

Designing the Excellence Model of Human Resources (Teachers) of the Primary Course in Education

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Parvin Bonyadi¹,
Reza Saki^{2*},
Seifullah Fazl Elahi Ghomshi³

How to cite this article

Parvin Bonyadi, Reza Saki, Seifullah Fazl Elahi Ghomshi, Designing the Excellence Model of Human Resources (Teachers) of the Primary Course in Education. *Islamic Life Style*. 2022; 6(2):197-213

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Rajaei University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: saki.research@gmail.com

Article History

Received: 2021/08/31

Accepted: 2021/12/09

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this thesis was to design the model of excellence of human resources (teachers) in primary education.

Materials and methods: This research is of the type of applied purpose and the type of data is mixed (qualitative-quantitative). The participants in this research are 15 people who are experts in the field of education in Alborz province, who were selected using a targeted and snowball method. The data were collected in the qualitative section with the help of semi-structured interviews and analyzed using the Q method. In the quantitative part, exploratory factor analysis and SPSS software were used.

Findings: According to the results of the extracted model, there are 77 indicators, 19 components and 5 factors for the improvement of human resources (primary teachers) in education. Factors including organizational factor (5 components), professional competence factor (4 components), teacher's individual characteristics factor (4 components), school condition factor (3 components) and community factor (3 components) were identified. The factors, components and indicators obtained from the human resources excellence model can be the basis for the quality improvement of teachers and the development and growth of education.

Conclusion: Human power is the most important resource in any organization. If they have enough motivation, they will use their talents and skills to serve the organization and move its wheels.

Keywords: Excellence of Human Resources, Teachers, Elementary School

طراحی مدل تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی در آموزش و پرورش

پروین بنیادی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

رضا ساکی^{۲*}

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران
(نویسنده مسئول)

سیف الله فضل الهی قمشی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی در آموزش و پرورش بود.

مواد و روش ها: این پژوهش از نوع هدف کاربردی و از نظر نوع داده ها آمیخته (کیفی-کمی) است. مشارکت کنندگان در این پژوهش ۱۵ نفر از افراد صاحب نظر در حوزه تعلیم و تربیت استان البرز که به روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. داده ها در بخش کیفی با کمک مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با استفاده از روش کیو تحلیل شدند. در بخش کمی از تحلیل عامل اکتشافی و از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها: بر اساس نتایج حاصله مدل استخراجی ۷۷ شاخص، ۱۹ مولفه و ۵ عامل برای تعالی منابع انسانی (معلمان ابتدایی) در آموزش و پرورش دارد. عوامل شامل عامل سازمانی (۵ مولفه)، عامل شایستگی های حرفه ای (۴ مولفه)، عامل ویژگی های فردی معلم (۴ مولفه)، عامل شرایط مدرسه (۳ مولفه) و عامل جامعه (۳ مولفه) شناسایی شد. عوامل، مؤلفه ها و شاخص های حاصل از مدل تعالی منابع انسانی می تواند زمینه ساز ارتقای کیفی معلمان و توسعه و بالندگی آموزش و پرورش گردد.

نتیجه گیری: نیروی انسانی مهمترین منبع در هر سازمان است. چنانچه انگیزش کافی داشته باشند، از استعداد و مهارت خود در جهت خدمت به سازمان به کار خواهند گرفت و چرخهای آن را به حرکت درخواهند آورد.

کلیدواژه: تعالی منابع انسانی، معلمان، دوره ابتدایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۸

*نویسنده مسئول saki.research@gmail.com

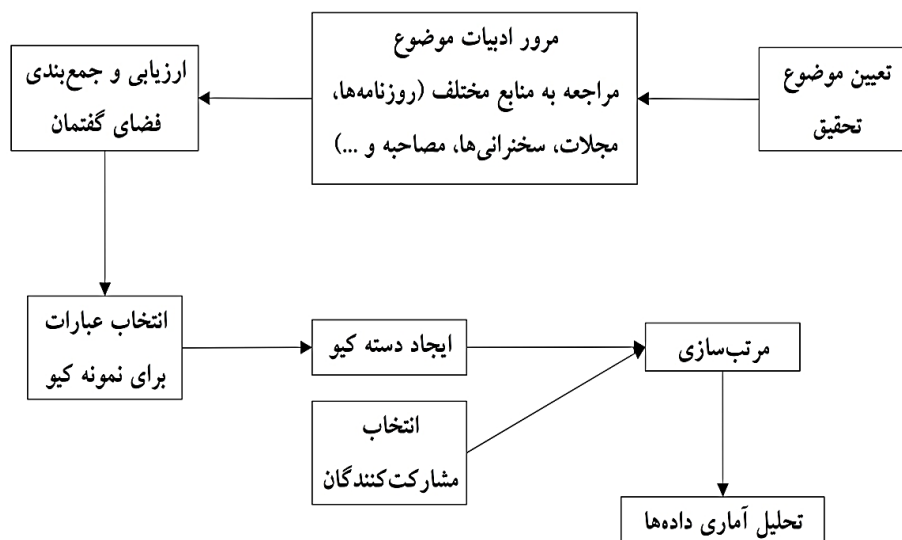
مقدمه

نیروی انسانی در سازمان های آموزشی و پژوهشی، مهم ترین و گرانترین سرمایه محسوب می شود، در دهه های اخیر با پررنگ شدن جایگاه انسان به عنوان اصلی ترین و با ارزشترین سرمایه اجتماعی، معنوی و فرهنگی جامعه، رسالت آموزش و پرورش نیز، جایگاه بالاتری دارد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از قویترین عوامل تعیین کننده سرمایه انسانی زمانی می تواند کیفیت خود را ارتقا دهند که اعضای آن رشد یافته و با کیفیت باشند، لذا بهبود کیفی یادگیری دانش آموزان، وابسته به بهبود کیفیت معلمان است (1). لازمه موفقیت در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، تعالی و افزایش دانش، نگرش و مهارت معلمان است. رشد و تعالی معلمان نوعی رشد حرفه ای است که معلم با افزایش تجربه و همچنین ارزیابی عملکرد وی و ارائه بازخورد به آن دست می یابد (2). مدل تعالی منابع انسانی چارچوب جامعی از ارزشهای محوری، معیارها و شاخصهای برتر در تمامی ابعاد منابع انسانی یک سازمان ارائه می نماید به گونه ای که از طریق آنها می توان با ارزیابی مستمر فعالیتها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت و حوزه های بهبود سازمان را شناسایی و سپس برنامه ریزی کرد. بنابراین تعالی منابع انسانی چارچوب بسیار مؤثری است که می تواند شرکتها و سازمانها را در حوزه منابع انسانی به سوی تعالی منابع انسانی رهنمون سازد. اکثر مدل های تعالی منابع انسانی مانند دمنیگ، بالدریج و بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت، زیر مقوله های مدیریت منابع انسانی را به صورت کلی ارائه کرده اند که سبب ابهام در ارزیابی برنامه ریزی و مدیریت کارکنان شده است (3). قویدل باجگیران، چرایین، فریبرز و اکبری الگویی استخراج کردند که ماهیت تعالی فردی معلمان را در مضامین فراگیر قابلیت های فردی، روان شناختی و حرفه ای را شناسایی و تلفیق نمودند. قابلیت های فردی را شامل مضامین سازمان دهنده ای همچون اخلاق مداری، معنویت گرایی و دانشوری دانستند و عوامل روان شناختی را شامل مضامین سازمان دهنده خلاقیت، خودآگاهی، تصمیم گیری، قابلیت های فکری، خودکارآمدی و هوشمندی به شمار آورده و قابلیت های حرفه ای را شامل مضامین سازمان دهنده کار تیمی، شهروندی سازمانی، اشتیاق شغلی و تعادل کار - زندگی دانستند (4). نقوی، واعظی، قربان زاده و افکانه اظهار داشتند از نظر کارشناسان انتقادات زیادی به ساز و کارهای منابع انسانی در سازمان های دولتی در ایران وارد است. اشکالاتی که سبب از بین رفتن خوش نامی دولت در بسیاری از عرصه ها از منظر مردم شده است (5). ناکارآمدی های دولت و انتظارات جدید مردم سبب می شود که تغییر در سیستم فعلی منابع انسانی ضروری باشد. در این راستا مدلی را ارائه نمودند که در آن شرایط علی (ناکارآمدی، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله گر (خرده مدلها، ویژگی های مدیریت دولتی، تفاوت های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم، شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی)، پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و

