



تأثیر توسعه حرفه ای منابع انسانی بر سلامت روان آنها (مورد مطالعه: معلمان مدارس منطقه ۵ استان تهران)

سمیه فجری*^۱

چکیده

هدف این پژوهش تأثیر توسعه حرفه ای منابع انسانی (معلمان) بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ استان تهران است. روش تحقیق براساس هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است. روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و میدانی می باشد که در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که روایی این پرسشنامه استاندارد توسط خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ به میزان ۰/۷۶۴ مشخص شد. نمونه آماری این تحقیق معلمان مدارس منطقه ۵ استان تهران می باشند که با روش نمونه گیری سیستماتیک تعداد ۲۲۱ نفر در نظر گرفته شد. در تحلیل داده ها در آمار توصیفی بمنظور بررسی ویژگیهای دموگرافیک و در آمار استنباطی با استفاده از آزمون رگرسیون فرضیه های تحقیق آزمون گردید. یافته های تحقیق نشان داد که توسعه حرفه ای منابع انسانی (معلمان) و ابعاد آن بر سلامت روان آنها تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: توسعه حرفه ای ، سلامت روان، فرایند، محتوا، زمینه.

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران (نویسنده مسئول) ghajaris@iau.ac.ir

مقدمه

نظام آموزشی دارای زیرساختهای اساسی دارد که ارکان آن نظام را شکل می دهند. یکی از مهمترین این ارکان معلمان هستند که موظفند دانش روز را کسب نموده و به افراد تحت تعلیم خود انتقال دهند. اینکه معلمان چه ویژگیهایی باید داشته باشند تا بتوانند از عهده تعلیم و تربیت دانش آموزان برآیند را باید در مفهوم توسعه منابع انسانی دریافت. توسعه منابع انسانی که در این تحقیق منظور معلمان هستند می تواند بر توسعه سایر منابع که دانش آموزان هستند تأثیر داشته باشد. منظور از توسعه منابع انسانی افزایش دانش و مهارت منابع انسانی به منظور پیشبرد منافع و اهداف سازمان می باشد. بنابراین توسعه حرفه‌ای رشد و شکوفایی توان انسان است که براین اساس انسان هم وسیله توسعه است و هم هدف آن. امروزه نظام آموزشی دارای نقش های اجتماعی و فرهنگی، آموزشی و تربیتی به طور به هم پیچیده و به هم پیوسته است (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰).

علاوه بر این سلامت افراد و جامعه تضمین کننده پویایی و کارآمدی افراد می باشد (نامدار، ۱۳۹۲) منظور از سلامت روان میزان تعادل فرد در مواجهه با مشکلات اجتماعی و سازگاری اجتماعی با محیط پیرامون خود بین رفتارهای خود می باشد.

فرایند آموزش در حال تغییر است و معلمان بعنوان یکی از ارکان نظام آموزش و پرورش باید با این تغییرات آشنا شوند تا زمینه های تغییر نگرش شخصی، شغلی و رفتار سازمانی مثبت در آنها تقویت گردد. این تغییر نگرش باید به آنها در موقعیتهای مختلفی که در شغل خود با آن مواجه هستند کمک نماید تا بتوانند با کسب دانش و مهارت جدید، تصمیمات آموزشی مطلوبی را برای بهبود رفتار و عملکرد خود و دیگران در سازمان داشته باشند. اگر معلمان فاقد دانش لازم و کافی برای تصمیم گیری در خصوص نحوه آموزش باشند ممکن است دانش آموزان را با مشکلات و خلأهای روانی مختلف روبرو کنند و علاوه بر به هم خوردن بهداشت روانی خود، سلامت روانی آنها را نیز با چالش مواجه نمایند (فرخی، ۱۳۹۵).

با توجه به حساسیت نظام آموزش و پرورش، برای اجرای موفق هر فعالیت آموزشی نیاز به ابزارهایی چون منابع مالی، فناوری، نیروی انسانی متعهد و دانشی مطرح است. زیرا این ابزارها باعث افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت مورد نظر می شود (محمدی، ۱۳۹۵).

نظام آموزش و پرورش عامل کلیدی توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و سیاسی هر جامعه محسوب می شوند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخشی برخوردار بوده اند. نظام آموزشی اثربخش بدون داشتن منابع انسانی کارآمد نمی تواند پاسخگوی مسئولیتهای روزافزون خویش باشند.

خروجی نظامهای آموزشی مختلف نیروی انسانی سالم، ماهر، متعهد و علمی می باشد. بنابراین اگر در مدارس معلمان بتوانند دانش علمی و رفتاری خود را افزایش دهند و به افراد حرفه ای بدل شوند، این موضوع می تواند بر سلامت فکری و روانی و تخصصی شدن خود آنها و افراد تحت مدیریت آنها تأثیرگذار باشد.

برای توسعه حرفه ای نیاز به ساختارهای قوی و نظری است که تحت تأثیر مولفه های توسعه حرفه ای همچون رهبری، تصمیم گیری، مشارکت، آموزش، برنامه ریزی و ... می باشد. در نظام آموزش در مدارس مشکلات عدیده ای وجود دارد که مدیران و معلمان در مدارس، و والدین با آن درگیر هستند و لزوم توجه به توسعه حرفه ای افراد شاغل در مدارس را الزامی می کند. برخی از این مشکلات شامل: بی انگیزه بودن منابع انسانی در مدارس، عملکرد پایین معلمان، افت تحصیلی دانش آموزان، پایین آمدن کیفیت آموزش، عدم توجه به نیازهای مادی و معنوی معلمان، مسائل مربوط به طراحی محتوای شغلی، و تعارض در نقش که در بین معلمان وجود دارد، تعارض بین دانش آموزان و معلمان، و عدم آگاهی یا آشنایی معلمان نسبت به فناوریهای نوینی که برای توسعه حرفه ای معلمان ضروری است و بر شیوه استفاده از آن بر سلامت روانی معلمان می تواند تأثیرگذار باشد، و... می باشد. با توجه به نقش استراتژیکی که معلمان در تعلیم و تربیت دانش آموزان به عنوان نسل آینده در سازمانها ایفا می کنند این نظام باید در زمینه توسعه حرفه ای معلمان و همچنین توجه به عناصر و ابزارها و عواملی که منجر به سلامت روان آنها می شود توجه داشته باشند که با توجه به تحلیل رفتار آنها مشخص شد که در توجه به سلامت روانی معلمان مورد غفلت قرار گرفته است و توجه زیادی به این موضوع نشده است. اگر معلمان بعنوان نیروی دانشی در این نظام به ایفای نقش بپردازند و از آرامش فکری کافی و سلامت جسمی و روانی لازم برخوردار باشند این موضوع بر دانش، مهارت و سلامت افراد تحت تعلیم آنها نیز می تواند مؤثر باشد و می تواند به تربیت افراد سالم و ماهر کمک نماید.

