

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲
صص ۱۹-۱

اعتبارسنجی الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران

عباس محمدی^۱، مانده ارشد راد^۲

چکیده:

هدف: معلمان نقش اصلی در انتقال محتوای آموزشی به دانش‌آموزان دارند و از این رو توسعه ابعاد حرفه‌ای آنان برای پیشرفت شغلی اجتناب ناپذیر است. هدف این پژوهش، اعتبارسنجی الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران بود.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل معلمان مدرسه تلویزیونی ایران دوره ابتدایی که در دوران اپیدمی کرونا در شبکه آموزش و قرآن تدریس داشتند (۱۶۱ نفر) که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مصاحبه‌های کیفی و ادبیات نظری طراحی شد. برای روایی از روایی صوری و برای پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۳ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد ضریب مسیر بین خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس و خود توسعه‌ای معلمان ۰/۷۰۴؛ بین خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی و خود توسعه‌ای معلمان ۰/۷۱۲؛ بین خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس و خود توسعه‌ای معلمان ۰/۷۴۵؛ بین محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی و خود توسعه‌ای معلمان ۰/۵۷۳؛ و بین خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس و خود توسعه‌ای معلمان ۰/۶۴۰ بود ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: مدل خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران دارای اعتبار است و برنامه ریزان نظام آموزش و پرورش می‌توانند برای ارتقای کیفی خود توسعه‌ای معلمان به این نتایج توجه نمایند.

کلیدواژه‌ها: اعتبارسنجی، خود توسعه‌ای، مدرسه تلویزیونی ایران.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۷/۲۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۴/۲۷

^۱ - استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). a_mohammadi@pnu.ac.ir

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، فرهنگی آموزش و پرورش، تهران، ایران. maede.arshadrad@gmail.com

مقدمه

در سازمانی مانند آموزش و پرورش و سرمایه‌گذاری در منابع انسانی بیش از پیش دارای اهمیت است؛ زیرا عمده خروجی این سازمان به تربیت سرمایه انسانی و خدمت در سایر سازمان‌ها اختصاص می‌یابد (میگلیرینی و استینسون^۱، ۲۰۲۱). از طرف دیگر، آموزش و پرورش به‌عنوان نهادی که وظیفه‌ی اصلی تعلیم و تربیت جامعه را بر عهده دارد، نمی‌تواند نسبت به عملکرد کسانی که متولی این امر هستند، بی‌تفاوت باشد؛ زیرا هدف از تعلیم و تربیت علاوه بر انتقال دانش، فرهنگ و موارث جامعه، آماده کردن و پروراندن نیروهای خلاق و آفریننده‌ای است که در آینده عهده‌دار مسئولیت‌های گوناگون جامعه است و از سوی دیگر، باید همگام با تغییرات سریع و شتابان جهانی در عرصه‌های مختلف علوم و فناوری‌ها و نیز در راستای اهداف توسعه‌ی پایدار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه حرکتی اصولی در گردش کار آموزش و پرورش کشور ایجاد کند (کراول^۲، ۲۰۰۴). در هر سازمانی منابع انسانی آن مهم‌ترین عنصر برای توسعه و تحقق اهداف به شمار می‌روند. چراکه بر همگان آشکار شده است که انسان عامل اصلی توسعه است. فرآیند توسعه و رشد، بدون مشارکت انسان به‌جایی نمی‌رسد زیرا هم هدف و هم وسیله نیل به توسعه است (شروف^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). در عصری که با یک غفلت کوچک، رقبا پیشی گرفته و مشتریان خواسته‌های پیچیده و متنوعی را مطرح می‌کنند توسعه منابع انسانی به یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی این دوران مبدل شده است (فولادی، ۱۳۹۳). اکثر مطالعات مربوط به توسعه منابع انسانی در سطوح کلان و در قلمروهای ملی منطقه‌ای صورت گرفته‌اند (الینگر، ۲۰۱۷).

یکی از موارد مهم در ارتباط با منابع انسانی، موضوع توسعه کارکنان است. از مزایای توسعه کارکنان می‌توان به پیشرفت در نحوه انجام وظیفه، امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه‌ها از این راه، ایجاد ثبات بیشتر در سازمان، ارتقای اعتماد به نفس، افزایش احساس تعلق به سازمان و افزایش رضایت شغلی اشاره نمود (عبداله کیمونا^۴، ۲۰۲۱). برنامه‌های توسعه فردی می‌توانند یک استراتژی برد-برد باشند، زیرا آن‌ها هم به سازمان و هم به کارمند سود می‌رسانند. به کارمندان سود می‌رسانند، چون اجرای یک برنامه توسعه فردی به آن‌ها کمک می‌کند تا تجارب، مهارت‌ها و دانش

