

Research Paper

Presenting a structural-interpretive model of teachers' Personal excellence

Meysam Ghavidel Bajgiran¹, Moslem Cherabin^{2*}, Elham Fariborzi³, Ahmad Akbari⁴

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bardaskan Branch, Islamic Azad University, Bardaskan, Iran.

Received: 2020/8/20

Accepted: 2020/11/8

PP: 136-150

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25494.5078](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25494.5078)

Keywords:

Personal Excellence,
Quality,
Professional Development,
Teachers.

Abstract

Introduction: The aim of this study was to provide a structural-interpretive model of teachers' Personal excellence.

research methodology: This research is from the point of view of applied purpose and in terms of the type of mixed exploratory data (qualitative-quantitative) which is considered in the qualitative part, content analysis and in the quantitative part, survey. Participants in the qualitative section, 19 excellent managers and deputies and in the quantitative section, 15 faculty members of higher education institutions in Khorasan Razavi province were selected by purposive and judgmental sampling. The method of analyzing interview data is open, coded and selective coding using MAXQDA 2018 software and in the quantitative part of the structural-interpretive modeling approach using MICMAC analysis.

Findings: The findings of the qualitative section included 134 open codes, 13 axial codes and one selected code. And the results of the quantitative section showed that the three factors of intelligence, intellectual abilities and self-awareness with the degree of influence 9 have the greatest impact and the factor of job motivation with the degree of influence 3 have the least effect on individual excellence of teachers.

Conclusion: The development of capabilities that shape Personal excellence can be a good ground for improving the quality of teacher performance and education excellence in playing a role as effectively as possible in the overall development of society, therefore for any program and action to evaluate and promote Personal excellence. The key and basic role of these factors should be considered.

Citation : Ghavidel Bajgiran Meysam, Cherabin Moslem, Fariborzi Elham, Akbari Ahmad. Presenting a structural-interpretive model of teachers' Personal excellence. (2022). Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(2):136-150

Corresponding author: Moslem Cherabin

Address: Neyshabur Azad University, Faculty of Humanities, Department of Educational Management

Tell: 05142621901

Email: moslemch2015@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

By increasing the use and expansion of excellence and excellence evaluation models as a new tool and technology to increase productivity in the world, in order to improve the quality, increase efficiency and increase the productivity of organizations, models, guides and models designed for the activities of organizations, companies and industrial and manufacturing centers. ; But the lack of a model for assessing the Personal excellence of teachers is felt in the meantime. A model that, in addition to a comprehensive view of all aspects of a transcendent organization, has a special focus on teachers as the human capital of the education organization and at the same time also has the necessary capability and flexibility to implement in any organization with the above characteristics.

Context:

Assessing teachers' Personal excellence will determine what individual characteristics they need to have in order to excel and excel in their field of work, and clarify where the problem is in this area and where it needs to be improved.

Goal:

The aim of this study was to provide a structural-interpretive model of teachers' Personal excellence.

Method:

The present study, in terms of purpose, is among the applied researches that were conducted in the field. The method of the present study is mixed in terms of data collection method and implemented qualitatively-quantitatively and the research design is consecutive exploratory, so that first the qualitative part to identify the components of individual excellence of teachers and then the quantitative part to statistically review the findings of the qualitative part. In the qualitative section, considering the method of qualitative content analysis, a systematic design up to three stages of open, central and selective coding has been done. In the quantitative part, the descriptive-survey method and the structural-interpretive modeling method were used. The participants of the quality section were 19 successful principals and deputies of schools in Khorasan Razavi province who were

selected by purposive and judgmental sampling method. The volume and number of sample people were considered according to the level of theoretical saturation. The statistical population is a small number of 15 faculty members in the field of educational management in Khorasan Razavi province. The data collection tool in the qualitative part of the interview is semi-structured. In one-on-one interviews with the interviewees, 5 questions were used for a preliminary review. In addition, other sub-questions are asked along with each question to understand the experiences of the participants during the interview. MAXQDA 2018 software was used to analyze the interview data in the qualitative section.

Findings:

The results of the interviews with the content analysis approach, identified 13 components of intellectual abilities, intelligence, knowledge, self-awareness, self-efficacy, teamwork, theology, decision-making skills, organizational citizenship behavior, ethics, creativity and initiative, job motivation and work-life balance In the second step, using structural-interpretive modeling, the relationships between the components were determined based on effectiveness and impact. The results of component leveling showed that the three factors of intellectual ability, intelligence and self-awareness are the most effective and job motivation is the most effective in the model. Therefore, the beginning of any action to evaluate and promote the Personal excellence of teachers is based on these three components. Relying on MICMAC analysis, this study showed that the variables of decision-making skills, organizational citizenship behavior, work-life balance and job motivation have the most impact than other factors and are systemically effective and dependent elements. Variables such as teamwork and creativity and initiative are in the group of independent (autonomous) variables that have weak influence and dependence. The variables of intellectual abilities, intelligence, knowledge, self-awareness, self-efficacy and spirituality are the key variables for evaluating teachers' individual excellence that have a great impact on achieving and promoting Personal

excellence and high influence and low dependence. The ethics variable is one of the link variables that has high power of influence and dependence. In fact, any action on this variable causes other variables to change.

