

## ارائه مدل سنجش مدیریت سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر

### به منظور ارتقای سطح رتبه‌بندی معلمان

نگار زائری<sup>۱</sup> فرانک امیدیان\*<sup>۲</sup> سیده سپیده جعفری<sup>۳</sup>

#### چکیده

سرمایه انسانی موضوعی مهم برای تمام سازمان‌ها و نهادهای آموزشی است. امروزه صاحب‌نظران به این عقیده رسیدند که سرمایه انسانی نقش اول در توسعه جوامع دارد زیرا وقتی تمام ابزارها و امکانات لازم مهیا باشد و سرمایه انسانی مناسب شکل بگیرد شرایط توسعه اتفاق نخواهد افتاد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه‌بندی معلمان انجام پذیرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی-بنیادی؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده، ترکیبی (کیفی- کمی) بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، شامل ۲۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش بود که به روش هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر تهران بود که با استفاده از جدول مورگان و نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی مورد تأیید قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری بود و در بخش کمی، از آزمون‌هایی نظیر تی تک نمونه‌ای بهره گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده ارائه مدل سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه‌بندی معلمان شامل مؤلفه‌های مهارتی، نگرشی- اخلاقی و مدیریتی بود. در نهایت مدل مفهومی برای این پژوهش ترسیم گردید. می‌توان نتیجه گرفت برای ارتقای سرمایه انسانی در آموزش و پرورش و تأثیر آن در نظام رتبه‌بندی، پرداختن به مؤلفه‌های مهارتی، نگرشی- اخلاقی، مدیریتی و مهارتی بسیار قابل توجه است.

**واژگان کلیدی:** سرمایه انسانی، سرمایه انسانی حرفه‌ای، آموزش و پرورش، رتبه‌بندی معلمان

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. [Negarzaeiri2022@gmail.com](mailto:Negarzaeiri2022@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران (نویسنده مسئول). [omidian.2013@gmail.com](mailto:omidian.2013@gmail.com)

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. [sepideh-jafari@iauhvaz.ac.ir](mailto:sepideh-jafari@iauhvaz.ac.ir)

## مقدمه

بی‌شک، یکی از حساس‌ترین نهادهای اجتماعی که متولی تعلیم و تربیت در جامعه است، آموزش و پرورش است. نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین رکن در دستیابی به اهداف آموزش و پرورش می‌باشد و سایر منابعی که به‌عنوان ورودی سازمان است، خودبه‌خود نمی‌توانند دستیابی به اهداف سازمان را محقق سازند. دستیابی به اهداف فوق‌نیازمند آن هستند که کارکنان سازمان دارای انگیزه کافی بوده و در انجام کارها خلاق باشند، همچنین نسبت به کار خود مسئولیت‌پذیر بوده و در امور سازمان مشارکت کنند و به‌طورکلی در فراتر از آنچه از آنان انتظار می‌رود در وظایف خود حرکت کنند (مولایی و یاری، ۱۴۰۱: ۲). از سویی دیگر، موجودیت سازمان‌ها، هرچند بر اساس منابع متعددی همچون منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی شکل می‌گیرد اما در سازمان‌های دولتی با توجه به خدماتی بودن وظایفشان عامل انسانی مهم‌ترین منبع قابل‌اتکا برای خدمات‌رسانی به شهروندان است (اودنریت و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از موضوعات مهم در نظام آموزش و پرورش، مدیریت منابع انسانی<sup>۱</sup> است (کوک، دیکمن و پری، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی شامل طیف گسترده‌ای از موضوعات مختلف و درگیر با کارمندان، کارگران، مدیران و سایر کارکنان است که قادر به حمایت از فعالیت‌های یک سازمان یا شرکت به‌منظور دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است (سوکاواتی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در ذیل مدیریت منابع انسانی، سرمایه انسانی قرار دارد. سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه است برای سازمان اهمیت زیادی پیدا می‌کند، بنابراین نیروی کار به‌عنوان دارایی‌های مولد در نظر گرفته می‌شود نه دارایی‌های پرهزینه. به‌طورکلی سرمایه انسانی مجموعه‌ای منسجم از ویژگی‌های کیفی است که شامل آموزش، مهارت و فرهنگی است که برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می‌کند (پاسبان، ۲۰۱۶). سرمایه انسانی، توانایی تفسیر داده‌ها و اطلاعات مهم و مورد نیاز به‌منظور انجام کارهای فردی و مبادلات بین اشخاص در بنگاه‌های اقتصادی می‌باشد (برکلی، ۲۰۱۷). همچنین سرمایه انسانی از توانایی ذاتی برخوردار است. این سرمایه توانایی دارد سهم خویش را ملتهب کند و هم به التهاب یا تعدیل اغلب نهادها منجر شود و این خصوصیت به تحرک همیشگی اقتصاد منجر می‌شود. سرمایه انسانی، به دانایی، تحصیلات، توانایی‌های کاری و بررسی روان‌شناسی اشاره دارد (میرزاخانی و همکاران، ۱۳۹۶). از سرمایه انسانی به‌عنوان دانایی مخلوط، فن، تجربه و توانایی همه افراد سازمان می‌توان نام برد این نوع سرمایه در حرکت بوده و به سازمان مخصوص متعلق نیست چراکه کارکنان صاحبان سرمایه انسانی محسوب می‌گردند (فولادی و علیپوریان، ۱۳۹۴). سرمایه انسانی تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را تغییر دهد یا تعدیل کند و مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد. در نتیجه در سطح کلان، منافع اجتماعی حاصل از انباشت سرمایه انسانی در درازمدت بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد و رفاه و آرامش جامعه را بهبود می‌بخشد. اکثر اقتصاددانان بر این باورند که کمبود سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های انسانی عامل اصلی نازل بودن سطح رشد اقتصادی در کشورهای درحال توسعه است (سرلک، ۱۳۹۶).