با توجه به اهمیت و نقش مهم و حیاتی نظام آموزش و پرورش، هر جامعه ای که دنبال پیشرفت و توسعه است باید به برنامه ریزی در خصوص دانشی شدن و حرفه ای شدن منابع انسانی خود مبادرت ورزد. با توجه به مسائل مطروحه این اصل در نظام آموزش و پرورش ایران نیز بعنوان یک ضرورت احساس می شود که لازمه آن تربیت و توسعه حرفه ای منابع انسانی در این نظام می باشد. در واقع معلمان باید با سبکها و شیوه های جدید تدریس آشنا شوند تا بتوانند مدارس را از شکل سنتی به سمت انعطاف پذیری بیشتر سوق دهند. در ادامه این تغییر، زمینه های تغییر رفتار شغلی و سازمانی را در خود و تغییر رفتار اجتماعی دانش آموزان را فراهم نمایند. نگرش سیستمی در خصوص این موضوع می تواند توسعه دهنده نگاه کل نگر در خصوص توسعه حرفه ای نیروی انسانی گردد که این خود زمینه ساز مدیریت توسعه پایدار می باشد. ضمن اینکه با افزایش دانش و مهارت در مدیریت زندگی شخصی و سازمانی و اجتماعی فشارهایی که ناشی از ورود تکنولوژی و ایجاد استرس و اضطراب و افسردگی ناشی از آن در سطح جامعه است کاهش می یابد و جامعه تحت این آموزشها به یک جامعه سالم و حرفه ای تبدیل می گردد. بنابراین سوال اصلی این پژوهش این است که توسعه حرفه ای معلمان چه تأثیری بر سلامت روان دانش آموزان منطقه ۵ شهر تهران می تواند داشته باشد؟

بر این اساس اهداف این مقاله را می توان اینطور مطرح نمود که هدف پژوهش حاضر این است که تأثیر توسعه حرفه ای معلمان و ابعاد آن (زمینه، محتوا، فرایند) بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران بررسی شود.

مبانی نظری

در مباحث جامعه‌شناسی، نهاد آموزش و پرورش نقش مهمی را در تعلیم و تربیت انسانها در جامعه ایفا می‌کند. از بدو آفرینش انسان به نوعی با تعلیم و تربیت سروکار داشته است اما با پیدایش نظامهای سیاسی و نهادی بنام دولت، آموزش و پرورش شریان حیاتی جوامع انسانی گردید و حالت رسمی به خود گرفت. نقش نیروی انسانی در جامعه از چنان اهمیتی برخوردار است که به عقیده برخی از اقتصاددانان، منابع انسانی متخصص و ماهر محسوب می‌شود. انسان پرورش یافته سازمانی فردی است که با سازمان هیچ مشکلی ندارد و تمام تخصص و تجربه و علم خود را با رغبت و اشتیاق در اختیار سازمان و اهداف آن قرار دهد (سلطانی، ۱۳۹۱).

توسعه حرفه ای به معنای رشد منابع بالقوه موجود و توسعه ساختار سازمان با استفاده از برنامه هایی است که منجر به بهره وری می‌شود. برنامه های توسعه حرفه ای عموماً به برنامه های اطلاق می‌شود که متمرکز بر فعالیتهای انفرادی کارکنان است. بیشترین تمرکز در این برنامه‌ها تأکید بر نقش فرد و ارتقاء کارآیی اوست. این برنامه ها شامل موضوعاتی در زمینه تدریس همچون محیط کار، ارزیابی فرایند مسیر شغلی، مهارتهای مربوط به نحوه انجام کار خود ارزیابی شغلی می‌باشد. در این برنامه ها به کارکنان توصیه می‌شود که دیگر زمینه های مربوط به آموزش مانند روابط بین کارکنان و مدیران را که شامل مشاوره، پرورش و روش های مدیریتی است را مورد توجه قرار می‌دهند. مورد دوم مربوط به جنبه های فردی و شخصیتی است که شامل مهارتهای مدیریت استرس، مدیریت زمان، توسعه روابط مثبت بین فردی، و توجیه پیشرفت در تمامی ابعاد زندگی فردی است.

تکیه بر برنامه های توسعه حرفه ای بعنوان ابزار نوسازی و تأکید بر آموزشهای انسانی باعث می‌شود تا کارکنان از نیازها و مهارتهای حرفه ای خود آگاه شوند. مطالعه بر برنامه های توسعه حرفه ای متناسب با عوامل شغلی برای تعیین نگرش، تعهد، عقاید، و ارزش های مشترک بین اعضاء و چگونگی تغییر این عوامل در دوره های مختلف شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است (تیلور^۱، ۲۰۲۳).