Results:

The obtained model has a relatively more comprehensive view of the study of relationships between themes; Efforts have been made to consider all individual and organizational aspects in identifying themes,

and consistency between themes and teachers' performance has been considered. Therefore, paying attention to these concepts will lead to the growth and excellence of teachers. The findings of this study can be used in a small part by the officials of the Education Organization to create a community view and a comprehensive assessment of the performance of teachers based on reality and try to promote the components of individual excellence teachers lead to correct and comprehensive growth of students. Formation.

ارائه الگوی ساختاری - تفسیری تعالی فردی معلمان

میثم قویدل باجگیران^۱، مسلم چرابین^{۲*}، الهام فریبرز^۳، احمد اکبری^۴

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.
۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ساختاری - تفسیری تعالی فردی معلمان انجام گرفت. **روش شناسی پژوهش:** این پژوهش از نگاه هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها اکتشافی آمیخته (کیفی - کمی) که در بخش کیفی، تحلیل محتوا و در بخش کمی، پیمایشی لحاظ گردیده است. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی، ۱۹ نفر از مدیران و معاونان ممتاز و در قسمت کمی، ۱۵ نفر از اعضای هیات‌علمی رشته مدیریت آموزشی استان خراسان رضوی با روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه، کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2018 و در بخش کمی رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری با استفاده از تحلیل MICMAC لحاظ گردیده است.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی شامل ۱۳۴ کد باز، ۱۳ محوری و یک کد انتخابی بود و نتایج بخش کمی نشان داد که سه عامل هوشمندی، قابلیت‌های فکری و خودآگاهی با میزان قدرت نفوذ ۹ بیشترین تأثیر و عامل اشتیاق شغلی با میزان قدرت نفوذ ۳ کمترین تأثیر را در تعالی فردی معلمان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: توسعه قابلیت‌های شکل‌دهنده تعالی فردی می‌تواند زمینه مناسبی برای بهبود کیفیت عملکرد معلمان و تعالی آموزش و پرورش در نقش‌آفرینی هر چه مؤثرتر در مسیر توسعه همه‌جانبه جامعه ایفا کند، در نتیجه برای هرگونه برنامه و اقدام در جهت ارزیابی و ارتقای تعالی فردی معلمان باید به نقش کلیدی و پایه‌ای این عوامل توجه کرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۱۸

شماره صفحات: ۱۵۰-۱۳۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25494.5078](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25494.5078)

واژه‌های کلیدی:

تعالی فردی، کیفیت، توسعه حرفه‌ای، معلمان،

استناد: قویدل باجگیران میثم، چرابین مسلم، فریبرز الهام، اکبری احمد، ارائه الگوی ساختاری - تفسیری تعالی فردی معلمان، (۱۴۰۱). دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۲): ۱۵۰-۱۳۶

* نویسنده مسوول: مسلم چرابین

نشانی: دانشگاه آزاد نیشابور، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی

تلفن: ۰۵۱۴۲۶۲۱۹۰۱

پست الکترونیکی: moslemch 2015 @gmail.com

مقدمه

معلمان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش آموزان هستند چرا که اصلاح آموزش بدون اصلاح معلمان میسر نیست؛ بنابراین تمرکز اصلی نظام آموزشی بر روی رشد فردی و حرفه‌ای معلمان قرار دارد تا عملکرد آن‌ها در مدرسه بهبود یابد. (Lindvall & Ryvea, 2019) حرفه معلمی از آن جهت مورد تأکید است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود و اهداف متعالی نظام‌های تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف در نهایت باید به‌واسطه آن محقق شود. (Talebi, 2019) رشد و تعالی معلمان نیز یک رشد حرفه‌ای است که معلم با افزایش تجربه و همچنین ارزیابی مرتب عملکرد وی و ارائه بازخورد به آن دست پیدا می‌کند. (Taylor, 2020) شاید بتوان یکی از مهم‌ترین رویکردها در جهت ارزیابی عملکرد کارکنان را الگوی تعالی دانست که نقش بسزایی در افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان دارد.