بر اساس ادبیات نظری، سه دیدگاه تلاش داشته‌اند تعریفی از سرمایه انسانی ارائه دهند. در دیدگاه نخست به جنبه‌های منحصربه‌فرد و اختصاصی افراد توجه شده است به‌طوری‌که در این دیدگاه سرمایه انسانی به دارایی‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی وابسته است و این نگرش درست در مقابل مفهوم نیروی کار در دیدگاه کلاسیک قرار دارد. در دومین دیدگاه که بر سرمایه انسانی متمرکز شده است دانایی و مهارت دو شاخص اصلی است که باید به اهمیت این دو سرفصل در زمان برنامه‌ریزی

<sup>1</sup> Human resource management

<sup>2</sup> Cooke, Dickmann & Parry

<sup>3</sup> Sukawati

فعالیت‌های آموزش مثل تحصیلات رسمی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای توجه ویژه‌ای شود. این دو سرمایه را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری و ابتکار عمل فرد می‌دانند که ارزش و تولید نهایی کارکنان را متأثر می‌سازد. در نتیجه سرمایه انسانی به‌طور هم‌زمان شامل هر دو مفهوم است یعنی هم ابزاری برای تولید و هم برای سازمان ارزشی خاص و درون‌زا ایجاد می‌کند که این به معنای خود تولیدی برای سرمایه انسانی است (جعفری نیا و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌ها در عرصه اقتصاد جهانی با روندهای نوین جهانی شدن و بازار آزاد مواجه هستند که در آن رقابتی بودن رکن محوری و اساسی موفقیت اقتصادی محسوب می‌شود، به‌منظور داشتن سازمانی کارآمد و شایسته که بتواند این هدف را محقق سازد متولیان سازمان‌ها باید به‌طور مستمر عملکرد خود را از طریق کاهش هزینه‌ها، افزایش محصولات و خدمات نوآورانه، بهبود کیفیت و ارتقای بهره‌وری در بازار بهبود ببخشند (بوتیس و سرانکو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). پایه و مبنای توسعه‌یافتگی در سازمان بهره‌گیری از سرمایه انسانی توسعه‌یافته است. صاحب‌نظران اذعان می‌کنند که ائتلاف سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی به‌عنوان یک تهدید مطرح است و بزرگ‌ترین موارد ائتلاف در شیوه به‌کارگیری کارکنان تجلی می‌یابد. یعنی با اینکه کارکنان این سازمان‌ها در اختیار سازمان هستند و ورود و خروج آن‌ها به‌دقت اندازه‌گیری می‌گردد اما فعالیت آن‌ها در توسعه و پیشرفت سازمان تأثیری ندارد. اکثر سازمان‌های دولتی سرمایه‌گذاری خوبی در بخش تجهیزات و در بعضی از موارد آموزش کارکنان انجام داده‌اند اما باین‌حال توسعه سرمایه انسانی در آن‌ها بهبود چندانی نداشته است. نظریه سرمایه انسانی نیز معتقد است که شرکت‌ها باید با سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه، قابلیت‌های محوری خود را توسعه داده و حفظ نمایند. از این رو می‌توان ارزش منابع انسانی برای شرکت‌ها را به میزان منحصر بودن و ارزش مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان آن دانست (حاجیلو، ۱۳۹۷).