¹ -Migliarini & Stinson

² -Crowell

³ -Shrouf

⁴ -Abdulakimovna

خود را بهبود بخشند. بهبود صلاحیت‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا به اهداف کاری و شخصی در داخل و خارج از سازمان نائل شوند. به سازمان نیز به وسیله توسعه توانایی‌های بهبود یافته کارمند، برنامه‌ریزی نیروی کاری و برنامه‌ریزی استراتژیک سود می‌رساند. (ابیلی و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان تمایل افراد جهت خود توسعه‌ای می‌تواند نقش مهمی داشته باشد. وقتی که کارکنان شروع به خود توسعه‌ای می‌نمایند، در حقیقت فرایند یادگیری آغاز می‌شود. سازمان‌هایی که اطلاعات و منابع کافی را فراهم می‌نمایند ممکن است انگیزش کارکنان و مهارت‌های آن‌ها را برای شرکت در خود توسعه‌ای افزایش دهند (وانگ و وانگ^۱، ۲۰۰۴). خود توسعه‌ای می‌تواند در سراسر فعالیت‌های یک فرد اتفاق بیفتد و به وسیله‌ی آموزش‌های موسسه‌ای و سازمانی و تقاضاهای عملیاتی که از فرد انتظار می‌رود و خواسته می‌شود، تکمیل گردد (مزاری، ۱۳۹۳). خود توسعه‌ای نوعاً یک تمرکز اندک بر توانمندی‌هاست که رفته‌رفته افزایش می‌یابد تا افراد به نقاط ضعف و قوت خود پی ببرند، نیازهایشان را تعیین کنند و استقلال خود را افزایش دهند. اعمال خود توسعه‌ای ممکن است شامل خودمطالعه‌گری، خواندن برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی باشد که افراد را در دستیابی به اهداف حمایت می‌کند (روبرت^۲، ۲۰۱۲). خود توسعه‌ای فرایند خود اکتشافی و شامل درک مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش‌هاست. این امر یک فرایند سیستمی همیشه در حال جریان و عمده‌ی است که از طریق فهم درست دانش، مهارت، نگرش‌ها و اعتماد به نفس فرد را در تحقق یک برنامه برای آینده تقویت می‌کند (ورما و آگروال، ۲۰۱۶).

معلمان نیازمند مهارت‌ها، بینش‌ها و اندیشه‌های جدیدی هستند. آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم به علت نگاه‌های جدید به نقش آن، درگیر چالش‌های جدی شده است (نائینی، ۱۳۸۷). یکی از این چالش‌ها ظهور بیماری پاندمی کرونا بود که شیوه تدریس معلمان تغییر پیدا کرد و از شکل حضوری و فیزیکی به شکل مجازی تغییر پیدا کرد. در این بین شبکه‌های مجازی به خصوص صدا و سیما به عنوان ابزار آموزش مورد استفاده قرار گرفتند. مدرسه تلویزیونی ایران، نام برنامه تلویزیونی پخش شده از شبکه‌های آموزش، چهار، قرآن و امید است که در پی دنیاگیری و ویروس کرونا برای دانش‌آموزان ایران پخش می‌شود (ویکی‌پدیا، ۱۴۰۰). بنابر گزارش شماره ۲۷۰۱۶۹۴۳ مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، وزارت آموزش و پرورش ساز و کارهای زیادی با

¹ -Wang & Wang

² -Robert

محوریت «آموزش از راه دور» پیش گرفته است که بیشترین تمرکز این وزارتخانه در وضعیت کنونی ارائه آموزش‌ها از طریق تلویزیون برای دانش‌آموزان است. بنابر ظرفیت‌های موجود، ساز و کارهای پیش گرفته شده در عین ارزشمندی با کمبودها و نقدهای جدی همراه است (خبرگزاری ایرنا، ۱۳۹۹). از ویژگی‌های آموزش‌های تلویزیونی ترویج و تبلیغ نوعی دیگر از آموزش در بین معلمان است که به مهارت‌های تدریس آنها نیز کمک خواهد کرد و می‌توان گفت مدرسه تلویزیونی ایران یک دوره آموزشی برای معلمان نیز محسوب می‌شود (حاجی میرزایی، ۱۳۹۹).

مطالعات خود توسعه ای معلمان همچنان نیازمند توسعه و انجام پژوهش است. در واقع هنوز تحقیقات خود توسعه ای معلمان دچار خلاء پژوهشی است. گودرزی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «نقش واسطه ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی» انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که خودآگاهی با تاثیر بر خودتوسعه‌ای عملکرد شغلی بهتری را به ارمغان می‌آورد. ارفع و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان «ساخت و اعتباریابی مقیاس نیاز پژوهشی معلمان مقطع متوسطه شهر مشهد براساس نظریه خودتعیین‌گری» پژوهشی انجام دادند که نتایج آن نشان داد؛ پرسشنامه نیاز پژوهشی از سه عامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط تشکیل شده است. همبستگی بین عوامل مثبت و معنی دار است که نشان دهنده روایی همسانی درونی ابزار است. پرسشنامه نیاز پژوهشی ابزاری معتبر و روا در حوزه تشخیص نیازهای پژوهشی است و کاربرد آن می‌تواند به رشد شغل معلمان کمک کند. عسکری نژاد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نتیجه گرفتند که که سن، سطح تحصیلات، نگرش اسلامی به کار، خودکارآمدی و انگیزش شغلی بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای اثر گذارند. درحالی که عوامل سازمانی شدت این رابطه را تحت تاثیر قرار می‌دهند. به نظر می‌رسد مدیران و سرپرستان از طریق حمایت واضح و مشهود از کارکنان فراهم کردن زمان، اطلاعات، همراهی، منابع و پاداش می‌توانند نقش حیاتی را در زمینه یادگیری و خودتوسعه‌ای منابع انسانی بازی کنند. پورکریمی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند که اشراف داشتن بر واقعیات اساسی سازمان و خلاقیت با عملکرد شاخص محور و خلاقیت، اشراف داشتن بر واقعیات اساسی سازمان و دانش و اطلاعات مرتبط با مدیریت با عملکرد ادبیات محور مدیران مدارس شهر ری همبستگی چندگانه معنی داری در خودتوسعه دارد. مزاری و زمانی (۲۰۱۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند که خودتوسعه‌ای با سرمایه های انسانی رابطه مثبت و معناداری داشته و خودتوسعه‌ای بر دانش و مهارت های شناختی، فراشناختی و شایستگی های عاطفی-ارتباطی