الگوی تعالی ابزاری جهت سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین می‌کند. (Tina, Garcia & Segarra, 2019) در طول سالیان گذشته پژوهشگران کشورهای مختلف اقدام به طراحی چارچوب‌های مناسب تعالی سازمانی کرده‌اند که از معروف‌ترین آن‌ها می‌توان به مدل‌های Deming، Baldrige، EFQM و Kanji اشاره کرد. با بررسی مدل‌های مختلف تعالی سازمانی می‌توان به این نتیجه رسید که علاوه بر اینکه معیار مربوط به منابع انسانی در تمامی مدل‌های تعالی وجود دارد، بلکه باگذشت زمان سهم امتیازات منابع انسانی در حال افزایش است و همین امر پژوهشگران را بر آن داشت که به طراحی مدل‌هایی مختص تعالی منابع انسانی بپردازند. بدیهی است سازمانی که به منابع انسانی متعالی برسد، علاوه بر استفاده از مزایای متعدد آن، از امتیازات منابع انسانی در مدل‌های تعالی نیز بهره‌مند خواهد شد. (Sparkman, 2015) مساله مهمی که در این میان مورد غفلت واقع شده است توجه به نیروی انسانی به‌عنوان افرادی است که دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد هستند و می‌توانند در فرآیند کار اثرگذار باشند، شاید بتوان اذعان کرد که یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها که جنبه بسیار کلی و ضروری افراد است مفهوم تعالی فردی به‌عنوان یک اصل حقیقی در دستیابی به سعادت و کمال است که می‌تواند سازمان‌ها را به سرمنزل مقصود برساند. (Shahram, 2009)

مفهوم تعالی فردی، جنبه‌ی معنوی شخصیت است و افراد با تعالی بالا، افرادی فروتن، بی‌تکلف، شاکر معبود خویش، باایمان، همدل و دارای حس صمیمیت با خالق خویش هستند. به‌عبارت‌دیگر، تعالی فردی یک صفت شخصیتی مرتبط با اندیشه‌های معنوی و عرفانی است. (Newman & Newman, 2014) بررسی تعالی فردی در سازمان حاکی از آن است که تعالی فردی در جوامع مختلف تحت تأثیر فلسفه سیاسی اجتماعی حاکم بر فرهنگ هر یک از آن جوامع است. بر این اساس، اکنون که حجم زیادی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها به تعالی سازمانی در زمینه سرمایه انسانی آنان معطوف است، جا دارد به این مقوله حیاتی پرداخته شود تا موضوع تعالی فردی به‌عنوان یک مفهوم پایه و مهم در ارتقاء بهره‌وری کارکنان و بالطبع موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود مطرح گردد. تدوین الگوی تعالی فردی و ایجاد زمینه برای آن در سازمان موجب می‌شود سازمان در مسیر اصلی رشد و ترقی قرار گیرد و از تمامی امکانات مادی و معنوی آن بهره‌وری بهینه به عمل آید درحالی‌که بی‌توجهی به تعالی فردی کارکنان در سازمان باعث از بین رفتن سرمایه‌های دیگر می‌شود و سازمان از احراز تعالی حقیقی بازمی‌ماند و چه‌بسا، نه‌تنها رفاه و آرامش دنیوی انسان به هم ریزد، بلکه در اثر بروز مشکلات ناشی از آن آخرت او نیز دست‌خوش ناملایمات گردد. (Mohammadi, Alaizadeh & Mohammadi, 2016)

با افزایش کاربری و گسترش مدل‌های ارزیابی سرآمدی و تعالی به‌عنوان ابزار و فناوری نوین افزایش بهره‌وری در جهان، به‌منظور ارتقای سطح کیفی، افزایش کارایی و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، الگوها، راهنماها و مدل‌هایی متناسب با نوع فعالیت‌های سازمان‌ها، شرکت‌ها و مراکز صنعتی و تولیدی طراحی شده‌اند؛ اما کمبود مدل ارزیابی تعالی فردی معلمان در این بین به‌شدت احساس می‌شود. مدلی که علاوه بر دیدی جامع نسبت به همه‌ی ابعاد یک سازمان متعالی، تمرکز خاصی بر معلمان به‌عنوان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش داشته باشد و در عین حال هم چنین با صرف هزینه و زمان مناسب، قابلیت و انعطاف لازم برای اجرا در هر سازمانی با خصوصیات فوق را داشته باشد. (Hodanova & Laitochova, 2015) ارزیابی تعالی فردی معلمان برای ارتقاء عملکرد و بهره‌وری مقوله‌ای است که در فرآیندهای سازمان و مدیریت آموزشی مورد غفلت قرار گرفته است و توجه کمتری به آن شده است. توجه به این مقوله خود نیازمند دسترسی به الگو و مدل‌هایی برای ارزیابی آن است. از جنبه‌های ضروری که این پژوهش بر پایه آن شکل گرفته است کمبود پژوهش‌هایی در خصوص بررسی تعالی فردی معلمان است. پژوهش‌های انجام شده بیشتر در خصوص رشد حرفه‌ای (Koellner & Jacobs, 2015)، (Greer, 2013)، تعالی منابع انسانی (Seyyed Naghavi, vaezi, Ghorbani zadeh & Afkaneh, 2018)، توسعه حرفه‌ای (Wills, 2015)، (Kalantari & farokhi, 2016) است که بر اساس اهداف سازمانی خاص شکل گرفته‌اند و در این بین کمتر به مختصات افراد به نام سرمایه‌های انسانی در سازمان توجه شده است.