در آموزش و پرورش دو مشکل عمده وجود دارد که شامل انگیزه در نیروی انسانی و مهارت حرفه‌ای است. معلم امروزه احساس تبعیض می‌کند و تا زمانی که این نگرش در معلم وجود داشته باشد، نمی‌توان امیدوار بود که در معلمان ایجاد انگیزه شود. آموزش و پرورش، با سیاست‌گذاری‌های خود می‌تواند پیامدهای مثبت یا منفی را متوجه عناصر اصلی خود یعنی معلمان و دانش‌آموزان سازد. در بین عناصر اصلی که در این نظام فعالیت دارند، معلمان، نقش اصلی را ایفا می‌کنند. معلمان، در واقع یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی هستند که در آموزش و پرورش حضور دارند و انتظار می‌رود حرفه‌ای باشند (محمدی مهر و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۰۳). معلمان نقطه آغاز هر تحولی هستند و بدانند و مهارتی که کسب می‌کنند می‌توانند محیط مدارس را به فضای رشد و بالندگی مبدل نمایند. حفظ شأن و منزلت معلم و تأمین آرامش روحی و معیشتی او شرط بقاء، پیشرفت و مبنای توسعه پایدار کشور است. بر این اساس آموزش و پرورش بر اساس سند تحول بنیادین مکلف به تدوین نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان شده است. رتبه‌بندی، فرایندی پیچیده‌ای برای تصمیم‌گیری است که در آن، بر اساس یادگیری دانش‌آموزان، پیشرفت تحصیلی و رشد مهارت‌های آنان، درباره معلم قضاوت ارزشی می‌شود (جاویدان و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۲۹).

اهمیت این موضوع در دنیای امروز که عدم قطعیت‌های محیطی تمام فرایندهای آموزشی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، دوچندان شده است. در این شرایط، از معلمان، انتظار، تعالی، توانایی دانشی، مهارتی و نگرشی می‌رود و اینکه به‌طور کلی صلاحیت حرفه‌ای داشته باشند. معلمی که از وی به‌عنوان سرمایه انسانی حرفه‌ای یاد می‌شود، باید از صلاحیت حرفه‌ای برخوردار باشد، در واقع، این معلمین، کسانی هستند که در تمام زمینه‌های آموزشی از شایستگی لازم برای آموزش افراد برخوردار می‌باشند. این حرفه‌ای‌گری‌ها، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که مدرس با کسب آن‌ها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی،

<sup>1</sup> Bontis & Serenko

اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می‌کند و این صلاحیت‌ها در سه حیطه شناختی عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی می‌شوند. داشتن صلاحیت حرفه‌ای در بین معلمان موجب ارتقای جامعه‌پذیری در آن‌ها می‌شود (کالدرون مافید و پاندو مورنو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۴۶).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر نگرش حرفه‌ای، وجود نظام ارزشیابی و سیستم رتبه‌بندی مشاغل از جمله معلمان می‌باشد. داشتن یک رتبه شغلی بالاتر و با ارزش می‌تواند باعث موفقیت فرد در اجتماع و محیط کار گردد. معلمانی که توانسته‌اند به درجات بالاتری از رتبه شغلی ارتقاء یابند، رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می‌دهند (سلیمانی و صابریان، ۱۳۹۶).

تصوری که در بین فرهنگیان و سایر افراد جامعه به وجود آمده، این است که هدف از طرح رتبه‌بندی، افزایش حقوق معلمان و همسان‌سازی آن با حقوق اساتید دانشگاه است؛ اما در واقع، طرح رتبه‌بندی فرهنگیان، در وهله اول باهدف بهبود کیفیت خدمات معلمان در زمینه آموزش و افزایش انگیزه آن‌ها برای کسب صلاحیت‌ها و توانمندی‌های بیشتر در این مسیر تدوین شده است (قرونه، ۱۳۹۹: ۱۵۹).

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۰ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسید. بخشی از محتوای این سند، مربوط به ارتقای شایستگی‌ها، توانمندی‌ها، وضعیت معیشت معلمان و ایجاد انگیزه در آن‌ها به‌عنوان بخشی از منابع انسانی آموزش و پرورش است. به‌منظور پاسخ به این نیاز، آموزش و پرورش، تدوین و بررسی طرحی تحت عنوان طرح رتبه‌بندی معلمان را در دستور کار خود قرار داد (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