تأثیرگذار بوده است. میرکمالی و مزاری (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند که خود توسعه ای به طور مستقیم بر بهسازی سازمانی و با میانجی گری بهسازی سازمانی بر آمادگی برای تغییر تأثیر می گذارد. هم چنین بهسازی سازمانی به طور مستقیم بر آمادگی برای تغییر تأثیر می گذارد. یارمکیو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نتیجه گرفتند که توسعه شرایط روش شناختی سازمانی برای حمایت درون مدرسه ای به توسعه موثر انگیزه‌های درونی کمک می کند.

بر اساس مطالب ذکر شده، می توان گفت خود توسعه‌ای معلمان نیازمند پژوهش های بیشتری است. باتوجه به اینکه تاکنون هیچگونه تحقیقی در ایران پیرامون خود توسعه‌ای معلمان صورت نگرفته است، در مطالعات خارج از کشور نیز تنها موارد محدود و جزئی کلاس درس بررسی شده است، محقق درصدد برآمد با شناسایی شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران به طراحی و اعتبارسنجی مدل خود توسعه‌ای معلمان پردازد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران است.

سوالات تحقیق

- ۱) مولفه های اصلی الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران کدام اند؟
- ۲) برازش الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران چگونه است؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل معلمان مدرسه تلویزیونی ایران دوره ابتدایی (۱۶۱ نفر) بودند که در دوران اپیدمی کرونا در شبکه آموزش و قرآن تدریس داشتند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده شد و تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین، به منظور انتخاب آن ها از روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید. ابزار پژوهش بر اساس مبانی نظری، نتایج مصاحبه و بررسی نتایج تحقیقات قبلی در ارتباط با موضوع طراحی می گردد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شد. به منظور تعیین روایی صوری و محتوای پرسشنامه، نسخه اولیه پرسشنامه خود توسعه‌ای معلمان با ۲۶ گویه جهت اصلاح و تکمیل در اختیار تیم رساله قرار گرفت که در نتیجه بازخوردهای مکرر، سوالات پرسشنامه اولیه خود توسعه‌ای معلمان کمی تغییر یافت. در ادامه، نسخه اصلاح شده حاصل از بازخورد تیم پژوهش، به دو نفر از متخصصان ارائه شد و از آن ها خواسته شد نظرات اصلاحی خود را نسبت به میزان تناسب، ارتباط و کفایت گویه های پرسشنامه بیان کنند. پس از اخذ نظرات

این صاحب نظران، اصلاحات لازم با مشورت تیم پژوهش در پرسشنامه به عمل آمد. به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در بخش نحوه تحلیل داده‌ها این تکنیک‌ها به تفصیل توضیح داده شده‌اند. همچنین برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار کل پرسشنامه ۰/۸۳ حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌ها

برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع پاسخگویان برحسب سابقه حرفه معلمی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	سن	فراوانی	درصد فراوانی
سنوات خدمت			۲۰-۲۹	۶	۰/۱۰
	۱۴	۲۳/۳	۳۰-۳۹	۱۸	۰/۳۰
	۲۲	۳۶/۷	بیش از ۴۰	۳۶	۰/۶۰
بیش از ۲۲	۲۴	۰/۴۰	تحصیلات		
جنسیت			کاردانی	۱	۱/۷
مرد	۹	۰/۱۵	کارشناسی	۲۳	۰/۳۸
زن	۵۱	۰/۸۵	کارشناسی ارشد	۳۳	۰/۵۵
تاہل			دکتر	۳	۰/۵
متاہل	۵۳	۸۸/۳			
مجرد	۷	۱۱/۷			

