and organizational performance of Ardabil primary teachers.

**Keywords:** work culture, innovative behavior, organizational performance, teachers



## **A Study on the Role of Shadow Education on High School Students Mathematic Anxiety**

**Zohre Shakibai**

### **Abstract**

The aim of this study is to survey the effect of shadow education on Iranian high School Students mathematic anxiety. The research type is descriptive. The research sample consists of high school students. ۳۸۰ students were chosen as samples, due to the community numbers in Morgan table, but ۵۰۰ ones were selected as samples for certainty to the community and coordination to other different groups, by random classified sampling method. The researcher- made shadow education and mathematical anxiety questionnaires were applied to collect the data. The results indicated that the main effect of shadow education is significant; that is, students who applied shadow education experienced less mathematical anxiety. Other results indicated that there is a significant difference between girls and boys mathematical anxiety; and girls experience more mathematical anxiety than boys. However, there is no significant difference in mathematical anxiety among various educational course students. So, we can conclude that shadow education can be useful on math anxiety decreasing'.

**Key Words:** Shadow Education, Mathematical Anxiety, High School Students

The study of the impact of emotional Intelligence on the Organization performance regarding mediating role of social capital (Case of study: Bureau of Education of Orumiyeh)

**Seyed Mohammad Tabataba'i Nasab**  
**Houshmand Bagheri Gara Bolagh**

### **Abstract**

Emotional intelligence has become one of the popular tools in organizations which still the need for further empirical research is felt. Social capital can be thought of as an infrastructural framework for improving organizational performance. The goal of this research is to investigate the relationship between emotional intelligence, social capital, and organizational performance. This is a applied and descriptive study and has been performed by survey method. The statistical sample of the study is the ۴۰۰ personnel of Education General Department, ۱۰۰ personnel of which have been selected using Cochran formula as the sample. The questionnaire based on Likert spectrum was used in order to collect information. Structural equations' modeling was used to analyze research data with Smart-PLS software. The results showed that there is a significant relationship between emotional intelligence and social capital; thus, the more the emotional intelligence of the personnel increases, the more the social capital of the organization increases. Moreover, social capital has had a direct and significant relationship on the organizational performance.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Social capital, Organization performance, Education

**Analysis of organizational silence and its dimensions  
Case Study: employees of University of Tehran**

**Mohammadreza Karami  
Seyed Mohammad mirkamali  
Javad Poorkarimi**

**Abstract**

The present work studies organizational silence and the dimensions among the employees of University of Tehran. The method of the research is descriptive and the type is Survey. The population consisted of all employees in University of Tehran, ۱۳۹۴-۹۵. According to the latest statistics, there are ۱۴۱۹ (consisting of ۸۰۱ women and ۶۱۸ men) employees working in University of Tehran now. That sample was selected by Stratified sampling and the size of sample was identified based on Cochran formula are ۳۰۲. Data were collected through organizational silence questionnaire (Researcher made). To determine the validity of the questionnaire, content validity and construct was used and their reliability was estimated through Cronbach's alpha coefficient on Pilot study "۰/۷۹". The results showed that all the components of organizational silence were lower average in all aspects, except for diffident silence, silence Prosaically that was equal to the average hypothesis of this research. Independent t test results showed that female employees than male employees more supportive of silence. Also the results of one-way variance test (f) showed the silence of employees in terms of demographic variables (age, experience-serve, place of employment, education and field of study) there is no difference.

**Keywords:** Organizational silence, Defensive silence, Acquiescent Silence, Prosaically Silence, Opportunistic Silence, diffident silence

## Relation professional ethics to mental health And organizational citizenship behavior

Maryam Taghvae Yazdi, PhD

### Abstract

**Aims:** This study aimed to investigate the relationship between professional ethics and mental health and organizational citizenship behavior province's Department of Education.

**Instruments & Methods:** This descriptive and correlational. The population of all the employees of the Department of Education of the province to ۳۳۴ people who have worked in the academic year ۹۴-۹۳. According to the Morgan sample size of ۱۸۱ patients who were randomly selected stratified according to sex. To collect the data, the library and field study questionnaire was used. Questionnaire data collection tools Ethics Kersten et al. (۲۰۱۱), health Rvany (GHO-۲۸) and Podsakoff (۲۰۰۰).

**Findings:** With the increase in mental health, the professional ethics in their rise and vice versa. By increasing organizational citizenship behavior, the professional ethics of the people will rise and vice versa. Between the average scores of professional ethics, mental health and organizational citizenship behavior of employees with different gender and qualifications, there is no significant difference. In general the professional ethics of mental health and organizational citizenship behavior Department of Education province there is a significant relationship.

**Conclusion:** The development of professional ethics, organizational citizenship behavior and mental health of employees, affects different aspects of total quality management data and is used as a strong support for quality management. Finally, according to the variables studied, leads to increased productivity and development of the educational system.

**Keywords:** professional ethics, mental health, organizational citizenship behavior, education

**The relationship between job motivation and creativity with the professional performance of Jahrom teachers.**

**Abdolrasool Noroozi  
Nojgan Amiriyanzade**

**Abstract:**

The purpose of this study was the relationship between job motivation and creativity with the professional performance of Jahrom teachers. The research method was Descriptive- correlational type and the population of study was all teachers of Jahrom in ۲۰۱۴-۲۰۱۵ academic year. Based on Stratified random sampling, ۱۵۰ teachers were selected. The instruments of this study were Paterson job performance, Esmi creativity and Hekman and Aldeham job motivation questionnaires. Results revealed that there is positive and significant relationship between the dimensions of failure tolerance, accepting ambiguity, encourage, accept and tolerate conflict (dimensions of creativity) with professional performance. Also the dimensions of accepting ambiguities encourage and external control was predictive power of professional performance. The results showed that between the dimensions of job motivation, there is positive and significant relationship between diversity of skills, job identity, job significance, autonomy and feedback with the professional performance. Also the two the dimensions of job skill variety, and feedback could predict professional performance power. Finally Results showed a significant and positive correlation between job motivation and professional performance.

**Key words:** **Key words:** Job motivation, Creativity, professional performance

## **Investigating the students' point of view and willingness regarding educational evaluation methods**

**Masoumeh Forouzani  
Behnam Hemmati**

### **Abstract**

Educational evaluations are seen as the main part of educational planning process, through which either learners are differentiated from each other and or instructors are helped to evaluate their performance. This study was aimed to investigate the students' point of views in Ramin Agriculture and Natural Resources University of Khuzestan regarding evaluation methods. It was done using survey method which included all the university students studying in bachelor and master science grade during ۱۳۹۳-۹۴ as the study population (N=۲۲۰۰). A sample of ۳۲۲ persons was selected using Krejcie and Morgan's sample size table in a simple random sampling manner. To gather the needed data, investigators developed a questionnaire which its validity was confirmed by a panel of agricultural extension and education faculty members of the university. Its reliability, also, was examined by calculating alpha Cronbach's coefficient. Data analysis was performed using SPSS. Results showed that respondents are more interested in multi-choice questions rather than other evaluation methods, and less in oral exams. There were also significant relationships between respondents' gender and willingness of them to use descriptive multi-choice items and their mean score and willingness to use oral exam, respectively at ۰,۰۱ and ۰,۰۵ levels of significance. Finally, the study concluded by respecting the students' views in selecting the evaluation methods by instructors of classes.

**Keywords:** educational evaluation, willingness, evaluation methods

Educational Administration Research  
Quarterly

**No 3. Seventh year, Summer 2016**