مطابق با این طرح، معلمان رسمی آموزش و پرورش بر اساس چند فاکتور مهم مانند سابقه تدریس، تعداد ساعت‌های آموزش ضمن خدمت، امتیاز ارزشیابی عملکرد و صلاحیت‌های سه‌گانه معلمی به پنج گروه تقسیم‌بندی می‌شوند. میزان حقوق معلمان نیز بر اساس رتبه‌ای که به آن‌ها تعلق گرفته است، متفاوت خواهد بود. همچنین معلمانی که رتبه‌های بهتری را کسب کرده‌اند از مزایایی مانند کسب پست‌های مدیریتی، شرکت در آزمون‌های خارج از کشور و یا عضویت در گروه‌های آموزشی برخوردار خواهند شد. ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان یک سیاست آموزشی مهم و راهبردی قوی برای بهبود بخشیدن به آموزش دانش‌آموزان در راستای پیشرفت تحصیلی بهتر است، بنابراین، با توجه به اهمیت آموزش و یادگیری، معلم باکیفیت مناسب به‌عنوان مجری آموزش و عامل تأثیرگذار بر یادگیری دانش‌آموزان، به یکی از اهداف مهم سیاست‌های آموزشی در قرن ۲۱ تبدیل شده است (آفتابی و سلیمانی، ۱۴۰۱).

ارتقای حرفه‌ای‌گری در معلمان، 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، این فرایند، مجموعه فعالیت‌هایی است که با هدف فراتر رفتن از نقایص کار آموزندگان مانند معلمان، در قالب برنامه‌های بلندمدت انجام می‌گیرد. در این فرایند تواناسازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی‌شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیررسمی، منعطف و مداوم دارد (محمدی و رشیدی، ۱۳۹۹: ۱۰۱). یک 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 دانش‌آموزان شوند (مک لئود و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷: ۲۰۴). استرانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)

<sup>1</sup> Calderon-Mafud & Pando-Moreno

<sup>2</sup> McLeod

<sup>3</sup> Stronge

در مطالعه خود عنوان می‌کند که کیفیت و حرفه‌ای بودن معلمان باهم رابطه دارد؛ یعنی هر قدر به صلاحیت حرفه‌ای توجه شود، میزان کیفیت تعلیم و تربیت بهتر می‌شود.

قرونه (۱۳۹۹) در پژوهش خود به نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه بندی حرفه‌ای مشاغل معلمان: یک مطالعه پدیدارشناسی می‌پردازد و نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد که طرح رتبه‌بندی معلمان دارای ضرورت‌های قانونی، علمی، حرفه‌ای و مدیریتی است. همچنین، با وجود تأکیدی که در سال‌های اخیر در مورد حرفه‌ای کردن و تواناسازی معلمان در اسناد بالادستی شده است و اقدامات مقتضی که در این حوزه صورت پذیرفته، اما به نظر می‌رسد که حرکت به سوی حرفه‌ای کردن معلمان به منظور رتبه‌بندی ایشان، با چالش‌های فراوانی مواجه است. در واقع، یکی از مسائل بحث‌برانگیز در حوزه آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کشور مسئله رتبه‌بندی معلمان است. رتبه‌بندی بر اساس اعلام مسئولان وزارت آموزش و پرورش فرآیندی است که منجر به ارتقای کیفیت در آموزش و پرورش می‌شود و هدف مستقیم آن افزایش حقوق نیست اما منجر به افزایش حقوق هم می‌شود (حسینی ارسنجانی، ۱۴۰۰).

آموزش و پرورش اعلام کرده است که در قانون رتبه‌بندی، صلاحیت معلمان مد نظر است و ارکان این صلاحیت را نیز تعریف کرده است. تدوین‌کنندگان قانون رتبه‌بندی معلمان در کمیسیون مجلس شورای اسلامی با ادعای الگوسازی آموزش و پرورش ایران با نظام دانشگاهی، یکی از ضروریات ارتقای رتبه معلمان را داشتن پژوهش ذکر کرده‌اند اما به این نکته توجه نفرموده‌اند که در آموزش و پرورش ایران ساختار دقیقی برای پژوهش و بررسی آثار پژوهشی معلمان وجود ندارد و حتی معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش دو سال پیش با معاونت پشتیبانی ادغام شده است و پژوهش در ادارات آموزش و پرورش در سطح یک کارشناس فروکاسته شده است. عنوان شده است که برای قرار گرفتن در رتبه بندی، معلمان باید در ابتدا صلاحیت عمومی داشته باشند یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی فرد شامل باورها، نگرش‌ها، اعتقادات و رفتار مبتنی بر نظام ارزشی، فرهنگی و اخلاقی جامعه و پایبندی به نظام جمهوری اسلامی را دارا باشند. همچنین دارای صلاحیت تخصصی باشند بدین معنا که مدرک تحصیلی، صلاحیت و تخصص شغلی داشته و مدرک تحصیلی ایشان با رشته تدریس که برای هر یک از این عوامل در نظر گرفته شده است، مطابق باشد. علاوه بر این، باید صلاحیت حرفه‌ای داشته باشند. برای سنجش این صلاحیت، آزمون‌های صورت‌الکترونیکی، شامل اخلاق حرفه‌ای، توانمندی‌های آموزشی، پرورشی و پژوهشی برگزار می‌شود و بر اساس امتیاز کسب شده توسط معلم در این آزمون، صلاحیت حرفه‌ای او تأیید یا رد می‌شود؛ اما به نظر می‌رسد عدم حمایت مدیران، تصویب دیر هنگام این قانون و عدم آگاه‌سازی معلمان نسبت به مفاد دقیق این قانون، مشکلاتی را برای معلمان و ذینفعان به وجود آورده است. بر این اساس، پژوهش حاضر، به این مقوله پرداخته است و قصد دارد با انجام پژوهشی جامع به ارائه مدل سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه‌بندی معلمان بپردازد.

## روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر تلفیقی (کیفی- کمی) و از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان مقطعی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آموزش و پرورش بود. در این پژوهش برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> استفاده شد که ۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه مصاحبه‌شونده، در نظر گرفته شد. جامعه آماری بخش کمی نیز شامل کلیه معلمان مقاطع متوسطه شهر تهران بودند که تعداد آن‌ها ۱۳۰۰ نفر بودند. جهت برآورد حجم نمونه موردنیاز در بخش کمی پژوهش از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است به منظور جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۳۲۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که از این میان ۲۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۳۰۰ آزمودنی صورت گرفت.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی ۳ سؤال مصاحبه استفاده شد. مدت‌زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود.

همچنین، روایی بخش کیفی پژوهش با استفاده از نظرات ارزشمند کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران این سازمان و البته برخی از اساتید دانشگاه فرهنگیان سنجیده شد و مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته برگرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت بود:

الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار مطرح شده‌اند.

ب) پرسشنامه محقق ساخته سرمایه انسانی حرفه‌ای

گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۴۰ گویه بود که بخش اول مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده صلاحیت حرفه‌ای شامل سه مؤلفه توانایی مهارتی (۱۴ گویه)، نگرشی- اخلاقی (۱۰ گویه) و مدیریتی (۱۶ گویه) است. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت میباشد.

در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی<sup>۲</sup> از نظر خبرگان استفاده شد.

پایایی: در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰,۷ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح

<sup>۱</sup> Judgemental Sampling

<sup>۲</sup> Content Validity

مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، از طریق کدگذاری باز<sup>۱</sup> و کدگذاری محوری<sup>۲</sup> انجام شده است. همچنین در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

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

### بخش کیفی:

شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه بندی معلمان کدام‌اند؟ در شناسایی سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه بندی معلمان، با ۲۰ خبره مصاحبه انجام شد و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA که نرم‌افزاری حرفه‌ای برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده توسط روش‌های کیفی و ترکیبی است، مصاحبه‌ها مورد تحلیل قرار گرفت؛ و پس از کدگذاری‌های باز، انتخابی و محوری، مؤلفه‌ها تعیین شدند. شایان ذکر است که با ۲۰ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با سه سؤال مصاحبه شد. جدول مصاحبه به قرار زیر است:

جدول ۱: سؤال‌های مصاحبه

ردیف	سؤال
۱	به نظر شما منظور از سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه بندی معلمان چیست؟
۲	به نظر شما پرداختن به سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقا سطح رتبه بندی معلمان چه ضرورتی دارد؟
۳	به نظر شما شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقا سطح رتبه بندی معلمان کدامند؟

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شده است، می‌توان کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف کننده این ویژگی‌ها شروع کرد؛ بنابراین، در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود که البته انتخاب واحدهای معنایی به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده است.

بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند.

در نهایت خروجی حاصل از تحلیل، به شرح جدول زیر می‌توان مشاهده کرد. این جدول حاصل کدگذاری باز محوری و گزینشی است.