بر اساس نتایج جدول (۱)، بیشترین درصد پاسخگویان با ۲۴ نفر معادل ۴۰ درصد دارای سابقه خدمت معلمی بوده‌اند. از نظر جنسیت، ۵۱ نفر معادل ۸۵ درصد زن و ۹ نفر معادل ۱۵ درصد مرد بوده‌اند. ۶۰ نفر از نظر وضعیت سنی، بالاترین فراوانی در رده سنی بیش از ۴۰ سال با ۳۶ نفر معادل ۶۰ درصد بوده‌اند. از بین ۶۰ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه از نظر وضعیت تحصیلات، بالاترین فراوانی دارای تحصیلات کارشناسی ارشد با ۵۵ درصد بوده‌اند و از نظر وضعیت تأهل، ۵۳ نفر معادل ۸۸/۳ درصد متأهل و ۷ نفر معادل ۱۱/۷ درصد مجرد بوده‌اند. در جدول (۲) نیز وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۲. وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	حجم نمونه	
۰/۲۷	۴/۸۱	۵	۳/۷۵	۶۰	خود راهبری یادگیری معلمان
۰/۵۳	۴/۴۱	۵	۰/۳	۶۰	خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس
۰/۳۳	۴/۵۸	۵	۳/۷۵	۶۰	خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس
۰/۳۵	۴/۶۵	۵	۳/۷۵	۶۰	محرك‌های خود توسعه‌ای معلمان
۰/۷۲	۳/۲۱	۴/۸۳	۱/۶۶	۶۰	حمایت از خود توسعه‌ای معلمان
۰/۶۶	۴/۴۹	۵	۲/۵	۶۰	خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس

بر اساس نتایج جدول (۲) متغیر خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی دارای میانگین ۴/۸۱۳ و انحراف معیار ۰/۲۷۹ می‌باشد و کم‌ترین نیز مربوط به خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس با میانگین ۳/۲۱۱، انحراف معیار ۰/۷۲۲ می‌باشد. جهت نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از روش معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. ابتدا نرمال بودن داده‌ها با آزمون کلموگروف-اسمیرنف بررسی شد که چون سطح معنی‌داری (sig) برای کلیه متغیرها کوچک‌تر

از سطح آزمون (۰/۰۵) بود و حجم نمونه نیز زیر ۲۰۰ بود، لذا از روش pls استفاده شد. ابتدا نتایج برازش مدل‌های اندازه‌گیری در جداول (۳ و ۴) ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج روایی همگرا ابعاد پرسشنامه (مدل اندازه‌گیری)

عوامل / گویه	بار عاملی	آماره تی	سطح معنی‌داری	نتیجه
<-q1 خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۶۱۲	۳/۸۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q10 خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۴۱۱	۲/۳۲	۰/۰۰۰	تائید
<-q11 خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۵۹۴	۳/۰۹	۰/۰۰۰	تائید
<-q12 خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۳۶۶	۲/۵۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q13 محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۵۷	۳/۶۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q14 محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۳۳۷	۲/۵۴	۰/۰۰۰	تائید
<-q15 محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۸۲۸	۶/۶۰	۰/۰۰۰	تائید
<-q16 محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۸۶۵	۸/۴۴	۰/۰۰۰	تائید
<-q17 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۷۹۴	۵/۸۷	۰/۰۰۰	تائید
<-q18 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۶۷۸	۴/۱۷	۰/۰۰۰	تائید
<-q19 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۷۷۹	۱۱/۳۹	۰/۰۰۰	تائید
<-q2 خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۶۴۶	۳/۸۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q20 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۷۴۰	۸/۳۵	۰/۰۰۰	تائید
<-q21 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۴۰۱	۲/۶۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q22 حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۶۲۰	۴/۵۳	۰/۰۰۱	تائید
<-q23 خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۶۳۹	۳/۳۵	۰/۰۰۰	تائید
<-q24 خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۸۸۰	۹/۵۲	۰/۰۰۰	تائید
<-q25 خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۷۸۰	۶/۷۸	۰/۰۰۴	تائید
<-q26 خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۷۸۰	۶/۷۸	۰/۰۰۰	تائید
<-q3 خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۵۴	۳/۴۱	۰/۰۰۰	تائید
<-q4 خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۷۵۹	۵/۹۶	۰/۰۰۰	تائید
<-q5 خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس	۰/۴۹۸	۲/۷۸	۰/۰۰۳	تائید

تأیید	۰/۰۰۰	۲/۸۰	۰/۵۴۷	<-q6 خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس
تأیید	۰/۰۰۰	۱۶/۹۹	۰/۸۴۹	<-q7 خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۶۸	۰/۷۹۹	<-q8 خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۴۸	۰/۷۸۵	<-q9 خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس

جدول ۴. شاخص‌های روایی همگرایی سازه‌ها

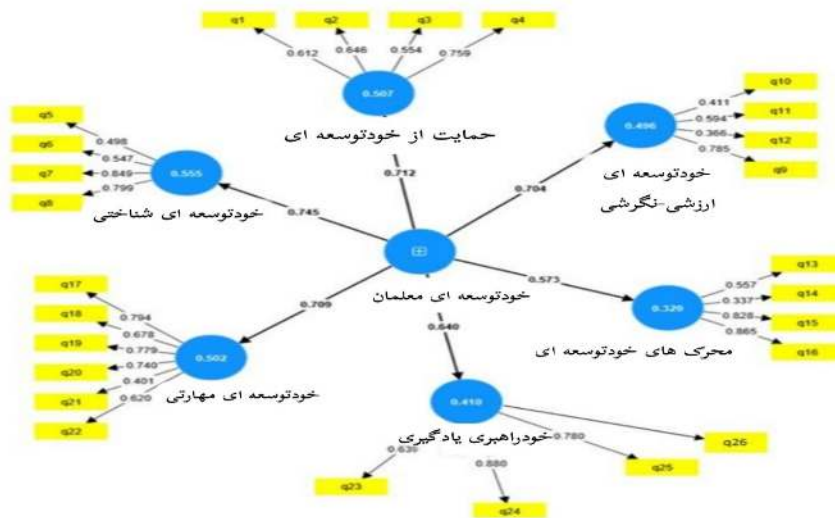
شاخص‌های روایی	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۵۶
خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۶۳
خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۶۴
خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس	۰/۸۲	۰/۷۷	۰/۶۴
محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۸۸	۰/۷۵	۰/۷۴
خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۶۶	۰/۸۱	۰/۵۹