معلمانی یکی از ارکان مهم نظام آموزشی هستند و مهمترین عامل ایجاد تغییر در آموزش و پرورش و همچنین در جامعه محسوب می‌شوند. به عبارتی اگر معلمان به سمت کسب دانش روز حرکت نمایند و آن را بیاموزند و در رفتار خود متجلی نمایند می‌توانند بر افراد تحت تعلیم خود نیز اثر بگذارند و آنها را به کسب و توسعه دانش ترغیب نمایند. بنابراین از یک سو معلمان تحت تأثیر آموزش قرار می‌گیرند و از سوی دیگر خود عامل تغییر در جامعه هستند. با این توصیف نقش آنها در فرایند تعلیم و تربیت نیروی انسانی انکارناپذیر است (جویس و همکاران^۲، ۱۹۹۸). در این بین آنچه اهمیت پیدا می‌کند تا این تغییر در عرصه های مختلف جامعه اتفاق بیافتد توسعه حرفه ای معلمان است که منوط به یادگیری می‌باشد. اینکه یادگیری چگونه انجام شود که منجر به تغییر و انتقال دانش شود چالش مهمی در نظام آموزش و پرورش می‌باشد.

مفهوم توسعه حرفه ای معلمان از اواسط قرن ۲۰ و با ضرورت یافتن اجرای اصلاحات در نظامهای آموزش پدیدار شده است. در شکل گیری این مفهوم یافته های پژوهشی و بررسی مقایسه ای نظامهای آموزشی تأثیر زیادی داشته است. زیرا بصورت علمی نشان داده شده است که معلم در انجام اصلاحات آموزش نقش دو سویه ای دارند. از یکسو

^۱ Taylor

^۲ Joyce, et al

موضوع اصلاحات آموزش و از سوی دیگر عامل آموزش محسوب می شوند. لذا عمده ترین اهداف رایج در آموزش معلمان شامل: حرفه ای سازی (تمرکز بر معلمان با کیفیت پایین یا بدون کیفیت)، ظرفیت سازی در معلمان (آماده سازی معلمان برای پذیرش مسئولیتهای جدید یا مواجه با تغییرات برنامه های درس)، به روز کردن معلمان (به روز نگهداشتن توانایی تدریس مناسب با شرایط و روشهای جدید تدریس).

توسعه حرفه ای معلمان عبارتند از فرایندها و فعالیتهای طرحریزی شده به منظور افزایش دانش و مهارتها و نگرشهای حرفه ای معلمان تا آنها بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان خود شوند (کاسکی^۱، ۲۰۲۰).

توسعه حرفه ای تلاش برای بالا بردن ظرفیتهای معلمان برای تدریس مؤثر و مسلح شدن به مهارتها و نگرشها و دانش های جدید است (گال^۲، ۱۹۸۵). تمایل و گرایش به تغییر، نیاز همه معلمان است و این امر با ارتباط بین شناخت، باور و دانش معلمان با تغییرات رخ داده برقرار می گردد (ادواردز^۳، ۲۰۱۲). بنابراین توجه به یادگیری مداوم معلمان و همچنین فعالیتهای یادگیری بلندمدت از دوره های دانشگاهی تا آموزش ضمن خدمت جزء برنامه های دانش توسعه حرفه ای منابع انسانی است.

تعریف دی^۴ (۲۰۱۹) به خوبی یادگیری معلمان را در بافت وسیع تری از تغییرات و عوامل درهم تنیده نشان میدهد. او می گوید: توسعه حرفه ای مرکب از تجارب یادگیری طبیعی، فعالیتهای آگاهانه و طراحی شده مستقیم و غیرمستقیم می باشد که برای تک تک بچه ها، گروههای خاص و حتی کل مدرسه مفید است و در نهایت فعالیتهای انجام شده منجر به بهبود کیفیت آموزش می شود.

توسعه حرفه ای فرایندی است که به تنهایی و یا با سایر فرایندها و فعالیتهای برای معلمان امکان مرور مباحث، دوباره سازی یک نوع فعالیت یادگیری و حتی ایجاد حس تعهد و پایبندی به اخلاقیات حرفه ای را فراهم می کند و اینگونه است که می تواند دانش، مهارت و الزامات هوش هیجانی، طراحی آموزشی و تعامل با همکاران جوان را در طول زندگی آموزشی در راستای تفکرات حرفه ای بدست آورند.

گروه تعلیم و تربیت لور (۲۰۱۵) توسعه حرفه ای معلمان را در سه بخش توسعه دانشگاهی، توسعه آموزشی و توسعه سازمانی مطرح می کند. توسعه حرفه ای پیش بینی مداوم فرصتها برای بهبود مهارتها و شایستگی ها، و دانش است. توسعه حرفه ای بعنوان مهیاکننده فرصتهای آموزشی و آموزش شغلی در نظر گرفته شده است.

اتحادیه آموزش (۲۰۱۵) شش حیطه را در تمرکز بر ارتقای کیفیت توسعه حرفه ای معلمان در نظر گرفته است که شامل معلم محوری، مداومت و پایداری، مدرسه محوری، مبتنی بر نیازهای دانش آموزان، یادگیری بزرگ محور می باشد. برای توسعه حرفه ای معلمان سه نوع فعالیت یادگیری وجود دارد: یادگیری خاص، یادگیری عمومی، یادگیری پیشرفته (انجمن ملی حفظ و بهبود انگلستان، ۲۰۱۵).

بطور کلی مؤلفه های توسعه حرفه ای در سه بخش طبقه بندی می شود:

- ۱- زمینه: شامل سازمان، فرهنگ یا مکانی است که یادگیری جدید در آن صورت می گیرد. این مؤلفه و ماهیت آن مشخص می کند که چه موقع، کجا، و چرا توسعه حرفه ای صورت می گیرد. در واقع بنیان نظام آموزشی اند.

¹. Guskey
². Gall
³. Edwards
⁴. Day

۲- محتوا: شامل دانش و مهارتی است که معلمان برای انجام وظایف آموزشی خود به آن نیاز دارند و باید با مشارکت در فعالیتهای توسعه حرفه ای کسب نمایند. این مؤلفه و ماهیت آن مبتنی بر بخشهای تحقیقاتی و فرایندهای آموزشی اند .