همواران) است. خراسانی، عموزاد و ملامحمدی اثبات کردند توانمند سازی‌های مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی شامل رهبری، آموزش و توسعه، فرهنگ یادگیری و توسعه و استراتژی‌های آموزش روابط مثبت و مستقیمی با یکدیگر دارند(6). بایلر، اوزکان و یلدیز¹ نشان دادند تصمیم‌گیری مدیران با مشارکت معلمان، مدارس را جذاب‌تر می‌کند، اعتماد مدیران به معلمان و ارتباط خوب بین معلمان از توسعه حرفه‌ای معلمان حمایت می‌کند و معلمان می‌توانند خودکارآمدی خود را توسعه دهند(7). هوتا، پاونی و گانگادار² سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات را اولویت رتبه‌بندی معلمان دانستند(8). با وجود کاربرد گسترده مدل‌های تعالی منابع انسانی در سازمانهای امروزی هنوز مفهوم، ابعاد و مولفه‌های مختلف آن به روشنی مشخص نشده است. از آنجایی که رسالت، ساختار و ویژگی‌های هر سازمان منحصر به همان سازمان است، استفاده از مدل یکسان بر مبنای ویژگی‌های مشترک برای تمامی سازمانها، منجر به کاهش دقت سنجش‌ها خواهد شد. ماموریت اصلی وزارت و سازمانها و ادارات آموزش و پرورش تولید دانش است و این امر با سطح کفایت و شایستگی منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی دارد، لذا شناخت مدلی که تعالی منابع انسانی را در کانون توجه قرار دهد، همواره از چالش‌های نظام‌های آموزشی بوده است. این در حالی است که توجه به دانش و تعالی منابع انسانی دانش محور درگفتمان علمی و نظام اداری کشور و در احکام برنامه‌های توسعه کشوری همواره جایگاهی را به خود اختصاص داده است. تامل در ادبیات موضوع و مطالعه موردی در آموزش و پرورش، بیانگر این واقعیت است که تولید دانش و فناوری، ماموریت اصلی نظام آموزشی می‌باشد و این امر با سطح کفایت و شایستگی منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی دارد، لذا شناخت مدلی که تعالی منابع انسانی را با رویکرد تعالی معلمان در کانون توجه قرار دهد

مواد و روش‌ها

این پژوهش به روش کیفی و نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق پس از مطالعه اسنادی و استفاده از نظر صاحب نظران تعلیم و تربیت و صاحب نظران منابع انسانی که در دانشگاه‌ها و وزارت آموزش و پرورش مشغولند و در این زمینه یک فعالیت علمی یا تجربی داشته‌اند، ابعاد و مولفه‌های تعالی منابع انسانی با روش Q استخراج گردید. روش Q تکنیکی است که به وسیله آن ذهنیت افراد مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هر فردی دنیا را به صورت متفاوتی درک می‌نماید و برداشت منحصر بفردی از آن دارد. روش شناسی Q از این نقطه نظرات ذهنی برای ساخت گونه شناسی دیدگاه‌های متفاوت استفاده می‌نماید(9). در واقع روش شناسی Q فنی است که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا اولاً ادراکات و عقاید فردی را شناسایی و طبقه‌بندی کند و ثانیاً به دسته‌بندی گروه‌های افراد بر اساس ادراکاتشان بپردازد(10).



نمودار ۱. مراحل انجام مطالعات کیو (۲۸)

² Hota, & Pavani, & Gangadhar

¹ Balyer & Kenan Ozcan & Yildiz.

مشارکت کنندگان در این پژوهش ۱۵ نفر از افراد صاحب‌نظر در حوزه تعلیم و تربیت استان البرز که به روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. شاخص های تعیین افراد مورد مطالعه عبارت بودند از داشتن مسئولیت در حوزه آموزش ابتدایی در ادارات یا اداره کل آموزش و پرورش، مدارس و یا داشتن مقاله یا تألیف در حوزه مورد مطالعه و یا تدریس موضوعات مرتبط در دانشگاه.

جدول ۱: افراد مشارکت کننده در پژوهش (نمونه مورد مطالعه)

سمت	مدرک تحصیلی	جنسیت	تعداد
کارشناس اداره کل	دانشجوی دکتری	زن	۱ نفر
کارشناس نواحی	فوق لیسانس	مرد	۱ نفر
مدیر مدرسه	فوق لیسانس	زن	۲ نفر
آموزگار ابتدایی	فوق لیسانس	مرد	۲ نفر
مدرس دانشگاه	لیسانس	زن	۲ نفر
	دکتری	مرد	۲ نفر
جمع			۱۵ نفر

این حوزه تأیید شد. همچنین پایایی در روش شناسی کیو به وسیله ابزارهای متعددی از جمله ابزار آزمون، آزمون مجدد قابل اندازه گیری هست. ضریب آزمون برای ۲۰ درصد از شرکت کنندگان ۰/۹۲ به دست آمد که نشانگر سطح بالای پایایی است. مجموعه عبارات کیو: در این مرحله نظرات مکتوب و غیر مکتوب درباره تعالی معلمان ابتدایی از طریق مرور ادبیات نظری و مصاحبه با افراد خبره گردآوری شود. نحوه به دست آوردن گزاره‌ها به این صورت شکل گرفت: پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای باز استخراج شده و سپس به صورت خلاصه کدهای مفهومی که در برگزیده موضوع تحقیق بودند انتخاب شدند که از میان ۸۹ گزاره به دست آمده از پیشینه و مصاحبه‌ها، در نهایت ۴۱ گزاره تأیید شد که در جدول زیر مشاهده می‌شود.

اطلاعات تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه مصاحبه نیمه ساختارمند مشتمل بر ۴ سوال و دسته Q گردآوری شد پرسشنامه مشتمل بر ۴ سوال زیر می‌باشد.

۱. منظور از تعالی چیست؟
۲. چه تعریفی یا برداشتی از تعالی معلم ابتدایی می‌توانید بیان نمایید؟
۳. چه عواملی بر تعالی معلمان ابتدایی تأثیر گذار است؟
۴. چه ساز و کارهایی را می‌توان برای تعالی معلمان ابتدایی در وضعیت کنونی ارائه نمود؟

دسته Q، پس از تعیین کدهای باز و مقوبه بندی و تعیین گویه‌ها، تعداد ۴۱ گویه به تأیید افراد صاحب‌نظر قرار گرفت که در نهایت همان گویه‌های جهت اولویت بندی در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت.

روایی این پژوهش با مرور ادبیات نظری و مصاحبه با مشارکت کنندگان جمع‌آوری شد و سنخیت عبارات و گزاره‌ها توسط اساتید

جدول ۲. نمونه‌های Q

عبارت (دسته Q)	مأخذ کد
نمی‌توان از نقش مدیریت و رهبری مدارس ابتدایی در تعالی معلمان چشم‌پوشی کرد.	۲م ۱م
در آموزش و پرورش برای جانشینی مدیران در آینده، مدیر تربیت نمی‌شود.	۱۰م، ۶م، ۹م (11)
در آموزش و پرورش ابتدایی نوآوری و خلاقیت معلم بر تعالی معلمان اثرگذار نیست.	۱۵م (11)
در آموزش و پرورش چشم‌انداز داشتن یا نداشتن مدیر تأثیری در اثربخشی مدرسه ندارد.	(12 و 13)
در مدارس ابتدایی مدیریت منابع (انسانی و مادی) به درستی انجام می‌شود.	(11) (14)
در مدارس ابتدایی به نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی توجه نمی‌شود.	۸م ۲م
امکانات آموزشی متناسب با دوره ابتدایی در مدارس وجود دارد.	۸م (14 و 15)