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که با توجه به اینکه میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آلفای کرونباخ ترکیبی برای تمامی متغیرهای پژوهش به ترتیب بالاتر از ۰/۵ و ۰/۷ است، می‌توان بیان نمود ابزار تحقیق از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است. همه گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می‌باشند. معناداری گویه‌ها بالاتر بودن عدد معناداری از $\pm 1/96$ است. بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده می‌توان گفت که اعتبار همگرایی ابزار سنجش تأیید می‌شود. نتایج روایی واگرا نیز در جدول (۵) نشان داده شده است.

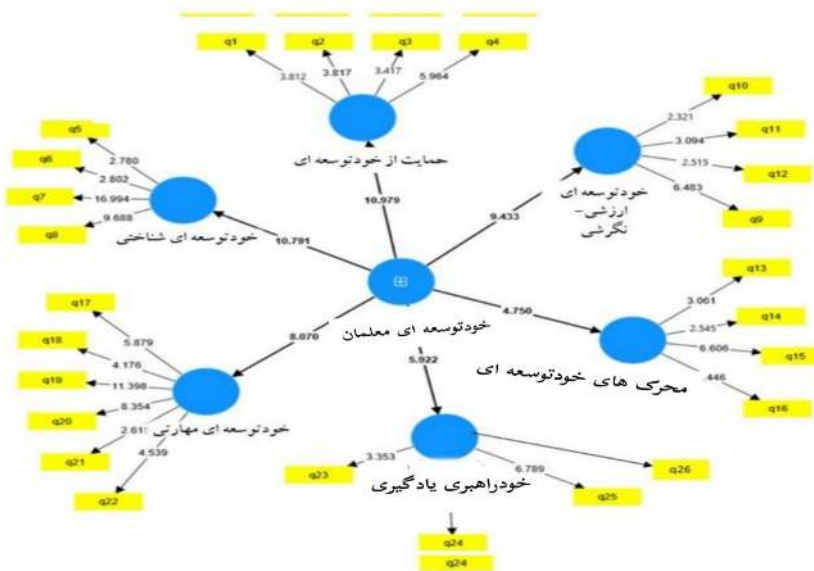
جدول ۵. ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق

متغیرها	حمایت از خود توسعه‌ای	خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی	خود راهبری یادگیری	خود توسعه‌ای شناختی	محرك های خود توسعه‌ای	خود توسعه‌ای ای مهارتی
AVE	۰/۵۶	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۶۴	۰/۷۴	۰/۵۹
حمایت از خود توسعه‌ای	۱					
خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی	۰/۳۸	۱				
خود راهبری یادگیری	۰/۳۷	۰/۵۲	۱			
خود توسعه‌ای شناختی	۰/۴۰	۰/۵۵	۰/۷۴	۱		
محرك های خود توسعه‌ای	۰/۱۸	۰/۲۴	۰/۵۷	۰/۲۹	۱	
خود توسعه‌ای مهارتی	۰/۲۹	۰/۲۹	۰/۶۴	۰/۳۸	۰/۴۰	۱

با توجه به اینکه با جایگذاری جذر AVE به جای اعداد ۱ در قطر اصلی ماتریس ارائه شده در جدول ملاحظه می شود که این مقدار برای هر یک از متغیرها بیش از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر است، ابزار تحقیق از روایی و اگرایی مناسبی نیز برخوردار است. پس از برازش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری به همراه اعداد معنی داری و ضرایب مسیر در شکل های (۱ و ۲) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

با توجه به نتایج شکل (۲) ضریب تعیین مدل برازش شده تحقیق با توجه به متغیرهای معنادار آن در جدول (۶) قابل مشاهده است. بر این اساس، بطور متوسط حدود ۴۷ درصد از تغییرات متغیر مدل خودتوسعه ای معلمان تحت تأثیر متغیرهای مستقل بیان می شود.