۳- فرایند: شیوه کسب دانش و مهارت جدید را نشان میدهد. این مؤلفه در مورد چگونگی توسعه حرفه ای بحث می کند (سوشف و همکاران، ۲۰۰۷).

ملکی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "آینده پژوهی توسعه حرفه ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ با رویکرد سناریونویسی" بر مبنای هدف کاربردی و بر مبنای استراتژی آینده پژوهشی اینگونه نتیجه گیری کردند که ۱۵ عامل کلیدی از میان عوامل ۵۲ گانه شناسایی شده در مرحله مصاحبه، بیشترین تأثیر را بر آینده توسعه حرفه ای مدیران دارد. با تهیه سبد سناریوها برای این عوامل، ۴۵ وضعیت محتمل برای ۱۵ عامل تعریف شده است. وضعیت محتمل برای هر عامل طیفی از وضعیتهای مطلوب تا نامطلوب را پوشش می داد. نتیجه گیری: با تشکیل ماتریس ۴۵*۴۵ و تحلیل های انجام شده توسط نرم افزار سناریو ویزارد، ۱۱ سناریوی قوی، ۲۹ سناریوی باورکردنی و ۳۹ سناریوی ضعیف استخراج شد.

عظیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "واکاوی فرایند توسعه حرفه ای مبتنی بر تجارب زیسته معلمان درس پژوه" با استفاده از روش پژوهش کیفی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان درس پژوه بود که در زمینه درس پژوهی موفقیت هایی را کسب کرده و نیز صاحب نظرانی که در مورد درس پژوهی، اقدام به تألیف مقاله و کتاب کرده بودند. با روش نمونه گیری هدفمند و بعد از انجام ده مصاحبه نیمه ساختاریافته، به اشباع نظری در داده ها دست یافتیم. پس از تحلیل مضمون مصاحبه ها، پنج مقوله عمده شامل رویکرد، فرهنگ، هسته فنی، عوامل زمینه ای و پیامدها پدیدار شد و در نهایت الگوی پژوهش بر اساس رویکرد سیستمی ترسیم شد. درس پژوهی در بافت فرهنگ خاصی با مختصات مشارکتی و نقدپذیری صورت می گیرد. رویکرد درس پژوهی هدف گرایانه، فرایند محور، خلاقیت محور است و با زمینه هایی مانند تفکر تأملی معلم، برقراری ارتباط، پژوهشگری و حل مسئله منجر به اصلاح و بهبود روش های تدریس، تسهیلگری و تعمیق بخشی به یادگیری و عاملیت یادگیرنده می شود. نتایج این فرایندها بر معلم و دانش آموز پیامدهایی از جمله توسعه حرفه ای، رضایت شغلی، لذت از یادگیری و علاقه مندی به مدرسه را در پی دارد. در نهایت الگوی ارائه شده در قالب گروه کانونی، اعتباربخشی شد.

حجازی و همکاران (۱۳۸۸) برای توسعه حرفه ای دو رویکرد سنتی (نظارت بالینی، ارزشیابی در کلاس درس) و بدیل (توسعه خودگردان، توسعه مشارکتی، توسعه تغییر محور کارکنان، مشارکت معلمان در نقشهای جدید، توسعه مهارت، مدل های مبتنی بر پروژه، مدل مدارس توسعه حرفه ای، مدل شبکه های معلمان، مشارکت بین موسسه ای، اقدام پژوهی، و آموزش از راه دور) را معرفی کرده اند.

گایبل و همکاران^۲ (۲۰۱۵) الگوی توسعه حرفه ای را شامل: مدل توسعه حرفه ای استاندارد، الگوی توسعه محور، و

^۱ So shef , et al

^۲ Gaible

الگوی توسعه حرفه ای خودراهبر می دانند.

پرداخت چی و همکاران (۱۳۹۱) توسعه حرفه ای معلمان را شامل، افزایش دانش و مهارت، تغییر شیوه کلاس داری، تغییر شیوه تدریس، افزایش تمرکز بر دانش محتوایی، ایجاد فرصت برای یادگیری فعال، استفاده از شیوه درس پژوهی، بهبود نمرات در آزمونهای استاندارد میدانند.

ویلیج و ریمرز (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان نحوه توسعه حرفه ای معلمان نشان دادند که این مفهوم باید بعنوان فرایندی تلقی شود که از دوره پیش از خدمت شروع شده و زندگی شغلی فرد را در برگیرد و هم اینکه بصورت نظام مند طراحی، حمایت و بررسی شود.

بهداشت و سلامت روان عبارت است از سازگاری فرد با خود و محیط و استفاده از تمام توانایی ها، قابلیت های خویش در زندگی (نوبی نژاد، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه سلامت روان نگرشهایی از قبیل تسلط هیجانی، علاقه به دوستی، همدلی، همدردی، پذیرش مسئولیت و توانایی تصمیم گیری که صفات شخصیت زیربنایی آنهاست را در بر می گیرد. اخیراً شخصیت بعنوان یک موضوع مرتبط با سلامت روان مورد بررسی قرار گرفته است و شواهد زیادی نشان میدهد که صفات شخصیت در ایجاد، کاهش، و یا از بین بردن اختلالات روانی حمایت کرده است.

مهمترین مشکل انسان در عصر کنونی، اضطراب و افسردگی و عدم وجود آرامش روانی و اطمینان قلبی است. براساس دیدگاههای دینی چیزی که می تواند این نیاز را برآورده نماید یاد خداست (آذربایجانی، ۱۳۹۷).