<sup>1</sup> Open Coding

<sup>2</sup> AxialCoding

جدول ۲: کدگذاری باز، محوری و گزینشی (انتخابی)

سازه	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز (شاخص)
سرمایه انسانی حرفه‌ای به منظور رتبه‌بندی معلمان	شایستگی مهارتی	شناخت خود	اطلاعات من نسبت به تواناییها، ارزش‌ها و علائق دانش آموزان مطلوب است. نسبت به چگونگی رشد دانش آموزان اطلاعات کافی دارم. در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش آموزان در کلاس درس مهارت دارم. نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس تسلط دارم. در استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس مهارت دارم.
		شناخت یادگیرنده	از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی آگاهی دارم. در تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش آموزان مهارت دارم. از پیش زمینه‌ها و پیشینه دانش، دانش آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار اطلاع دارم.
		شناخت فرایند یاددهی و یادگیری	دانش و مهارت تحقیق و اطلاع از پژوهش اخیر درباره تدریس و یادگیری خود را مطلوب می‌دانم. مهارت من در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش آموزان مطلوب است. در روزآمدسازی دانش خود، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوریهای جدید کارآمد هستم. اطلاعات من از برنامه درسی دانش آموزان و استفاده از روش تدریس در زمینه متغیر مطلوب است.
	شایستگی نگرشی / اخلاقی	شایستگی اخلاقی	به یادگیری دانش آموزان متعهد هستم. احترام به برابری فردی دانش آموزان را مراعات میکنم. تفاوتهای قومی، فرهنگی، مذهبی دانش آموزان را تشخیص و به آنها احترام میگذارم.
		شایستگی نگرشی	به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد هستم. به دانش آموزان و تدریس، عشق و علاقه دارم. تفاوتهای فردی دانش آموزان را درک و در تدریس با عدالت و تساوی رفتار میکنم.
		شایستگی وابسته به علائق	حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی به دانش آموزان را تقویت میکنم. به یادگیری در طول عمر معتمد. دارای روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری هستم.
	شایستگی مدیریتی	شایستگی مرتبط با کلاس درس	دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال هستم. مهارت الهام بخشی به دانش آموزان از طریق معرفی افراد الگو را دارم. توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس را دارم. توانایی مدیریت کلاس را دارم.
		شایستگی مربوط به محیط آموزشی	توانایی ایجاد انگیزه در دانش آموزان را دارم. توانایی استفاده بهینه از زمان را دارم. در، درگیر نمودن دانش آموزان برای کمک به تدریس و درگیر کردن آنان در جهت یادگیری مادام العمر، توانایی لازم را دارم. توانایی استفاده از روش‌های کار مشارکتی در کلاس درس و با والدین را دارم.
		شایستگی عملکردی	توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم. توانایی تعامل انسانی مناسب با دانش آموزان و همکاران را دارم. توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای رشد دانش آموزان را دارم. توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیتهای خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.
		شایستگی تاثیرگذاری بر دانش آموزان	توانایی خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی را دارم. مهارت در قدرت بیان، گوش دادن به اظهارنظرهای دانش آموزان، برقراری ارتباط را دارم. توانایی پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش‌آموزان را دارم. بازخوردهای منظم به دانش آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان میدهم.



نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های (گویه) موجود، سه مؤلفه اصلی و ۴۰ قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مولفه‌ها در جدول زیر نامگذاری شده‌اند.

جدول ۳: مولفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

تعداد گویه	مؤلفه	بعد	سازه
۵	شناخت خود	مهارتی	مؤلفه‌های سرمایه انسانی حرفه‌ای به منظور ارتقای رتبه بندی معلمان
۴	شناخت یادگیرنده		
۵	شناخت فرایند یاددهی و یادگیری		
۳	شایستگی عاطفی	نگرشی-اخلاقی	
۳	شایستگی نگرشی		
۴	شایستگی وابسته به علائق		
۴	شایستگی مرتبط با کلاس درس	مدیریتی	
۴	شایستگی مرتبط با محیط آموزشی		
۴	شایستگی عملکردی		
۴	شایستگی تاثیرگذاری		

وضعیت موجود سرمایه انسانی حرفه‌ای به منظور ارتقای رتبه بندی معلمان چگونه است؟

برای اینکه بدانیم وضعیت سرمایه انسانی حرفه‌ای، ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد.

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

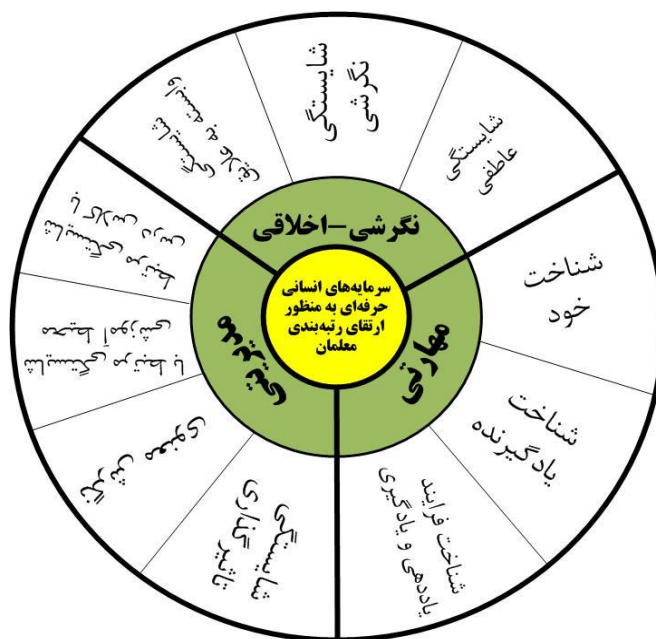
$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