جدول ۶. ضریب تعیین سازه های مدل تحقیق

متغیرها	R	R ²
حمایت از خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۰۲	۴۹۶
خودتوسعه ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۴۹۶	۰/۴۸۷
خودراهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۰۷	۰/۴۹۹
خودتوسعه ای شناختی در آموزش و تدریس	۰/۵۵۵	۰/۵۴۸
محرك های خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۳۲۹	۰/۳۱۷
خودتوسعه ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۴۱۰	۰/۴۰۰

برای برازش مدل کلی (معیار GOF) نیز بررسی شد. بدین منظور شاخص بررسی اعتبار با افزونگی که کیفیت مدل ساختاری را نشان می دهد و شاخص بررسی اعتبار اشتراک یا روایی متقاطع را نشان می دهند استفاده شد که نتایج در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. شاخص های اشتراک (*Cr- Com*) و شاخص حشو (*Cr-Red*)

سازه	R ²	CR-Communality
حمایت از خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۰۲	۰/۵۶۵
خودتوسعه ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس	۰/۴۹۶	۰/۶۳۲
خودراهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۵۰۷	۰/۶۴۲
خودتوسعه ای شناختی در آموزش و تدریس	۰/۵۵۵	۰/۶۴۸
محرك های خودتوسعه ای معلمان مدرسه تلویزیونی	۰/۳۲۹	۰/۷۴۶
خودتوسعه ای مهارتی در آموزش و تدریس	۰/۴۱۰	۰/۵۹۷

$$GOF = \sqrt{(AvregeR^2 * AvregeCommunality)}$$

$$=0.610GOF = \sqrt{0.466 * 0.798}$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص GOF معرفی شده است (فرید، ۱۳۹۸) و حصول مقدار ۰/۶۱۰ برای GOF برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. نتایج آزمون متغیرهای تحقیق نیز در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸. آزمون متغیرهای تحقیق (مسیر مستقیم)

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	ضریب مسیر	مسیر
تایید	۰/۰۰۰	۸/۰۷	۰/۷۰۹	خود توسعه ای معلمان -> حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی
تایید	۰/۰۰۰	۹/۴۳	۰/۷۰۴	خود توسعه ای معلمان -> خود توسعه‌ای ارزشی - نگرشی در آموزش و تدریس
تایید	۰/۰۰۰	۱۰/۹۷	۰/۷۱۲	خود توسعه ای معلمان -> خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی
تایید	۰/۰۰۰	۱۰/۷۹	۰/۷۴۵	خود توسعه ای معلمان -> خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس
تایید	۰/۰۰۰	۴/۷۶	۰/۵۷۳	خود توسعه ای معلمان -> محرک های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی
تایید	۰/۰۰۰	۵/۹۲	۰/۶۴۰	خود توسعه ای معلمان -> خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی

نتایج جدول (۸) نشان می دهد که سطح معنی داری بین دو متغیر حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی و خود توسعه ای معلمان برابر ۰/۰۰۰ و ضریب مسیر نیز ۰/۷۰۹ است که میزان اهمیت این متغیر در مدل خود توسعه ای معلمان می باشد. ضریب مسیر بین خود توسعه‌ای ارزشی -

نگرشی در آموزش و تدریس و خودتوسعه‌ای معلمان ۰/۷۰۴ است. ضریب مسیر بین دو متغیر خودراهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی و خودتوسعه‌ای معلمان ۰/۷۱۲، بین خودتوسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس و خودتوسعه‌ای معلمان ۰/۷۴۵، بین دو متغیر محرک‌های خودتوسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی و خودتوسعه‌ای معلمان ۰/۵۷۳ و بین دو متغیر خودتوسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس و خودتوسعه‌ای معلمان ۰/۶۴۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش اعتبارسنجی الگوی خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی ایران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که همه متغیرهای مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است و مقدار آن ($GOF=0/61$) شد. در نهایت نیز متغیرهای پژوهش حدود ۴۷ درصد از تغییرات مدل خود توسعه‌ای معلمان را تبیین نمودند. نتیجه فرضیه اول پژوهش نشان داد که ضریب مسیر حمایت از خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی با خود توسعه‌ای معلمان برابر ۰/۷۹ شد. این یافته با نتیجه پژوهش عسکری نژاد و همکاران (۱۳۹۲)، کرد و احمدی (۲۰۱۶) و قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت متغیر حمایت از خود توسعه‌ای معلمان در واقع نقش مثبتی در جایگاه حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند. معلمان با دریافت این جایگاه و اهمیتی که سازمان آنان برای افزایش جایگاه حرفه‌ای می‌کند، تلاش می‌کنند تا توسعه حرفه‌ای در کار خویش را با اهمیت تلقی کرده و لذا نسبت به آن نگرش مثبتی داشته باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت حمایت از خود توسعه‌ای معلمان به‌مثابه افزایش جایگاه حرفه‌ای معلمان بوده و می‌تواند اثرات مثبتی در مسیر بالندگی آنان ایفا کند.

نتیجه فرضیه خود توسعه‌ای ارزشی-نگرشی در آموزش و تدریس و خود توسعه‌ای معلمان نیز با ضریب مسیر ۰/۷۴ تأیید شد. این یافته نتیجه پژوهش کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمی شغلی است که با ارزش‌های علمی سروکار دارد؛ از سویی دیگر نگرش‌های معلم در حرفه کاری خود و جامعه نیز در جایگاه معلمی وی نقش دارد. بنابراین هنگامی که در مسیر خود توسعه معلم ارزش‌ها و نگرش‌های خود معلم و از طرفی جامعه در خدمت ارتقای جایگاه معلمی باشد این موجب می‌شود که خود توسعه معلمان در بالندگی قرار گیرد. بنابراین

می‌توان نتیجه گرفت که خود توسعه‌ای ارزشی و نگرشی معلمان در توسعه کاری ایشان نقش مثبتی دارد.