در دین اسلام هم به این موضوع توجه شده است که نیل به جامعه ایده آل نیازمند شناخت همه جانبه عوامل زمینه ساز آن است که یکی از این عوامل سلامت روان، جلوگیری از اختلالات روانی است که در جوامع امروز بطور چشمگیری خودنمایی می کند. در واقع دینداری با توجه به رابطه دوسویه ای که با شخصیت و صفات آن دارد می تواند یکی از عوامل مهم بر سلامت روان باشد. طوری که با تقویت ویژگیهای فضیلت محور مثل وظیفه شناسی، صمیمیت، همدلی، نوع دوستی، تواضع می توان بر سلامت روان تأثیر گذاشت (کوتیز و همکاران، ۲۰۱۵).

کندلر (۲۰۲۳) در تحقیق خود نشان داد که نگرش منفی افراد نسبت به زندگی که در اثر نداشتن باورهای مذهبی بوجود می آید، موجب افزایش ریسک بیماریهای روانی می شود.

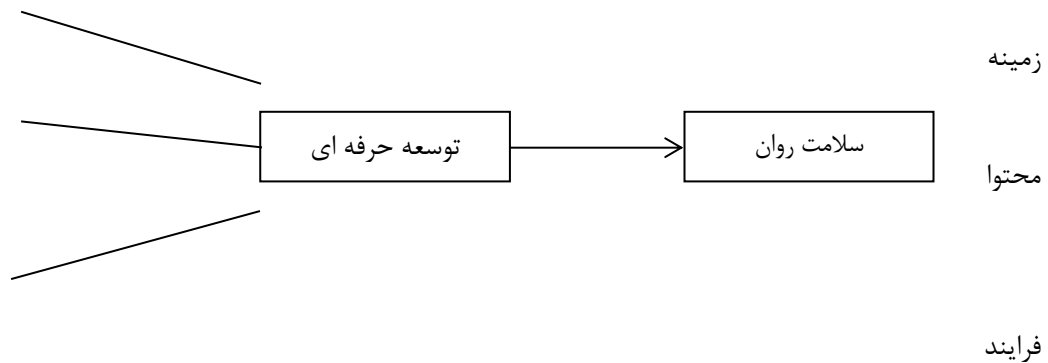
فلنلی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رابطه اعتقاد به زندگی پس از مرگ و سلامت روان نشان دادند که رابطه مستقیمی بین این دو وجود دارد.

تحقیقات نشان میدهد که برنامه های مدرسه محور که سلامت روانی را ترویج می کند در امر تربیت مؤثرترند، بویژه اگر از رویکردهایی مثل رشد مهارت های فردی، درگیری والدین در امور مدرسه، تغییر در محیط روانی-اجتماعی مدرسه بعنوان برنامه های کلی مدرسه استفاده نمایند.

داشتن معنا در زندگی و احساس تعلق به منبعی والا، امید به خدا در شرایط مشکل زای زندگی و بهره مندی از حمایت های اجتماعی و معنوی جزء منابعی است که افراد مذهبی با بهره گیری از آنها می توانند در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی آسیب کمتری را تحمل می کنند (فکوری، ۱۳۹۲). با توجه به این ادبیات مطروحه فرضیه های تحقیق به صورت زیر تدوین می گردد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: توسعه حرفه ای منابع انسانی (معلمان) بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد. فرضیه فرعی: ابعاد توسعه حرفه ای (زمینه، محتوا، فرایند) منابع انسانی (معلمان) بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد. براساس این فرضیه ها مدل مفهومی به شکل زیر ترسیم می گردد:



توسعه حرفه ای (سوشف و همکاران، ۱۹۹۷)، سلامت روان (ویلسون، ۱۹۹۵)

روش شناسی

با توجه به عنوان پژوهش که تأثیر توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها را مورد بررسی قرار می دهد، روش تحقیق پیش رو برحسب هدف، کاربردی، و براساس روش گردآوری داده ها و روابط بین متغیرها؛ توصیفی-پیمایشی است. بر این اساس روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای و میدانی (پیمایشی) است. در روش کتابخانه ای با مراجعه به کتابها، مقاله ها، و مجله های علمی معتبر ادبیات نظری تحقیق جمع آوری گردید و در روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد که براساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای و با ۱۶ سوال طراحی گردید، در ابتدا ویژگیهای زندگینامه ای افراد نمونه آماری از جمله سن، سابقه خدمت، جنسیت، و وضعیت تأهل آنها مشخص شد و سپس برحسب سوالات پرسشنامه، متغیرهای پژوهش که شامل توسعه حرفه ای و ابعاد آن و سلامت روان بود، اندازه گیری شد. برای سنجش روایی پرسشنامه، از نظر خبرگان استفاده شد و بر مبنای روایی صوری روایی پرسشنامه توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ عدد ۰/۷۶۳ بدست آمد. جامعه آماری این پژوهش معلمان مدارس منطقه ۵ شهر تهران بود که تعداد ۲۱۱ فرد بعنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری سیستماتیک انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و پس از جمع آوری پرسشنامه ها درارتباط با تحلیل داده های پژوهش تصمیم گیری شد که در بخش بعد به آن اشاره می شود.

تجربه و تحلیل داده ها

در تحلیل داده های بدست آمده از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای سنجش نرمال بودن متغیرها و از آزمون رگرسیون برای سنجش تأثیر متغیر مستقل (توسعه حرفه ای و ابعاد آن) بر متغیر وابسته استفاده گردید.