۲م ۵م	معلمان ابتدایی تعامل خوبی با اولیا دارند.
۲م ۵م ۶م (11)	معلمان ابتدایی برای توسعه حرفه‌ای خویش تعامل خوبی با یکدیگر دارند.
۲م (14) ۹م	فرهنگ یادگیری در بین معلمان ابتدایی بسیار ضعیف است.
۲م ۴م	انگیزه شغلی، بر تعالی معلمان ابتدایی اثر ندارد.
۲م ۷م	باور و توجه به نقش انسان سازی معلم ابتدایی بر تعالی او اثر دارد.
۱۵م (14)	رسانه‌ها و فضای مجازی تصویری خوبی از معلم به نمایش نمی‌گذارند.
۲م ۶م ۱۳م	رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر تعالی ایشان اثری ندارد.
۲م ۴م ۸م ۱۱م	پرداخت مناسب و متناسب حقوق و دستمزد معلمان ابتدایی بر رشد و شکوفایی او اثر دارد.
۱۱م	ایجاد تسهیلات رفاهی مناسب بر تعالی معلمان ابتدایی اثر گذار دارد.
۳م ۵م	معلمان ابتدایی از دانش فناوری‌های جدید برخوردار هستند.
۱۵م (14)	مسئولیت پذیری معلم ابتدایی بر تعالی او اثر دارد.
۳م ۶م ۱۳م	معلمان دیگر از تعهد شغلی بالا برخوردار نیستند.
۸م	فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.
۵م ۶م ۹م	معلمان ابتدایی به دنبال توسعه مهارت‌های یادگیری نیستند.
(11) (6)	در برنامه‌های آموزش معلمان ابتدایی، نیاز سنجی‌ها متناسب با شغل انجام می‌شود.
۹م (6)	استراتژی‌های آموزشی و بالندگی آموزش و پرورش از اثربخشی لازم برخوردار می‌باشد.
(6) (4) ۱۲م (6)	حفظ و توسعه دانش و شایستگی‌های معلمان ابتدایی بر تعالی‌شان اثر دارد.
۸م	مشارکت دادن خانواده‌ها در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدرسه رضایتشان اثر دارد.
۱۳م (12)	اولیا از نتایج نهایی آموزش فرزندشان در دوره‌ی ابتدایی راضی هستند
۱۵م	اولیا و دانش‌آموزان نیز باید در ارزشیابی معلم سهیم باشند.
۱۰م (16-20) ۱۰م	جذب و استخدام افراد شایسته بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.
(6)	منتورینگ و آموزش معلمان جدید الاستخدام در دوره ابتدایی بی‌کیفیت است.
۱۴م (6) (13)	ارزشیابی معلمان بیشتر بر روابط متمرکز است.
۱۴م	دادن بازخورد نتایج عملکردی و کمک به بهبود آن بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.
۱۴م (6)	در آموزش و پرورش، از معلمان به طور شایسته و درخور تقدیر می‌شود.
۱۵م (13) ۹م	خط مشی‌های آموزش و پرورش بر تعالی معلمان ابتدایی اثر گذار است.
۲م	معلمان ابتدایی از اجرای طرح‌های متنوع در دوره ابتدایی استقبال می‌کنند.
۱۰م	فرصت‌های پیشرفت شغلی برای معلمان ابتدایی تعریف شده است.
۱۱م	توسعه و بهبود سطح سلامت، بهداشت و ایمنی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.
(6)	همسوسازی اهداف فردی و سازمانی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.
(13) (12)	معلمان ابتدایی در حوزه‌های مختلف تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی مشارکت داده نمی‌شوند
۱۴م (11) ۱۲م (13)	معلمان ابتدایی نسبت به معلمان سایر مقاطع تحصیلی احساس بی‌عدالتی می‌کنند.
۱۵م	منابع آموزشی لازم برای انجام پژوهش در اختیار معلمان ابتدایی قرار ندارد.
(13) ۱۵م	معلمان ابتدایی از مهارت پژوهشی لازم برخوردارند.

یافته‌ها

تحقیق بودند انتخاب شدند که از میان ۸۹ گزاره به دست آمده از پیشینه و مصاحبه‌ها، در نهایت ۴۱ گزاره تأیید شد که در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

نظرات مکتوب و غیر مکتوب درباره تعالی معلمان ابتدایی از طریق مرور ادبیات نظری و مصاحبه با افراد خبره گردآوری شد و سپس به صورت خلاصه کدهای مفهومی که در برگزیده موضوع

جدول ۳. گویه‌های دسته کیو

عبارت (دسته کیو)	کد محوری	کدباز	مآخذ کد
نمی توان از نقش مدیریت و رهبری مدارس ابتدایی در تعالی معلمان چشم پوشی کرد.		مدیر آموزشگاه	۱م
		مدیران ارشد	۲م
در آموزش و پرورش برای جانشینی مدیران در آینده ، مدیر تربیت نمی‌شود.		تأمین و پرورش مدیران آتی مدارس با تأکید بر جانشین پروری	و (۶) ۱۰م
	مدیریت و رهبری پشتیبان	رهبری آموزشی	۹م
		مدیریت و رهبری	(۱۱)
		مدیریت خلاق	(۱۱)
در آموزش و پرورش ابتدایی نوآوری و خلاقیت معلم بر تعالی معلمان اثرگذار نیست.		رهبری مدرسه	۱۵م
در آموزش و پرورش چشم انداز داشتن یا نداشتن مدیر تأثیری در اثربخشی مدرسه ندارد.		چشم انداز مدیر	(۱۲) و (۱۳)
		نقش الگویی مدیر	(۱۲)
در مدارس ابتدایی مدیریت منابع (انسانی و مادی) به درستی انجام می‌شود.		مدیریت منابع	(۱۱)
		نقاط ضعف و قوت مدارس	(۱۴)
در مدارس ابتدایی به نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی توجه نمی‌شود.	میزان تأمین امکانات و نیازهای دوره ابتدایی	نیازهای آموزشی معلمان	۲م
امکانات آموزشی متناسب با دوره ابتدایی در مدارس وجود دارد.		نیازهای دوره ابتدایی	۸م
		امکانات آموزشی مدارس	۸م
		موقعیت	(۱۴) و (۱۵)
معلمان ابتدایی تعامل خوبی با اولیا دارند.		تعامل معلمان با دانش آموزان	۵م
	ارتباط مؤثر و روابط انسانی معلم	تعامل معلمان با اولیا	۵م، ۲م
معلمان ابتدایی برای توسعه حرفه‌ای خویش تعامل خوبی با یکدیگر دارند.		تعامل معلمان با یکدیگر	۵م، ۲م
		تعامل معلمان با مدیر	۶م
		روابط انسانی کارکنان	(۱۱)
فرهنگ یادگیری در بین معلمان ابتدایی بسیار ضعیف است.	فرهنگ با لنده مدرسه	فرهنگ مدارس	۲م و (۱۴)
		فرهنگ یادگیری	۹م
انگیزه شغلی، بر تعالی معلمان ابتدایی اثر ندارد.	انگیزه شغلی	انگیزه	۴م، ۲م
باور و توجه به نقش انسان سازی معلم ابتدایی بر تعالی او اثر دارد.		توجه به نقش معلمان	۲م
		تغییر باور و نگاه به معلم	۷م
	باور و نگاه به نقش معلم	محیط خارجی	(۱۴)
رسانه ها و فضای مجازی تصویری خوبی از معلم به نمایش نمی‌گذارند.		باز خورد جامعه به عملکرد معلمان	۱۵م
رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر تعالی ایشان اثری ندارد.	رضایت از شغل	رضایت شغلی	۶م، ۲م
		رضایت منابع انسانی	۱۳م
		وضعیت مالی	۲م
پرداخت مناسب و متناسب حقوق و دستمزد معلمان ابتدایی بر رشد و شکوفایی او اثر دارد.		نظام حقوق و دستمزد	۸م، ۴م
	حقوق و رفاهی	پرداخت متناسب	۱۱م
ایجاد تسهیلات رفاهی مناسب بر تعالی معلمان ابتدایی اثر گذار دارد.		تسهیلات رفاهی	۱۱م
	دانش و مهارت فناورانه	بهره گیری از فناوری های نوین	۵م، ۳م