نتیجه فرضیه خود راهبری یادگیری معلمان مدرسه تلویزیونی و خود توسعه‌ای معلمان نیز با ضریب مسیر ۰/۷۱ تأیید شد. این یافته با نتیجه پژوهش کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) همسو بود. در این مورد می‌توان گفت لازمه موفقیت در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، تعالی و افزایش دانش، نگرش و مهارت معلمان است (بنیادی و همکاران، ۱۴۰۰). معلمان باید نخست، به اندازه کافی در زمینه موضوعات علمی آموزش ببینند و کارکشته و ماهر شوند، در اجتماعات یادگیری هدفمند همکاری کنند و با پرسش‌هایی درگیر شوند که مستلزم تأمل و بازاندیشی است (رضایی، ۱۳۹۸). بنابراین وقتی معلمان در زمینه کاری و شغلی خود تخصص لازم را کسب کنند در واقع هنگامی که توانمندی کافی را کسب می‌کنند این موجب می‌شود تا مسیر توسعه حرفه‌ای و شغلی آنان در مسیر بالندگی قرار گیرد.

نتیجه فرضیه خود توسعه‌ای شناختی در آموزش و تدریس و خود توسعه‌ای معلمان نیز با ضریب مسیر ۰/۷۴ معنی‌دار و تأیید شد. این یافته با نتایج مطالعه عسکری نژاد و همکاران (۱۳۹۲) همسو بود. یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین مهارت‌ها در معلم، شناخت خود است یعنی توانایی و ظرفیت فرد در شناخت خویش و نیز شناسایی خواسته‌ها، نیازها و احساسات خویش. معلمی که شناخت خوب و کاملی از خود داشته باشد، بیش از هر چیز توانایی خود را در نظر می‌گیرد و در صورتی که احساس کند به درستی از عهده‌ی انجام این کار بر نمی‌آید، شیوه دیگری را انتخاب می‌کند. لذا می‌توان گفت خود توسعه‌ای شناختی معلم در آموزش و تدریس نقش اساسی در پیشرفت کاری و شغلی معلم دارد. زیرا این شناخت از خود معلم حاصل می‌شود و در نهایت در خدمت پیشرفت خود او نیز قرار می‌گیرد.

فرضیه تأثیر محرک‌های خود توسعه‌ای معلمان مدرسه تلویزیونی در خود توسعه‌ای معلمان با ضریب مسیر ۰/۵۷ نیز معنادار بود. در این مورد باید گفت معلمان، در این موضع هستند که نیازهای خود را برحسب شایستگی‌های که می‌تواند کار آن‌ها را تسهیل و اثربخشی آن‌ها را تضمین کند، ارزشیابی کنند؛ هرچه این ارزیابی قوی‌تر باشد زمینه پیشرفت و توسعه فردی در فرد بیشتر شکل می‌گیرد.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت محرک‌های زیادی می‌توانند زمینه بالندگی معلمان را فراهم کنند که این محرک‌ها در محیط‌ها و شرایط مختلف متنوع هستند. تأثیر خود توسعه‌ای مهارتی در آموزش و تدریس در خود توسعه‌ای معلمان نیز با ضریب مسیر ۰/۶۴ معنی‌دار و تأیید شد. این یافته با مطالعه قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) همسو بود. این متغیر ناظر بر آن بخش از صلاحیت‌هاست که به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود. معلمان باید با فناوری آشنا شوند و الفت بگیرند زیرا دانستن کاربرد فناوری بسیار مهم است؛ دانستن این که چه وقت از یک فناوری خاص استفاده کنند یا دانستن چرایی استفاده از یک فناوری معین برای کسب دانش موضوعی خاص، نوعی از دانش بی‌نهایت مهم، قابل انتقال و بی‌اندازه مرتبط است. بنابراین وقتی معلم با به روز نگه داشتن خود زمینه پیشرفت حرفه‌ای و شغلی خود را افزایش دهد موجب می‌شود این تخصص در کار و نتیجه تدریس او منعکس شود و تدریس کارآمد و به روزی داشته باشد.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه پیام نور است که در انجام آن معلمان مجری مدرسه تلویزیونی ایران همکاری لازم و صمیمانه‌ای داشتند؛ بدین‌وسیله از تمام این فرهیختگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید. همچنین از اساتید راهنما و مشاور نیز صمیمانه قدردانی می‌شود.

منابع

- ابیلی، خدایار. پورکریمی، جواد. مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۹). ارائه الگوی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۹(۲): ۱-۲۸.
- اسماعیلی، الهام. سامری، مریم. حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدائی، **رویکردهای نوین آموزشی**، ۱۴(۲): ۱۰۸-۱۲۸.
- قنبری، سیروس. اسکندری، اصغر. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی، **مدیریت بر آموزش سازمان‌ها**، ۶(۱): ۷۳-۱۰۲.
- کاظمی، مریم. منصوری، وحید. ذوالقدری، پروین. دهقان زاده، حجت. (۱۳۹۶). بررسی سطح دانش و مهارت **ICDL** معلمان در فرایند تدریس، **پژوهش‌های تربیتی**، ۴(۱): ۳۴-۴۱.