تأثیر توسعه حرفه ای منابع انسانی بر سلامت روان آنها (مورد مطالعه: معلمان مدارس منطقه ۵ استان تهران)

آمار توصیفی تحقیق نشان داد در نمونه آماری براساس متغیر جنسیت ۳۹٪ مرد و ۶۱٪ زن هستند. همچنین متغیر سن نشان میدهد که ۶۱٪ بین ۳۱-۴۰ و ۲۹٪ بین ۴۱-۵۰ هستند. متغیر تأهل نشان میدهد ۹۵٪ افراد نمونه متأهل هستند. از لحاظ سابقه خدمت نتایج نشان داد که ۲۱٪ بین ۲۱-۲۵ و ۱۷٪ بین ۱۱-۱۵ سال هستند. در مورد میزان تحصیلات افراد نمونه ۷۱٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۴٪ دارای کارشناسی ارشد می باشند. آزمون نرمال بودن متغیرها نشان می دهد که متغیرها بیش از ۰/۰۵ است بنابراین با احتمال ۰/۹۵ متغیرها از وضعیت نرمال برخوردارند. آزمون رگرسیون برای اندازه گیری تأثیر توسعه ای حرفه ای معلمان و ابعاد آن بر سلامت روان آنها به صورت زیر است:

فرضیه فرعی اول: زمینه توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱- آزمون هم خطی فرضیه فرعی اول

سطح معناداری (sig)	آماره t	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
0/000	124/264	0/078	1	0/078
		0/295	210	16/788
			211	16/866
				جمع

متغیر وابسته: سلامت روان

عوامل پیش بینی کننده: زمینه توسعه حرفه ای معلمان

جدول ۲- ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی اول

ضرایب		سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد
بتا	خطای استاندارد				
B					
زمینه	۰/۱۷۶	۰/۴۰۹	۰/۴۱۴	۰/۲۲۳	۰/۰۹۰
مقدار مناسب	۰/۶۶۵	۴/۸۱۹			۳/۸۶۹

در جدول (۱) فرض هم خطی بودن رگرسیون به علت اینکه Sig کمتر از ۰/۰۵ است مورد تأیید است. با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۲) ضریب استاندارد بتا نشان دهنده سهم نسبی متغیر زمینه توسعه حرفه ای (مستقل) در تبیین سلامت روان (متغیر وابسته) است که این سهم معادل ۰/۲۲۳ است که این نشان دهنده تأثیر این بعد از متغیر مستقل در متغیر وابسته است. از آنجا که سطح معناداری پارامتر ضریب رگرسیون متغیر مستقل کمتر از ۰/۰۵ است فرض تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت با عدد صفر رد می شود. لذا فرضیه فرعی اول تأیید می شود.

فرضیه فرعی دوم: محتوا توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

جدول ۳-آزمون هم خطی فرضیه فرعی دوم					
سطح معناداری (sig)	آماره t	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۴۴	۶/۰۱۸	۱/۳۱۰	1	۱/۳۱۰	رگرسیون
		۰/۴۳۴	210	۲۴/۷۴۶	باقیمانده
			211	۲۶/۰۵۶	جمع

متغیر وابسته: سلامت روان

عوامل پیش بینی کننده: محتوا توسعه حرفه ای معلمان

جدول ۴-ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم					
ضرایب					
سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۴۸	۱/۹۷	۰/۲۲۴	۰/۲۱۳	۰/۳۷۱	زمینه
۰/۰۰۵	۲/۹۴۱		۰/۸۰۷	۲/۳۷۴	مقدار مناسب

در جدول (۳) فرض هم خطی بودن رگرسیون به علت اینکه sig کمتر از ۰/۰۵ است مورد تأیید است. با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۴) ضریب استاندارد بتا نشان دهنده سهم نسبی متغیر محتوا توسعه حرفه ای (مستقل) در تبیین سلامت روان (متغیر وابسته) است که این سهم معادل با ۰/۲۲۴ است که این نشان دهنده تأثیر مستقیم و مثبت این بعد از متغیر مستقل در متغیر وابسته است. از آنجا که سطح معناداری پارامتر ضریب رگرسیون متغیر مستقل کمتر از ۰/۰۵ است فرض تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت با عدد صفر رد می شود. لذا فرضیه فرعی دوم تأیید می شود.

فرضیه فرعی (۳): فرایند توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

تأثیر توسعه حرفه ای منابع انسانی بر سلامت روان آنها (مورد مطالعه: معلمان مدارس منطقه ۵ استان تهران)

جدول ۵-آزمون هم خطی فرضیه فرعی سوم

سطح معناداری (sig)	آماره t	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۳۶	۸/۶۷۳	۱/۵۳۸	1	۱/۵۳۸	رگرسیون
		۰/۴۱۶	210	۲۳/۷۸۰	باقیمانده
			211	۲۵/۳۴۰	جمع

متغیر وابسته: سلامت روان

عوامل پیش بینی کننده: فرایند توسعه حرفه ای معلمان

در جدول (۵) فرض هم خطی بودن رگرسیون به علت اینکه Sig کمتر از ۰/۰۵ است مورد تأیید است. با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۶) ضریب استاندارد بتا نشان دهنده سهم نسبی متغیر محتوا توسعه حرفه ای (مستقل) در تبیین سلامت روان (متغیر وابسته) است که این سهم معادل با ۰/۲۴۵ است که این نشان دهنده تأثیر مستقیم و مثبت این بعد از متغیر مستقل در متغیر وابسته است. از آنجا که سطح معناداری پارامتر ضریب رگرسیون متغیر مستقل کمتر از ۰/۰۵ است فرض تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت با عدد صفر رد می شود. لذا فرضیه فرعی سوم تأیید می شود.

جدول ۶-ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب			
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	B	
		بتا	خطای استاندارد		
۰/۰۴۲	۱/۹۸۴	۰/۲۴۵	۰/۲۰۸	۰/۴۰۱	زمینه
۰/۰۰۵	۲/۹۰۸		۰/۷۹۱	۲/۳۰۲	مقدار مناسب

فرضیه اصلی: توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

جدول ۷-آزمون هم خطی فرضیه اصلی

سطح معناداری (sig)	آماره t	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰/۰۴۷	۰/۷۹۷	۰/۸۴۳	1	۰/۸۴۳
		۰/۲۹۴	210	۱۶/۷۵۷
			211	۱۷/۶۰۹
متغیر وابسته: سلامت روان				
عوامل پیش بینی کننده: توسعه حرفه ای معلمان				