معلمان ابتدایی از دانش فناوری های جدید برخوردار هستند.	داشتن دانش فناوری	۳م
مسئولیت پذیری معلم ابتدایی بر تعالی او اثر دارد.	ویژگی های روانشناختی معلم	(۱۴)
	ویژگی های فردی	۱۵م
معلمان دیگر از تعهد شغلی بالا برخوردار نیستند.	نوآوری و خلاقیت معلم	۱۵م
	مسئولیت پذیری	۶م
	تعهد منابع انسانی	۱۳م
فضای مجازی و شبکه های اجتماعی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.	فضای مجازی	۸م
معلمان ابتدایی به دنبال توسعه مهارت های یادگیری نیستند.	توسعه مهارت های یادگیری	۵م
	دانش تخصصی	۶م، ۵م
	آموزش و توسعه	۹م
در برنامه های آموزش معلمان ابتدایی، نیاز سنجی ها متناسب با شغل انجام می شود.	مدیریت یادگیری	(۱۱)
	نیاز سنجی آموزش و یادگیری متناسب با شغل	(۶)
استراتژی های آموزشی و بالندگی آموزش و پرورش از اثربخشی لازم برخوردار می باشد.	استراتژی های آموزشی و بالندگی	۹م و (۶)
	ایجاد فرصت یادگیری و توسعه مهارت های معلمان	(۶) و (۱۲)
	برنامه های آموزش و یادگیری در سطح فردی	۱۲م و (۶)
	برنامه های آموزش و یادگیری در سطح گروهی	۱۲م و (۶)
	برنامه های آموزش و یادگیری در سطح سازمانی	۱۲م
مشارکت دادن خانواده ها در فعالیت های آموزشی و پرورشی مدرسه رضایتشان اثر دارد.	خانواده	۸م
اولیا از نتایج نهایی آموزش فرزندشان در دوره ی ابتدایی راضی هستند	نقش ذینفعان (دانش آموزان و اولیا)	۱۳م
	درک نیازهای ذینفعان (دانش آموزان و اولیا)	(۱۲)
اولیا و دانش آموزان نیز باید در ارزشیابی معلم سهم باشند.	نتایج دانش آموزان	۱۵م
جذب و استخدام افراد شایسته بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.	جذب و تربیت افراد شایسته	۱۰م، (۱۶)، (۱۷)، (۲۰)، (۱۸)، (۱۹)
منتورینگ و آموزش معلمان جدید الاستخدام در دوره ابتدایی بی کیفیت است.	جذب و تربیت افراد شایسته	۱۰م
	منتورینگ و آموزش	(۶)
ارزشیابی معلمان بیشتر بر روابط متمرکز است.	ارزشیابی عملکرد و کمک به بهبود عملکرد	۱۴م، (۶)، (۱۳)
دادن بازخورد نتایج عملکردی و کمک به بهبود آن بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.	ارتقای کیفیت ارزشیابی	۱۴م
	بازخورد نتایج عملکردی به معلمان	۱۴م
	تشویق شایسته و درخور	۱۴م

در آموزش و پرورش، از معلمان به طور شایسته و درخور تقدیر می‌شود.	سنجش مستمر اثربخشی برنامه‌ها (۶)
خط مشی‌های آموزش و پرورش بر تعالی معلمان ابتدایی اثر گذار است.	توانمند سازی معلمان م، ۹، (۱۳)
معلمان ابتدایی از اجرای طرح‌های متنوع در دوره ابتدایی استقبال می‌کنند.	خط مشی‌های آموزش و پرورش ۱۵م
فرصت‌های پیشرفت شغلی برای معلمان ابتدایی تعریف شده است.	اجرای طرح‌های متنوع در دوره ابتدایی م، ۲۰
توسعه و بهبود سطح سلامت، بهداشت و ایمنی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.	سیاست‌های سازمانی تسهیل‌کننده فرصت‌های پیشرفت شغلی ۱۰م
همسوسازی اهداف فردی و سازمانی بر تعالی معلمان ابتدایی اثر دارد.	توسعه و بهبود سطح سلامت، بهداشت و ایمنی ۱۱م
معلمان ابتدایی در حوزه‌های مختلف تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی مشارکت داده نمی‌شوند.	همسوسازی اهداف فردی و سازمانی (۶)
معلمان ابتدایی نسبت به معلمان سایر مقاطع تحصیلی احساس بی‌عدالتی می‌کنند.	توسعه مهارت‌های گروهی معلمان (۶)
منابع آموزشی لازم برای انجام پژوهش در اختیار معلمان ابتدایی قرار ندارد.	مشارکت معلمان (۱۲)
معلمان ابتدایی از مهارت پژوهشی لازم برخوردارند.	اخلاق‌مداری (۱۳)
	احساس عدالت سازمان (۱۳)
	توجه به اهداف فردی ۱۲م
	توجه به اهداف سازمانی ۱۲م
	مسئولیت اجتماعی (۱۱)
	شایستگی‌های شغلی معلم ۱۴م
	دسترسی به منابع آموزشی ۱۵م
	مهارت پژوهشی معلم ۱۵م و (۱۳)

نتایج جدول ۳ نشان داد ۴۱ عبار (گویه) برای دسته Q ارائه شده است.

یافته‌ها

پس از تعیین گویه‌ها (عبارات Q) از بخش مطالعات کیفی و در اختیار قرار دادن کارت‌ها و جدول رتبه‌بندی گویه‌ها؛ تحلیل عاملی اکتشافی روی نتایج تکمیل شده در نمودارهای فلش Q که در نرم افزار اس. پی. اس. اس وارد شده بود انجام گرفت. برای انجام تحلیل عامل اکتشافی از نرم افزارهای عمومی آمار نظیر SPSS استفاده می‌شود. در اینجا باید به این نکته اشاره شود که اصولاً قبل از اجرای تحلیل عاملی لازم است مفروضه‌های زیر رعایت گردد:

(۱) مولفه کفایت نمونه‌گیری^۱ (KMO) باید دست کم ۰/۷ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد. این مولفه در دامنه صفر تا یک قرار دارد اگر مقدار مولفه نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در صورتیکه مقدار KMO

کمتر از ۰/۵ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت و در صورتیکه مقدار آن بزرگتر ۰/۷۰ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود.

(۲) نتیجه آزمون کرویت بارتلت^۲ باید از لحاظ آماری معنادار باشد. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت استفاده شده است.

(۳) بار عاملی زیر مولفه‌ها در ماتریس مولفه و ماتریس چرخش یافته دست کم ۰/۳۵ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.

(۴) هریک از مولفه‌ها باید دست کم متعلق به سه سؤال باشد.

(۵) مولفه‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشد.

اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت در جدول ۴ نمایش داده شده است.

2. Bartlett test of sphericity

1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Olkin (KMO)

جدول ۴: اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کروییت بارتلت

مولفه کفایت نمونه گیری	۰,۷۹
مجدور خی	۳۱۳/۲۴
آزمون کروییت بارتلت	درجه آزادی
	۱۰۵
	سطح معنی داری
	۰/۰۰۰۱

خروجی دوم تحلیل عاملی اکتشافی (جدول ۵) جدول اشتراکات نامیده می‌شود که ضرایب تعیین نظرات صاحب‌نظران را نشان می‌دهد. چنانچه این عدد در متغیری کوچکتر از ۰/۴ باشد بایستی آن نظر حذف شود و مجدداً تحلیل عامل اکتشافی انجام شود. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر نشان می‌دهند.

چنانکه در این جدول دیده می‌شود، مقدار KMO برابر با ۰/۷۹ است. همچنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کروییت بارتلت نیز ۰/۰۰۰۱ است که کوچکتر است ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود.

جدول ۵: جدول اشتراکات

صاحب‌نظران	اشتراک اولیه	اشتراک استخراجی
مشارکت کننده ۱	۱	۰/۸۸
مشارکت کننده ۲	۱	۰/۸۲
مشارکت کننده ۳	۱	۰/۶۸
مشارکت کننده ۴	۱	۰/۵۱
مشارکت کننده ۵	۱	۰/۷۸
مشارکت کننده ۶	۱	۰/۷۸
مشارکت کننده ۷	۱	۰/۷۵
مشارکت کننده ۸	۱	۰/۷۶
مشارکت کننده ۹	۱	۰/۶۹
مشارکت کننده ۱۰	۱	۰/۷۹
مشارکت کننده ۱۱	۱	۰/۹۰
مشارکت کننده ۱۲	۱	۰/۷۷
مشارکت کننده ۱۳	۱	۰/۷۸
مشارکت کننده ۱۴	۱	۰/۸۵
مشارکت کننده ۱۵	۱	۰/۷۳

که دارای مقدار ویژه بزرگتر یا مساوی ۱ هستند در تحلیل باقی می‌مانند. (۲) نسبت واریانس تبیین شده توسط هر بعد (۳) نمودار چرخش یافته ارزشهای ویژه که Scree نامیده می‌شود. جدول زیر مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تراکمی عاملهای باقیمانده در تحلیل (عاملهایی که دارای مقدار ویژه بزرگتر یا مساوی ۱ بودند) را قبل و پس از چرخش واریانس نشان می‌دهد. بر طبق این جدول ۵ عامل استخراج شد.