جدول ۴: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

سازه	بعد	مولفه	ارزش آزمون = ۳				
			مقدار تی	Sig.	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
						حد پایین	حد بالا
مهارتی		شناخت خود	۱۰,۸۵	۰,۰۰۰	۰,۴۸	۰,۳۹	
		شناخت یادگیرنده	۲,۷۸	۰,۰۰۰	۰,۱۳	۰,۰۴	
		شناخت فرایند یاددهی و یادگیری	۱۰,۳۰	۰,۰۰۰	۰,۴۴	۰,۳۶	
نگرشی اخلاقی		صلاحیت عاطفی	۵,۹۷	۰,۰۰۰	۰,۲۹	۰,۲۰	
		صلاحیت نگرشی	۳,۵۷	۰,۰۰۰	۰,۱۹	۰,۰۸	
		صلاحیت مبتنی بر علائق	۴,۶۶	۰,۰۰۰	۰,۲۳	۰,۱۳	
مدیریتی		صلاحیت مرتبط با کلاس درس	۱,۴۹	۰,۰۰۰	۰,۰۷	۰,۰۲-	
		صلاحیت مرتبط با محیط آموزشی	۸,۴۳	۰,۰۰۰	۰,۳۹	۰,۳۰	
		صلاحیت عملکردی	۷,۵۴	۰,۰۰۰	۰,۳۱	۰,۲۳	
		صلاحیت تاثیرگذاری	۶,۹۸	۰,۰۰۰	۰,۳۰	۰,۲۱	

سطح معناداری در همه موارد کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت آن‌ها در حالت مطلوب می‌باشد. بر اساس مولفه‌های شناسایی شده، می‌توان مدل مفهومی پژوهش حاضر را به شکل زیر ترسیم کرد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل سرمایه انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش به منظور ارتقای سطح رتبه‌بندی معلمان انجام بود. سرمایه انسانی حرفه‌ای، مجموعه‌ای است از صفات، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و بینش‌های هویتی معلمان است که در روند کار و در بازخورد با موقعیت خود، مدیریت، همکاران، سیاست‌گذاران و جامعه برای بهبود مستمر برونداد سازمانی (ناظر بر پیشرفت آموزش و پرورش) بر اساس نظام معیار اسلامی آشکار می‌شود. ارزیابی این سرمایه باید بر اساس چهار بعد دانش، مهارت، نگرش و تعهد انجام پذیرد. برای اینکه افراد به سرمایه حرفه‌ای تبدیل شوند، لازم است شایستگی‌های مورد نیاز آنان بهبود یابد، مؤلفه‌های مهارتی و توانمندی، نگرشی، عاطفی، اجتماعی، اخلاقی، دانشی و مهارتی را در برمی‌گیرد. در واقع سرمایه انسانی حرفه‌ای به زمینه‌های دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای مرتبط است. با توجه به اهمیت این موضوع و همچنین رتبه‌بندی معلمان در اسناد بالادستی، مانند سند تحول بنیادین، ارتقای این شایستگی‌ها از طریق برنامه‌های مختلف سازمانی، برای معلمان ضروری به نظر می‌رسد. برای اینکه رتبه‌بندی معلمان به معنای واقعی و درست انجام شود نیاز است تا پیش‌نیازهای آن فراهم گردد. یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازها پرداختن به معلمان به عنوان سرمایه‌های انسانی حرفه است. این موضوع باید در معلمان تقویت شود. پژوهش حاضر نیز به این موضوع پرداخته است. در این فرایند ارتقای شایستگی حرفه‌ای و تواناسازی معلمان به عنوان ارکان اصلی نظام آموزشی مدنظر است. دیگر زمان آن رسیده است که به کمک فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطی، حرفه‌ای شدن معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیررسمی، منعطف و مداوم پیدا کند. معلم امروز باید یادگیری مادام‌العمر را درک کند و در جهت آن گام بردارد. این معلم باید از چند جنبه متفاوت دارای شایستگی کاری باشد، این افراد باید از لحاظ عاطفی، جسمی، عملی، سیاسی، رفتاری، تجربی، تاریخی، فرهنگی، معنوی، و شخصی حرفه‌ای بوده و دیدی حمایتگر نسبت به دانش آموزان خود داشته باشند تا بتوانند موجب ایجاد انگیزه کافی در افراد دیگر شوند. تبدیل شدن معلمان به عنوان سرمایه‌های انسانی حرفه‌ای زمینه لازم برای پرورش استعدادها و نهفته ایشان و مشارکت‌پذیری آن‌ها را فراهم می‌کند.

پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی روبه‌رو هستند. در اینجا از آنجایی که محقق امکان کنترل متغیرهای خارج از کنترل را نداشت دچار محدودیت بود. به کارگیری هم‌زمان روش کیفی و کمی نیز برای محقق چالش‌هایی از جمله همگرا کردن نتایج و تحمل زمان زیادی در انجام هر دو روش می‌طلبد. لذا خستگی روش تلفیقی می‌تواند در کیفیت نتایج نیز اثرگذار باشد. محدودیت دیگر به تکمیل پرسشنامه مربوط است که ممکن است پرسش‌شوندگان از دقت لازم در تکمیل آن‌ها برخوردار نبوده باشند. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش پیشنهادهایی به شرح ذیل قابل طرح است:

معلمان متوسطه، در اتخاذ شیوه‌های آموزشی و عملکردی قاطعیت داشته باشند و مدام شیوه‌های خود را بر اساس نظرات دیگران تغییر ندهند.

معلمان، استقلال‌طلبی و روحیه حریت را در دانش آموزان پرورش دهند.

معلمان، به اخلاق حرفه‌ای متعهد باشند و به دانش آموزان و دیگران احترام بگذارند.

معلمان، توانایی مدیریت موضوعات مربوط به درس را داشته باشند و سعی کنند از موضوعات به‌روز نیز استفاده نمایند.

معلمان توانایی تولید محتوای آموزشی، ایجاد چالش و معنا سازی برای دانش آموزان را داشته باشند.

### منابع فارسی

- آفتابی، فاطمه و سلیمانی، عادل. (۱۴۰۱). ضرورت‌های توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان بر اساس رویکرد کنش پژوهی. کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی.
- جاویدان، لیلا، علی اسماعیلی، عبدالله و شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۸). تدوین الگوی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۲(۳)، ۱۱۳۶-۱۱۲۴.
- سلیمانی، نادر و صابریان، محسن. (۱۳۹۶). بررسی نقش نظام رتبه بندی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، <https://civilica.com/doc/658959>
- قرونه، داوود. (۱۳۹۹). نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه بندی حرفه‌ای مشاغل معلمان: یک مطالعه پدیدار. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۲(۲۳)، ۱۸۲-۱۴۷.
- 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، ۱(۲)، ۱۴۲-۱۲۱.
- محمدی مهر، مژگان، ملکی، حسن، عباس پور، عباس و خوش دل، علیرضا، (۱۳۹۲). جستاری بر شایستگی‌های مورد نیاز یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان پزشکی عمومی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۸)، ۹۱۶-۹۰۳.
- محمدی، محمد و رشیدی، سهیلا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه آموزش توانمند سازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان بر کارآفرینی آموزشی و جامعه پذیری سازمانی آنان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۴۸)، ۹۹-۱۰۵.
- مولایی، و یاری، جهانگیر. (۱۴۰۱). نقش رتبه‌بندی معلمان بر بهبود اشتیاق شغلی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۸۴)، ۱۶۱۶-۱۶۰۴.

### منابع انگلیسی

- Calderon-Mafud, J. L., & Pando-Moreno, M. (2018). Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers. *Psychology*, 9(1), 100-115.
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1-5.
- Horowitz, R. (2018). Everyday Arts for Special Education: Impact on Student Learning and Teacher Development. In *Arts Evaluation and Assessment* (pp. 37-64). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kaiser, G., Blömeke, S., König, J., Busse, A., Döhrmann, M., & Hoth, J. (2017). Professional competencies of (prospective) mathematics teachers—cognitive versus situated approaches. *Educational Studies in Mathematics*, 94(2), 161-182.
- Kiemer, K., Gröschner, A., Kunter, M., & Seidel, T. (2018). 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*, 33(2), 377-402.

- McLeod, B. D., Sutherland, K. S., Martinez, R. G., Conroy, M. A., Snyder, P. A., & Southam-Gerow, M. A. (2017). Identifying common practice elements to improve social, emotional, and behavioral outcomes of young children in early childhood classrooms. *Prevention Science*, 18(2), 204-213.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020, November). Human resources management in basic education schools. In 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020) (pp. 292-299). Atlantis Press.