جدول ۸- ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

ضرایب				
سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	
		بتا	خطای استاندارد	B
۰/۴۰۸	۱/۹۶۹	۰/۲۲۰	۰/۱۷۶	۰/۲۹۹
۰/۰۰۰	۴/۲۰۶		۰/۶۶۵	۰/۷۸۴
				زمینه
				مقدار مناسب

در جدول (۷) فرض هم خطی بودن رگرسیون به علت اینکه sig کمتر از ۰/۰۵ است مورد تأیید است. با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۸) ضریب استاندارد بتا نشان دهنده سهم نسبی متغیر توسعه حرفه ای (مستقل) در تبیین سلامت روان (متغیر وابسته) است که این سهم معادل با ۰/۲۲۰ است که این نشان دهنده تأثیر مستقیم و مثبت این بعد از متغیر مستقل در متغیر وابسته است. از آنجا که سطح معناداری پارامتر ضریب رگرسیون متغیر مستقل کمتر از ۰/۰۵ است فرض تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت با عدد صفر رد می شود. لذا فرضیه فرعی سوم تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

امروزه با توجه به شرایط متغیر و منعطف محیطی و نوآوری های محیطی مبتنی بر عصر تکنولوژی و ارتباطات و اطلاعات و فشارهای ناشی از آن بر انسان، اهمیت بهداشت و سلامت روانی در جوامع گسترش یافته است. بنابراین مسئولیت سازمانها و جوامع در زمینه برنامه ریزی برای افزایش آمادگی انسانها برای فعالیت در این عرصه و ایجاد شرایط مطلوب برای فعالیت اثربخش را بیشتر کرده است. ارتقاء بهداشت و سلامت روانی افراد از طریق توسعه و پرورش منابع انسانی سازمانها امکان پذیر است. یافته های این تحقیق که با هدف تأثیر توسعه حرفه ای معلمان بر سلامت روان آنها در مدارس منطقه ۵ شهر تهران انجام گردید نشان داد که توسعه و پرورش معلمان در زمینه، محتوا و فرایند توسعه حرفه ای می تواند بر میزان سلامت آنها تأثیر بگذارد. توجه به سلامت روانی به منظور کاهش اضطراب، استرس، افسردگی، اختلالات روانی و سلامت جسمی صورت می گیرد. بنابراین اگر معلمان به صورت

خودجوش در زمینه کسب دانش روز، یا سبکهای جدید تدریس، و هماهنگی با سازمان یا مدرسه خود و... تلاش نمایند، این امر باعث کسب دانش و افزایش دانش شغلی و سازمانی آنها می شود و زمینه پویایی آنها برای فعالیتهای آموزشی و همچنین کسب مهارتهای جدید برای نحوه تعامل با همکاران و دانش آموزان را فراهم می کند. در واقع توسعه حرفه ای افراد منوط به تقویت فرهنگ یادگیری، کسب دانش و مهارتهای لازم برای انجام فعالیتهای آموزشی، یادگیری شیوه های جدید آموزشی و مراحل هر یک از آنها در مدارس می باشد که اگر معلمان در این زمینه بتوانند در جهت توسعه و پرورش خود تلاش نمایند بی شک آثار این تغییر در سلامت روانی آنها و بروز رفتارهای شغلی، سازمانی، و اجتماعی مطلوب توسط آنها نمایان خواهد گردید.

برای تأمین سلامت روان معلمان در مدارس، بخشی از شرایط ایجاد این موضوع باید توسط معلمان صورت گیرد ولی بخشی دیگر از آن باید از طریق نظام آموزشی انجام شود. بنابراین مدیران مدارس نیز برای تأمین سلامت روانی معلمان خود باید برنامه هایی را در جهت توسعه معلمان خود در نظر بگیرند. چون معلمان هم باید تحت پوشش تغییر قرار گیرند و هم اینکه خود ایجاد کننده تغییر باشند، زیرا رفتار آنها بر تربیت نسل آینده نیز می تواند تأثیرگذار باشد. بنابراین لزوم توجه به تقویت ابعاد توسعه حرفه ای که در این تحقیق شامل زمینه توسعه، محتوا و فرایند توسعه حرفه ای معلمان بود، برای تقویت دانش و مهارت معلمان مدارس ضروری می باشد. به منظور تحقق این امر پیشنهاد می شود که در مدارس فرهنگ یادگیری و توسعه حرفه ای برای معلمان ایجاد گردد تا براساس آن ارزشها و هنجارهای جدیدی در خصوص این مفهوم و راههای گسترش آن در نظر گرفته شود. افزایش سطح ادراک افراد در خصوص مفهوم توسعه حرفه ای باعث می شود که آنها درگیر مسائل کلان تر و مهم تری گردند و اشتیاق آنها برای کسب دانش جدید گسترش یابد. درک مفهوم سلامت روان می تواند بر افزایش بهداشت روانی آنها تأثیرگذار باشد و آنها را از درگیر شدن با بیماریهای روانی مثل، استرس، اضطراب، افسردگی دور می کند و بدنبال آن زمینه بروز ناراحتی های جسمانی را در این افراد کاهش دهد. همچنین پیشنهاد می شود در خصوص تقویت برنامه های آموزشی و محتوای آنها دقت نظر بیشتری صورت گیرد و از فناوریهای جدید و سبکهای جدید آموزش در مدارس برای توسعه حرفه ای معلمان استفاده شود تا از این طریق معلمان برای کسب دانش برای فعالیت با فناوری جدید ترغیب شوند و مدرسه را به محیط پویایی برای رشد فکری، ارزشی و علمی تبدیل نمایند و در نهایت پیشنهاد می شود که در زمینه شفافیت مراحل توسعه حرفه ای سطح آگاهی معلمان افزایش یابد تا از این موضوع آگاه باشند که با انتخاب هر یک از سبکهای تدریس و استفاده از آن، چه فرایندی برای آموزش پیش روی آنها قرار دارد. به محققان آینده نیز توصیه می شود که در تحقیق های آتی موانع و چالشهایی که برای اجرای برنامه های توسعه حرفه ای و سلامت روان وجود دارد را با دید حرفه ای مورد بررسی قرار دهند تا زمینه های استفاده از این مفاهیم هم در نگرش معلمان و مدیران، هم در نظام آموزش و پرورش و هم در نهادهای دیگر افزایش یابد.