با توجه به جدول ۵ مقادیر اشتراکات همه گویه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۴ قرار داشته که تأییدی بر مناسب بودن داده‌ها و تحلیل عاملی می‌باشد.

خروجی سوم (جدول ۴-۷) جدول تبیین واریانس است. تعیین این مطلب که ابزار سنجش مورد مطالعه (و به بیان دقیق‌تر، مجموعه مولفه‌ها) از چند بعد معنادار اشباع شده، سه مولفه عمده مورد توجه قرار گرفته است:

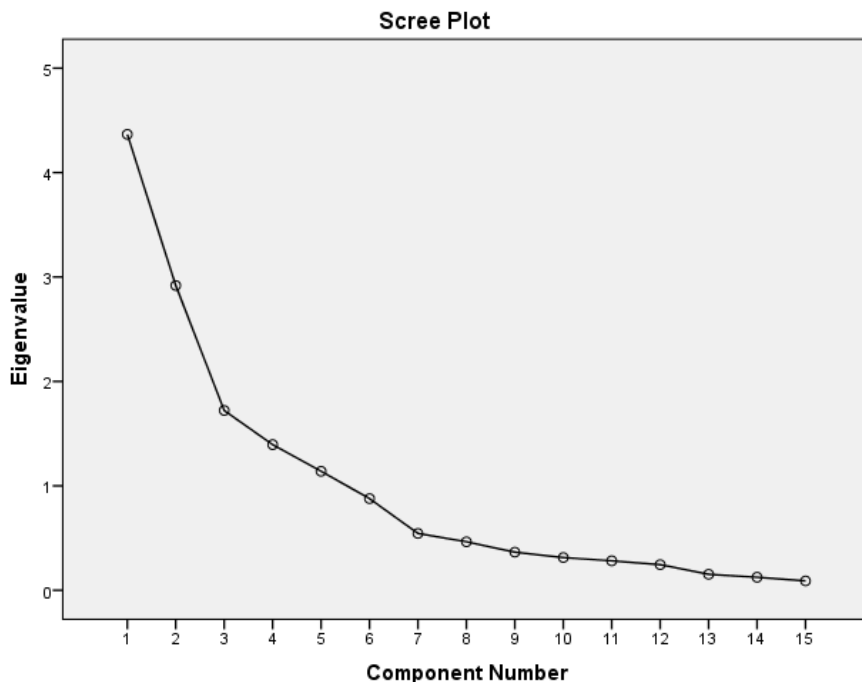
(۱) مقادیر ویژه که تعیین کننده عاملهایی است که در تحلیل باقی می‌مانند. عاملهای با مقدار کمتر از ۱ از تحلیل خارج و عاملهایی

جدول ۶: مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تراکمی عاملهای استخراج شده

مجموع مجذورات بعد از چرخش واریانس			مقادیر ویژه		
مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۴/۳۶	۲۹/۱۰	۲۹/۱۰	۳/۹۰	۲۶/۰۰	۲۶/۰
۲/۹۱	۱۹/۴۵	۴۸/۵۶	۲/۷۰	۱۸/۰۱	۴۴/۰۱
۱/۷۲	۱۱/۴۸	۶۰/۰۴	۱/۸۳	۱۲/۲۵	۵۶/۷۲
۱/۳۹	۹/۲۹	۶۹/۳۴	۱/۷۴	۱۱/۶۲	۶۷/۸۹
۱/۱۳	۷/۵۹	۷۶/۹۳	۱/۳۵	۹/۰۴	۷۶/۹۳
۰/۸۷	۵/۸۵	۸۲/۷۹			
۰/۵۴	۳/۶۲	۸۶/۴۱			
۰/۴۶	۳/۰۹	۸۹/۵۱			
۰/۳۶	۲/۴۳	۹۱/۹۴			
۰/۳۱	۲/۰۸	۹۴/۰۳			
۰/۲۸	۱/۸۸	۹۵/۹۱			
۰/۲۴	۱/۶۳	۹۷/۵۵			
۰/۱۵	۱/۰۱	۹۸/۵۷			
۰/۱۲	۰/۸۳	۹۹/۴۰			
۰/۰۸	۰/۵۹	۱۰۰			

خروجی چهارم نمودار مقدار ویژه معروف به نمودار Scree (نمودار ۲) را نشان می دهد. از این نمودار می توان برای تصمیم گیری درباره تعداد عاملهای باقیمانده در کنار شرط بزرگی مقدار ویژه استفاده کرد. چیزی که در این نمودار اهمیت دارد تغییر جهت در شکل نمودار است. با توجه به نمودار Scree، تنها عاملهای بالای نقطه تغییر حفظ یا نگه داشته می شوند.

چنانکه در این جدول دیده می شود، ارزشهای ویژه ۵ عامل بزرگتر مساوی یک است، و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۵ عامل بر روی هم ۷۶/۹۳ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می کند. به عبارت دیگر، چنانچه از مجموعه مولفه ها بر پایه مطالب بالا، ۵ عامل استخراج شود، به اندازه ۷۶/۹۳ درصد کل واریانس تبیین می شود.



نمودار ۲. نمودار Scree

مقادیر ویژه درصد واریانس زیادی را تبیین نمی‌کنند. بنابراین نمودار فوق بر حفظ ۵ عامل تأکید می‌کند.

با توجه به نمودار فوق، روی شیب تند نمودار ۵ عامل وجود دارد و عامل‌های دیگر نزدیک به هم قرار دارند و با توجه به جدول

جدول ۷. عامل‌های استخراج شده و بار عاملی آنها پس از چرخش واریماکس

صاحب‌نظران	۱	۲	۳	۴	۵
مشارکت‌کننده ۱	۰/۸۹	-۰/۰۵	-۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۱۶
مشارکت‌کننده ۲	۰/۸۳	۰/۱۱	-۰/۰۹	۰/۲۵	۰/۱۹
مشارکت‌کننده ۳	۰/۷۳	۰/۰۳	-۰/۳۲	۰/۰۴	-۰/۱۷
مشارکت‌کننده ۴	۰/۰۲	-۰/۰۱	-۰/۴۸	۰/۵۰	۰/۱۳
مشارکت‌کننده ۵	-۰/۱۶	-۰/۰۶	-۰/۸۴	۰/۰۴	-۰/۲۰
مشارکت‌کننده ۶	۰/۸۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۴	۰/۳۵	-۰/۰۶
مشارکت‌کننده ۷	۰/۷۴	-۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۳۶	-۰/۱۵
مشارکت‌کننده ۸	۰/۲۲	۰/۰۴	-۰/۰۰۳	۰/۸۳	۰/۱۲
مشارکت‌کننده ۹	-۰/۱۸	-۰/۰۰۴	۰/۷۸	-۰/۰۱	۰/۲۲
مشارکت‌کننده ۱۰	۰/۶۴	۰/۰۱	-۰/۲۸	-۰/۳۱	۰/۴۴
مشارکت‌کننده ۱۱	۰/۰۲	۰/۹۴	۰/۰۴	-۰/۰۰۸	۰/۰۸
مشارکت‌کننده ۱۲	۰/۰۰۲	۰/۸۷	-۰/۰۰۳	-۰/۰۰۶	۰/۰۱
مشارکت‌کننده ۱۳	-۰/۰۱	۰/۸۷	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۰۱
مشارکت‌کننده ۱۴	۰/۰۴	۰/۰۹	-۰/۰۰۵	۰/۲۴	۰/۸۸
مشارکت‌کننده ۱۵	۰/۳۳	-۰/۴۵	۰/۱۵	-۰/۵۲	-۰/۳۴