- پورکریمی، جواد. (۱۳۹۵). رابطه صفات برتر خود توسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهر ری)، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۷(۲۵): ۶۳-۸۶.
- مزاری، ابراهیم. زمانی، مهسا. (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی-رفتاری خود توسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری، **پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی**، ۷(۲۵): ۳۹-۵۱-۴.
- شرفی، محمود. بهار، محبوبه. (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی تأثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۷(۲۵): ۲۱-۴۵.
- عسکری نژاد، منیره. احمدی، سید علی اکبر. آذر، عادل. فروتنی، زهرا. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل خود توسعه‌ای منابع انسانی، **مدیریت سازمانهای دولتی**، ۴(۱): ۶۲-۷۸.
- کلباسی، آقا حسینی. فردین، مژگان. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی مجری برنامه شهاب، **مطالعات برنامه درسی**، ۱۵(۱): ۱۶۷-۱۹۲.
- Abdulakimovna, S. S. (2021). Teachers self-development as a criterion for increasing professional competence, **World Bulletin of Social Sciences**, 3(10): 58-60.
- Astakhova, N.A., Bondyreva, S.K., Smantser, A.P. (2018). Development of the axiosphere of the future teacher in the dialogue space of modern education, **The Education and Science Journal**, 20(7): 32-67.
- Bakken, A.S. (2019). Questions of autonomy in English teachers' discursive practices, **Educational Research**, 61(1):105-122.
- Cendon, E. (2018). Lifelong learning at universities: Future perspectives for teaching and learning, **Journal of New Approaches in Educational Research**, 7(2): 81-87.
- Hirsh, Å. (2014). The Individual Development Plan: supportive tool or mission impossible? Swedish teachers' experiences of dilemmas in IDP practice, **Education Inquiry**, 5(3):24613.
- Kim, S., Raza, M., Seidman, E. (2019). Improving 21-st century teaching skills: The key to effective 21-century learners, **Research in Comparative and International Education**, 14(1):99-117.
- Limone, P., Pace, R. (2018). Teacher training and digital paths: Revolution in the school – A project for lifelong learning. In I. Management Association (Ed.), **Teacher Training and Professional Development: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications** (pp. 657-675). **Hershey, PA: IGI Global**.
- McElearney, A., Murphy, C., Radcliffe, D. (2019). Identifying teacher needs and preferences in accessing professional learning and support, **Professional Development in Education**, 45(3): 433-455.
- Malm, B. (2009). Towards a new professionalism: Enhancing personal and professional development in teacher education, **Journal of Education for Teaching**, 35(1):77-91.

- Migliarini, V., & Stinson, C. (2021). Inclusive education in the (new) era of anti-immigration policy: enacting equity for disabled English language learners, **International Journal of Qualitative Studies in Education**, 34(1); 72-88
- Stone, M. (1974). Cross-validators choice and assessment of statistical predictions. **Journal of the royal statistical society**, Series B (Methodological), 36(2): 111-133.
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K., Obeidat, A., & Rawashdeh, A. J. M. S. L. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity, **Management Science Letters**, 10(13): 3189-3196.
- Yarmakeev, I., Kaplan, A., Valiakhmetova, N., Akhmadullina, R., & Sharafieva, A. (2019). Intra-School Support for Professional Self-Development of Teachers, **Int J Edu Sci**, 27(1-3): 39-44.

Designing and Validating the Self-Development Model of Iranian Television School Teachers

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.17, No 3, fall 2023, No.65*

Designing and Validating the Self-Development Model of Iranian Television School Teachers

Abbas Mohammadi¹, Maede Arshad Rad²

Abstract:

Purpose: Teachers have the main role in conveying educational content to students, and therefore, the development of their professional dimensions is inevitable for career advancement. The purpose of this research was to design and validate the self-development model of Iranian television school teachers.

Method: The present research method was quantitative-survey and practical in terms of purpose. The statistical population included the teachers of Iran's elementary television school who taught on the Quran and Education Network during the Corona epidemic (161 people), and based on Cochran's formula, 113 people were selected as available sampling methods. The research tool was a researcher-made questionnaire based on qualitative interviews and theoretical literature. Face validity was used for validity and Cronbach's alpha test was used for reliability, and its value was 0.83. For data analysis, confirmatory factor analysis was used with the help of PLS Smart software.

Findings: Findings: The findings showed that the path coefficient between value-attitude self-development in education and teaching and teachers' self-development is 0.704; between the self-directed learning of television school teachers and the self-development of teachers 0.712; The correlation between cognitive self-development in education and teaching and teachers' self-development was 0.745, between TV school teachers' self-development stimuli and teachers' self-development was 0.573, and between skill self-development in education and teaching and teachers' self-development was 0.640 ($P < 0.05$).

Conclusion: It can be concluded that the self-development model of Iranian television school teachers is valid and the planners of the education system can pay attention to these results to improve the quality of teachers' self-development.

Keywords: validation, self-development, Iranian television school.

¹- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Payam Noor, Iran, a_mohammadi@pnu.ac.ir

²- Master of Education Management, Payam Noor University, Tehran, Iran