منابع

-آذربایجانی، علی (۱۳۹۷) جهانی شدن و تحول نقش مدیران آموزشی، نشر پژوهشکده تعلیم و تربیت.

-حجازی، سید یوسف؛ پرداخت چی، محمد رضا (۱۳۹۸) رویکردهای توسعه حرفه ای معلمان. نشر دانشگاه تهران.

-حسینی، سید محمود (۱۴۰۰)، نادر قلی قورچیان، پریوش جعفری، مجله ارائه مدلی برای توسعه مدیران، فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰.

-سلطانی، ایرج. (۱۳۹۱) روابط صنعتی در سازمانهای تولیدی. نشر اردکان.

-عظیمی، روح ا...، سید رسول حسینی، مهدی نامداری پژمان (۱۴۰۳)، واکاوی فرایند شکل گیری توسعه حرفه ای حاصل از درس پژوهی، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره ۳۸، ص ۵۸-۳۳.

-فرخی، حسن (۱۳۹۵). صلاحیت های حرفه ای. انتشارات مدرسه.

-محمدی، محمود (۱۳۹۵). جایگاه مدارس تجربی در نظامهای تعلیم و تربیت. فصلنامه تعلیم و تربیت.

-ملکی، آوارسین؛ امیر، یوسفی؛ بهنام، طالبی (۱۴۰۳)، آینده پژوهی توسعه حرفه ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ با رویکرد سناریونویسی، مجله آینده پژوهشی مدیریت، شماره ۱۳۸، ص ۹۹/۱۲۶.

-نوابی نژاد، علی (۱۳۹۷). فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم، فصلنامه نوآوریهای آموزشی.

-فکوری، محمد (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد معلمان مدارس متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

-Doig, B. Groves (2011) The critical role of task development in lesson study, research and practice in educations

-Edwards (2012) Learning communities for curriculum Change: key factors in an educational change process in new Zealand development in education, 38.1

-Gaible, Edmond. and Mary burns (2015), Using Technology to train teacher :Appropriate uses of ICT for teacher professional development in developing countries . Washington, DC.

-Gall, M. Renchler, R.S. et al. (1985). effective staff Development for teacher: A research-based model (ERIC) university of Oregon

-Guskey(2020)Evaluating Professional Development .Thousand Oaks: sage
.Corwin

-Joyce, B.& Showers(1998) Student Achievement Through staff
Development .ASCD

-Soshef, Korthagen ,(2007).Knowledge And pedagogy to lead the profession
London.

-Azarbaijani, Ali. (2017) Globalization and the evolution of the role of
educational managers, Hashkdeh Education and Training Page Publishing.

-Hijazi and Sayyid Yusuf. Mohammad Reza Pashda Chi (2018) Approaches to
professional development of teachers. University of Tehran.

-Hosseini, Seyyed Mahmoud (1400), Nader Qoli Ghorchian, Paryosh Jafari,
Journal of presenting a model for the development of managers, scientific
quarterly of resource management in the police force, ninth year, number 3,
autumn 1400.

-Soltani, Iraj. (۱۳۹۱) Industrial Relations in Production Organizations. Ardakan
Publishing House.

-Azimi, Rooh A..., Seyed Rasul Hosseini, Mehdi Namdari Pejman (1403),
analysis of the formation process of professional development resulting from
study, educational and educational studies, number 38, pp. 33-58.

-Farrokhi, Hassan. (۱۳۹۵), Professional Qualifications. School publications.

-Mohammadi, Mahmoud. (۱۳۹۵) , the position of experimental schools in
education and training systems. Education and Training Quarterly.

-Maleki Avarsin, Amir Yousefi, Behnam Talebi (1403), future research on the
professional development of school principals in the horizon of 1404 with a
scenario writing approach, Aindeh Research Magazine Management, No. 138,
pp. 126/99

-Navainejad, Ali. (۱۳۹۷) Professional development process of teachers in teacher training centers, educational innovations quarterly.

-Fakuri, Mohammad., (2014), performance evaluation of secondary school teachers. Master's thesis, Azad University, Science and Research Unit.

-Doig,B.Groves(2011)The critical role of task development in lesson study, research and practice in educations .

-Edwards(2012)Learning communities for curriculum Change: key factors in an educational change process in new Zealand development in education,38.1

-Gaible,Edmond.and Mary burns(2015),Using Technology to train teacher :Appropriate uses of ICT for teacher professional development in developing countries .Washington, DC.

-Gall, M. Renchler ,R.S.et al.(1985).effective staff Development for teacher: A research-based model(ERIC)university of Oregon.

-Guskey(2020)Evaluating Professional Develop.ment .Thousand Oaks: sage Corwin.

-Joyce, B.& Showers(1998) Student Achievement Through staff Development .ASCD

-Soshef, Korthagen ,(2007).Knowledge And pedagogy to lead the profession London.

the effect of professional development of human resources(Teachers) on their mental health in schools District 5 of Tehran province

Abstract

The purpose of this research is the effect of professional development of human resources on their mental health in schools of District 5 of Tehran province. The research method is based on the objective of the applied type and in terms of descriptive-correlation data collection. The method of collecting library and field data is in the field method. A questionnaire tool has been used, the validity of this standard questionnaire was confirmed by experts and its reliability was determined using Cronbach's alpha method as 0.764. The statistical sample of this research is the teachers, which was considered to be 221 people by systematic sampling method. In the data analysis, descriptive statistics were used to investigate the demographic characteristics, and in inferential statistics, the research hypotheses were tested using

the regression test. The research findings were shown. He said that the professional development of human resources and its dimensions have an effect on their mental health.

Keywords: professional development, mental health, process, context, context.