با توجه به شناسایی ۵ عامل مؤثر بر تعالی معلمان ابتدایی از نظرات صاحب‌نظران مقوله‌های شناسایی در بخش کیفی را می‌توان مانند جدول در ۵ عامل تجمیع نمود

جدول ۸. تجمیع عوامل کیفی در ۵ عامل حاصل از تحلیل کیفی

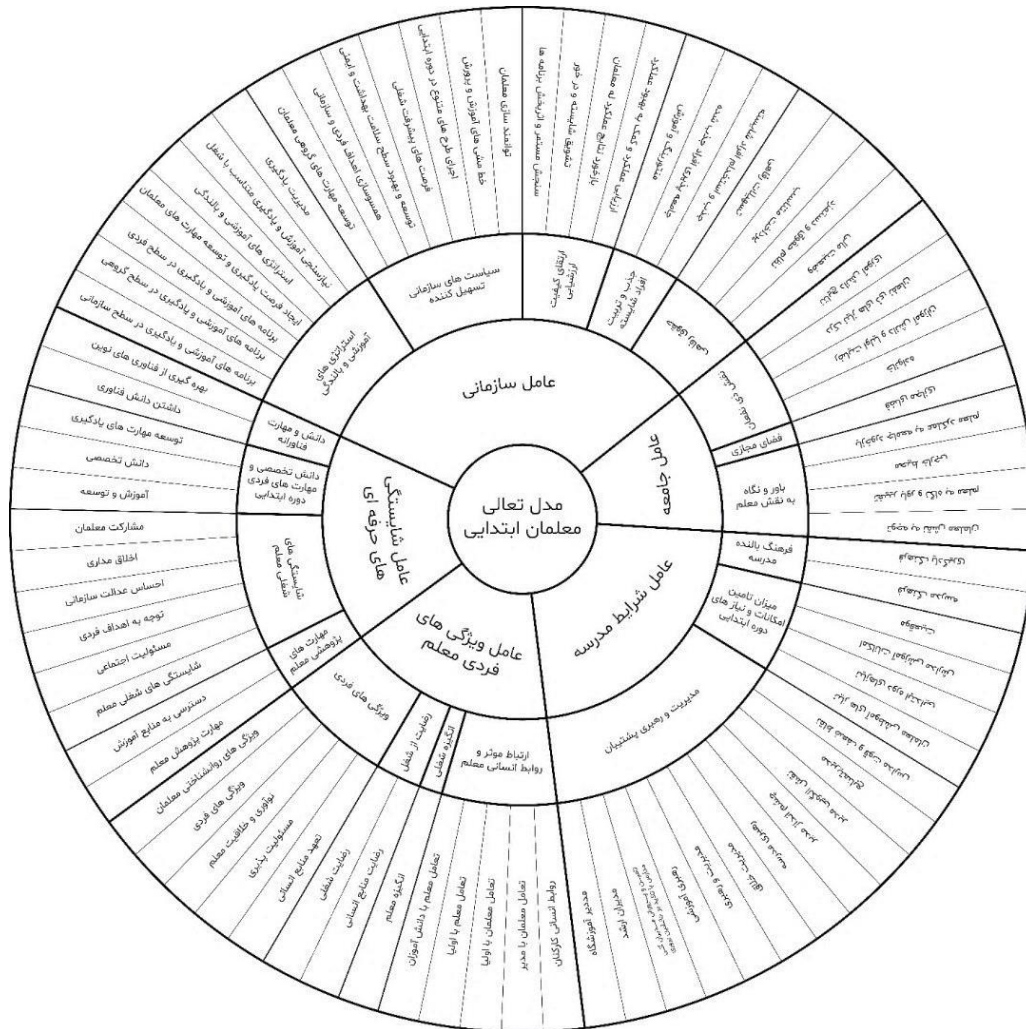
مقوله (عامل) های اصلی	مقوله فرعی	شاخص‌ها (نشانگرها)	مأخذ کد
عامل ۱ عامل ویژگی‌های فردی معلم	ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های روانشناختی معلم	(۱۴)
		ویژگی‌های فردی	۱۵م
		نوآوری و خلاقیت معلم	۱۵م
		مسئولیت‌پذیری	۶م
		تعهد منابع انسانی	۱۳م
	رضایت از شغل	رضایت شغلی	۶م، ۲م
		رضایت منابع انسانی	۱۳م
		انگیزه شغلی	۴م، ۲م
		تعامل معلمان با دانش‌آموزان	۵م
		تعامل معلمان با اولیا	۵م، ۲م
عامل ۲ عامل شرایط مدرسه	ارتباط مؤثر و روابط انسانی معلم	تعامل معلمان با یکدیگر	۵م، ۲م
		تعامل معلمان با مدیر	۶م
		روابط انسانی کارکنان	(۱۱)
	مدیریت و رهبری پشتیبان	مدیر آموزشگاه	۱م
		مدیران ارشد	۲م
		تأمین و پرورش مدیران آتی مدارس با تأکید بر جانشین‌پروری	۱۰م و (۶)
		رهبری آموزشی	۹م
		مدیریت و رهبری	(۱۱)

(۱۱)	مدیریت خلاق		
۱۵م	رهبری مدرسه		
(۱۲) و (۱۳)	چشم انداز مدیر		
(۱۲)	نقش الگویی مدیر		
(۱۱)	مدیریت منابع		
(۱۴)	نقاط ضعف و قوت مدارس		
۲م	نیازهای آموزشی معلمان	میزان تأمین امکانات و نیازهای دوره ابتدایی	
۸م	نیازهای دوره ابتدایی		
۸م	امکانات آموزشی مدارس		
(۱۴) و (۱۵)	موقعیت		
۲م و (۱۴)	فرهنگ مدارس	فرهنگ بالنده مدرسه	
۹م	فرهنگ یادگیری		
۲م	توجه به نقش معلمان	باور و نگاه به نقش معلم	
۷م	تغییر باور و نگاه به معلم		
(۱۴)	محیط خارجی		
۱۵م	بازخورد جامعه به عملکرد معلمان		
۸م	فضای مجازی	فضای مجازی	عامل ۳ عامل جامعه
۸م	خانواده		
۱۳م	رضایت اولیا و دانش آموزان	نقش ذینفعان (دانش آموزان و اولیا)	
(۱۲)	درک نیازهای ذینفعان (دانش آموزان و اولیا)		
۱۵م	نتایج دانش آموزان		
۲م	وضعیت مالی	حقوق و رفاهی	
۸م، ۴م	نظام حقوق و دستمزد		
۱۱م	پرداخت متناسب		
۱۱م	تسهیلات رفاهی		
۱۰م، (۱۶)، (۱۷)، (۱۸)، (۲۰)، (۱۹)	جذب و استخدام افراد شایسته	جذب و تربیت افراد شایسته	
۱۰م	جامعه پذیری افراد جذب شده		
(۶)	منتورینگ و آموزش		
۱۴م، (۶) و (۱۳)	ارزیابی عملکرد و کمک به بهبود عملکرد	ارتقای کیفیت ارزشیابی	
۱۴م	بازخورد نتایج عملکردی به معلمان		
۱۴م	تشویق شایسته و درخور		
(۶)	سنجش مستمر اثربخشی برنامه ها	عامل ۴ عامل سازمانی	
۹م، (۱۳)	توانمند سازی معلمان		
۱۵م	خط مشی های آموزش و پرورش	سیاست های سازمانی	
۲م	اجرای طرح های متنوع در دوره ابتدایی		
۱۰م	فرصت های پیشرفت شغلی		
۱۱م	توسعه و بهبود سطح سلامت، بهداشت و ایمنی	تسهیل کننده	
(۶)	همسوسازی اهداف فردی و سازمانی		
(۶)	توسعه مهارت های گروهی معلمان		
(۱۱)	مدیریت یادگیری	استراتژی های آموزشی و بالندگی	
(۶)	نیازسنجی آموزش و یادگیری متناسب با شغل		

استراتژی های آموزشی و بالندگی	م ۹، (۶)	
ایجاد فرصت یادگیری و توسعه مهارت های معلمان	(۶) و (۱۲)	
برنامه های آموزش و یادگیری در سطح فردی	م ۱۲، (۶)	
برنامه های آموزش و یادگیری در سطح گروهی	م ۱۲، (۶)	
برنامه های آموزش و یادگیری در سطح سازمانی	م ۱۲	
دانش و مهارت فناورانه	بهره گیری از فناوری های نوین	م ۵، ۳
	داشتن دانش فناوری	م ۳
دانش تخصصی و مهارت های فردی دوره ابتدایی	توسعه مهارت های یادگیری	م ۵
	دانش تخصصی	م ۶، ۵
	آموزش و توسعه	م ۹
شایستگی های شغلی معلم	مشارکت معلمان	(۱۲)
	اخلاق مداری	(۱۳)
	احساس عدالت سازمان	(۱۳)
	توجه به اهداف فردی	م ۱۲
	توجه به اهداف سازمانی	م ۱۲
مهارت پژوهشی معلم	مسئولیت اجتماعی	(۱۱)
	شایستگی های شغلی معلم	م ۱۴
	دسترسی به منابع آموزشی	م ۱۵
	مهارت پژوهشی معلم	م ۱۵، (۱۳)

عامل ۵
عامل شایستگی های حرفه ای

چه مدلی را می توان برای این پژوهش ارائه نمود؟



نمواد ۳: درجه تناسب مدل پیشنهادی (از نظر متخصصان) به چه میزانی می باشد؟

در این بخش ابتدا به توصیف ویژگی های جمعیت شناختی (دموگرافیک) صاحب نظران پرداخته می شود.

برای پاسخ به این سؤال، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف ۵ درجه ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون t تک گروهی مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۹: توزیع فراوانی صاحب نظران بر حسب ویژگی های دموگرافیک

درصد فراوانی	فراوانی	طبقه	جنسیت
۲۰,۰	۶	زن	جنسیت
۸۰,۰	۲۴	مرد	
-	-	زیر ۳۰ سال	سن
۵۰,۰	۱۵	۳۱ تا ۴۰ سال	
۳۴,۳	۱۰	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۶,۷	۵	۵۱ تا ۶۰ سال	
۱۳,۳	۴	۱-۵ سال	سابقه خدمت
۵۰,۰	۱۵	۶-۱۰ سال	
۳۶,۷	۱۱	بالتر از ۱۱ سال	

برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی از آزمون t تک گروهی استفاده شد که نتایج آن در جداول زیر ارائه شده است.

بر اساس جدول فوق اکثر پاسخگویان پرسشنامه تناسب مدل مرد (۸۰ درصد) و دارای ۳۱ تا ۴۰ سال سن (۵۰ درصد) هستند. همچنین اکثر پاسخگویان ۶ تا ۱۰ سال سابقه تدریس (۵۰ درصد) می‌باشند.

جدول ۱۰: نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین	
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۷	۰,۴۶	۴,۳۰	ارائه‌ی مدلی منسجم و کاربردی برای مدل تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی در آموزش و پرورش
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۲	۰,۴۹	۴,۳۷	فراهم نمودن زمینه‌ی نظری در خصوص تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی
۰,۰۰۰	۲۹	۱۲,۱۰۵	۰,۷۲	۴,۶۰	نهادینه سازی تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی
۰,۰۰۰	۲۹	۱۲,۵۴۰	۰,۶۳	۴,۴۳	انتقال و گسترش فرهنگ تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی به مدیران سطوح مختلف سازمانی
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۷	۰,۴۷	۴,۳۰	نهادینه سازی توسعه بر مبنای تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی
۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۶۷۸	۰,۳۱	۴,۴۰	فلسفه و اهداف مدل (کل)
۰,۰۰۰	۲۹	۱۷,۰۲۶	۰,۵۰	۴,۵۷	عامل سازمانی
۰,۰۰۱	۲۹	۱۵,۳۸۹	۰,۵۰	۴,۴۰	عامل شایستگی های حرفه ای
۰,۰۰۰	۲۹	۱۶,۱۵۵	۰,۵۱	۴,۵۰	عامل ویژگی های فردی معلم
۰,۰۰۱	۲۹	۱۵,۳۸۹	۰,۵۰	۴,۴۰	عامل شرایط مدرسه
۰,۰۰۰	۲۹	۱۱,۹۳۲	۰,۵۵	۴,۲۰	عامل جامعه
۰,۰۰۰	۲۹	۲۶,۱۰۷	۰,۳۱	۴,۴۱	عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان) ابتدایی (کل)

فلسفه و اهداف مدل

عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی

است. مقایسه میانگین این بُعد (۴/۴۹) با میانگین مورد انتظار (نمره ۳) نشان می‌دهد که عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان) از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفته است. در رابطه با هر یک از عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان)، آماره t محاسبه شده برای کلیه عوامل در سطح ۰/۰۵ معنادار و میانگین آن‌ها از میانگین مورد انتظار (نمره ۳) بالاتر است؛ بنابراین از نظر متخصصان جزء عوامل موثر بر اثربخشی رهبری مدیران به حساب می‌آیند. همان‌طور که در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است، تفاوت میانگین مدل ارائه شده در کلیه بخشها با میانگین مورد انتظار در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است ($P < 0/05$). لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۳) رد شده و مشخص می‌شود که بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین مدل ارائه

با توجه به مقیاس پرسشنامه که ۵ درجه‌ای لیکرت بود، مبنای تصمیم‌گیری بر اساس نمره ۳ در نظر گرفته شد و همان‌طور که نتایج به دست آمده از جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد:

- ۱- در فلسفه و اهداف مدل، آماره t محاسبه شده $t=24/678$ در سطح ۰/۰۵ معنادار است. مقایسه میانگین این بخش (۴/۴۰) با میانگین مورد انتظار (نمره ۳) نشان می‌دهد که فلسفه و اهداف مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفته است. در رابطه با زیرمؤلفه‌های فلسفه و اهداف، آماره t محاسبه شده برای کلیه مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار و میانگین آن‌ها از میانگین مورد انتظار (نمره ۳) بالاتر است؛ بنابراین از نظر متخصصان جزء فلسفه و اهداف مدل به حساب می‌آیند.
- ۲- در بخش عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان) ابتدایی، آماره t محاسبه شده $t=26/107$ در سطح ۰/۰۵ معنادار

شده در بخش‌های "فلسفه و اهداف" و "عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی (معلمان) ابتدایی" با اطمینان ۹۵ درصد از نظر متخصصان مورد تایید قرار گرفته است.

نتیجه گیری

نیروی انسانی مهمترین منبع در هر سازمان است. چنانچه انگیزش کافی داشته باشند، از استعداد و مهارت خود در جهت خدمت به سازمان به کار خواهند گرفت و چرخهای آن را به حرکت درخواهند آورد. از این رو بسیاری بر این باور هستند که موفقیت و پیشرفت هر سازمان با نیروی انسانی آن ارتباط مستقیم و تنگاتنگی دارد. بنابراین لازم است که نهایت تلاش‌ها در تربیت، آموزش و انگیزش و حفظ آن انجام گیرد. در آموزش و پرورش نیز مهمترین نقش با نیروی انسانی است و معلم از مهمترین عوامل موثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می آید، زیرا تربیت انسان نتیجه ی یک تعامل متقابل و دو جانبه و بالاخره حاصل عمل معلم و عکس العمل دانش آموز است. معلم به عنوان مدرس و مربی می تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید و این نیروی انسانی زمینه ی رشد و تعالی جامعه را فراهم آورد.

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل برای تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی در آموزش و پرورش و به روش آمیخته (کیفی- کمی) انجام گردید. در بخش کیفی نظرات مکتوب و غیر مکتوب درباره تعالی معلمان ابتدایی از طریق مرور ادبیات نظری و مصاحبه با افراد خبره گردآوری شد و سپس به صورت خلاصه کدهای مفهومی که در برگیرنده موضوع تحقیق بودند انتخاب شدند که از میان ۸۹ گزاره به دست آمده از پیشینه و مصاحبه‌ها، در نهایت ۴۱ گزاره تأیید شد. و در نهایت ۵ عامل مؤثر بر تعالی معلمان ابتدایی از نظرات صاحب نظران شناسایی گردید که شامل عامل سازمانی، عامل شایستگی های حرفه ای، عامل ویژگی های فردی معلم، عامل شرایط مدرسه و عامل جامعه می باشند. نتایج مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی نیز نشان داد ارزشهای ویژه ۵ عامل بزرگتر مساوی یک است، و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۵ عامل بر روی هم ۷۶/۹۳ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می کند. به عبارت دیگر، چنانچه از مجموعه مؤلفه‌ها بر پایه مطالب بالا، ۵ عامل استخراج شود، به اندازه ۷۶/۹۳ درصد کل واریانس تبیین گردید.

نظام آموزشی همیشه باید متوجه آینده باشد و توجه به منابع انسانی و در رأس آن معلم را در اولویت قرار دهد. موفقیت نظامهای آموزشی آینده نگر در گرو مدلی با نگاه همه جانبه به لحاظ ابعاد و مؤلفه های مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی با شرایط و مقتضیات بومی نظام آموزشی است. بسیاری از مدل‌های مرتبط با تعالی منابع انسانی خاستگاهی غیر از نظام های آموزشی دارند و یا تنها به برخی از ابعاد تعالی توجه کرده اند.

مدل ارائه شده در این پژوهش رویکردی چندسوینگر با دیدگاه بومی، برآمده از نتایج مصاحبه با خبرگان است و بر همین اساس

در نوع خود به منظور کاربرد در آموزش و پرورش و در راستای چشم انداز آینده از جامعیت و قابلیت لازم برخوردار است. با توجه به یافته های این پژوهش عامل سازمانی شامل حقوق و رفاهی، جذب و تربیت افراد شایسته، ارتقای کیفیت ارزشیابی، سیاست های سازمانی تسهیل کننده؛ عامل شایستگی های حرفه ای شامل استراتژی های آموزشی و بالندگی، دانش و مهارت فناورانه، دانش تخصصی و مهارت های فردی دوره ابتدایی، شایستگی های شغلی معلم و مهارت های پژوهشی معلم؛ عامل ویژگی های فردی معلم شامل ویژگی های فردی، رضایت از شغل، انگیزه شغلی، ارتباط مؤثر و روابط انسانی معلم؛ عامل شرایط مدرسه شامل مدیریت و رهبری پشتیبان، میزان تامین امکانات و نیازهای دوره ابتدایی، فرهنگ بالنده مدرسه و عامل جامعه در برگیرنده باور و نگاه به نقش معلم، فضای مجازی و نقش ذنبفعان (دانش آموزان و اولیا) می باشد.

در بررسی پیشینه نتایجی کامل همسو با این پژوهش گزارش نشده است اما با بخشی از پژوهش‌ها همسو بوده است. قویدل باجیگران و همکاران تعالی منابع انسانی را صرفاً از بعد تعالی فردی مورد بررسی قرار داده است و قابلیت‌های فردی و روان شناختی و حرفه‌ای را به عنوان عوامل تعالی فردی شناسایی نموده است (۲۰). تقوی و همکاران توجه به ضرورت تغییر در سیستم فعلی، منابع انسانی را ضروری دانسته‌اند و فرهنگ تعالی جزء شرایط زمینه‌ای و کارکردهای منابع انسانی از راهبردهای تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی است (۲۲). خراسانی و همکاران توانمند سازی کارکنان جزء عوامل مدل تعالی منابع انسانی است (۲۳). هوتا و همکاران از ارتباط دانش و تعامل در رتبه بندی معلم ها نام برده است (۲۴). بایلر و همکاران به نقش مدیران در توانمند سازی منابع انسانی اشاره داشته که با عوامل این پژوهش همخوانی دارد (۲۵).

اگرچه آموزش و پرورش به طور اعم و آموزش ابتدایی به طور اخص توجه مسئولان کشور را به خود معطوف داشته و در دوره‌های مختلف سعی بر آن بوده است تا گام‌هایی برای تقویت و بهبود آن برداشته شود، ولیکن هنوز شکافی بس عمیق با وضعیت مطلوب وجود دارد که نیازمند به کارگیری منابع (مالی، مادی و انسانی)، بهره‌برداری از ساز و کارهای بهبودبخش و سعی و تلاش بیش از پیش است. به این دلیل نیاز به یک مدل مناسب جهت تعالی منابع انسانی در آموزش و پرورش می‌تواند گامی به جلو در جهت ارتقاء کیفی منابع انسانی در آموزش و پرورش گردد.

نتایج پژوهش بیانگر آن است که تعالی معلمان ابتدایی مورد مطالعه در آموزش و پرورش، منوط به تحقق مقوله‌ها و عوامل متعددی است که برای هر کدام از این عوامل بر اساس نتایج بخش کیفی می توان موقعیت و نقش ویژه ای در تحقق تعالی قائل شد. دست اندرکاران آموزش و پرورش برای تعالی معلمان می بایست امکانات و تسهیلات لازم را برای بهبود محیط کاری معلمان فراهم کرده و برنامه‌ها و اقدامات مختلفی علی الخصوص از سوی مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش در راستای تعالی منابع انسانی به ویژه معلمان مقطع ابتدایی انجام شود. استقرار نظام شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش؛ باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. در راستای این نتیجه پیشنهاد می‌گردد:

Journal of Policy Analysis and Management. 2000

10. Khoshgoharian Fard AR. Methodology Q. IRIB Research Center Publications. 2007

11. Nodehi H, Taslimei MS, Mir Kamali SM, Mirsepasi N. Designing an Appropriate Model of Organizational Excellence in Education (Theoretical Secondary Schools). Quarterly Journal of Education. 2009

12. Vosogh F, Jafari P, Biroalvand J. Performance Evaluation of Secondary Schools Based on European Quality Foundation Model EFQ. Tehran: International Conference on Management Elites. 2016

13. Reston V.A. National Policy Board for Education Administration, Professional Standards for Education Leader. American Association of College of Teacher Education. 2015.

14. Nakhaee Nejad. A Review of Concepts and how to Excellence of the Organization in the Police Force. Journal of Police Organizational Development. 2008

15. Talwar B. Business Excellent Models and the Path Ahead. TQM Journal. 2011

16. Desler G. Essentials of Human Resource Management Prentice – Hall. 1999.

17. DeCenzo D A, Robbins S P. Personal human Resource Management. ۳rd edition. Englewood Cliffs. N. J: Prentice -Hall. 1998.

18. Mackage Lan. ۳۵ Checklists for Human Resource Management, Gower in a sso Citation with Institute of Training and Development.

19. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. ۸th edition, kogan page. 2001.

20. Stone. Raymond J. Human Resource Management, Fourth Edition, John Wiley & Stone Australia, Ltd. 2002.

انجام مطالعات تطبیقی بیشتر و با الگو برداری از تجارب سایر کشورها در خصوص برنامه ها و نحوه تعالی معلمان به طراحی و اصلاحات هر چه بیشتر الگوی فعلی توسعه منابع انسانی پرداخت.

References

1. Taylor P. The complexity of teacher professional growth-unravelling threads of purpose, opportunity and response, professional development in education, DOI:10.1080/19415257.2020.1747106.)

2. Abdollahi B, Shamami Azizi M. Investigating the belief system of those responsible for the role of supervision and educational guidance in elementary schools in Tehran. Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration. 2013- 101-116.

3. Mirsepasi N. The Role of Education in the Development and Promotion of Organization Civilization. The First International Conference of Education Managers. 2009.

4. Ghavidel Baigiran M, Cherabin M, Fariborzi E, Akbari A. The Modality-oriented Model of Teachers' Personal Excellence. Journal of Human Resource Studies. 2020;10(3):51-78.

5. Seyed Naghavi Ma, Vaezi R, Ghorbani Zadeh V, Afkaneh M. A model of Human Resources Excellence for Iranian Government Organizations. Management, Economics and Accountaing public Organization Management. 2018

6. Khorasani A, Amouzad M, Molamohammadi A. Validation of Iran's Human Resources Education Excellence and Development Model. Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources. 2016

7. Balyer A, Kenan Ozcan A, Yildiz. Teacher Empowerment: School Administrators' Roles Eurasian Journal of Educational Researc. 2017

8. Hota, S, Pavani, H, Gangadhar, S. Evaluating Teachers Ranking Using Fuzzy AHP Technique. International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE). 2013

9. Steelman T.A, Maguire L.A. Understanding Participant Perspective: Q-methodology in National Forest Management.