ارزیابی تعالی فردی معلمان، مشخص خواهد کرد که ایشان برای رسیدن به سرآمدی و ممتاز بودن در زمینه کاری خود باید دارای چه ویژگی‌های فردی بوده و روشن می‌سازد که در این حوزه مشکل کجاست و در کجا نیاز به بهبود هست. هم چنین به مدیران سازمان

آموزش و پرورش کمک می‌کند تا معلمان را به خوبی بشناسد و مطمئن شود که تصمیماتش مبتنی بر واقعیات هستند نه مفروضات و حدسیات. لذا با بررسی پیشینه پژوهش و توافق در نبود پژوهش‌های مناسب و مدل منسجم در خصوص ارزیابی تعالی فردی معلمان، در همین خصوص مطالعه حاضر می‌کوشد الگویی را برای تعالی فردی معلمان با رویکرد ساختاری - تفسیری طراحی کند.

(Seyyed Naghavi, vaezi, Ghorbanizadeh & Afkaneh, 2018) پژوهشی با عنوان الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران انجام داده‌اند. الگوی طراحی شده در این پژوهش شامل شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی، تفاوت‌های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم و شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی) پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و همکاران) می‌باشد.

(Rahmani Asle, 2012) در پژوهش خود با عنوان سلوک فردی در آراء علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی بیان کرده است که تعالی سازمان بدون رشد و تعالی فرد امکان‌پذیر نیست. اولین گام در این مسیر شناخت حیات و صیانت از آن است. وی به سه عنصر مهم، علم، دین و حکمت در مسیر در تعالی فردی اشاره کرده و تأثیرات آن را بر تعالی سازمانی به این شرح نام برده است: الف) تحقق خود حقیقی انسان (ب) ایجاد رابطه انسانی محض بین افراد (ج) تحقق اتحاد ناشی از اشتراک در هدف اعلائی حیات (د) رشد شخصیت در راستای تحقق اتحاد برین (ه) معرفی دین به عنوان عامل وحدت ساز شخصیت و حیات (و) به‌دعای رسیدن اصول و ارزش‌های تعهد، انجام تکالیف و استیفای حقوق (د) دوری از هرگونه رکود و درجا زدن به وسیله گردیدن‌های تکاملی (ح) طراوت و شادابی افراد سازمان (ط) تغییر کیفیت زندگی (و) آرامش روحی. (Shahram, 2009) پژوهشی با عنوان ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام و با تکیه بر روش‌های اسنادی و تحلیل محتوا انجام داده‌اند. در این پژوهش نتیجه گرفته شده است که قرآن کریم برای تعالی فرد در جامعه سنت‌های خاصی را بیان کرده است و عواملی را در رسیدن فرد به تعالی محوری می‌داند. مهم‌ترین این عوامل توحید و پرهیز از شریک قائل شدن برای خداست و از مهم‌ترین قواعد این است که موحدی که با علم و ایمان و خشیت قلب، اطاعت خدا را می‌کند، در صراط مستقیم هدایت می‌شود و به تعالی خواهد رسید. قواعد کلیدی احصاء شده برای تعالی فردی در تناظر با مدل سیستمی سازمان بحث و گفتگو می‌شود و مشخص می‌شود که هر یک از بخش‌های اصلی با خرده سیستم‌های سازمانی با کدام یک از عوامل کلیدی تعالی فردی می‌تواند رابطه داشته باشد و بر آن تأثیرگذار باشد. (Chen & Wang, 2016) پژوهشی با عنوان کاربرد و توسعه مدل بلوغ توانایی منابع انسانی در سازمان انجام داده‌اند. در این مطالعه، محققان یک روش عینی برای مشاهده و منطقی تجزیه و تحلیل فعالیت‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمان اتخاذ کردند. مدل بلوغ توانایی افراد (P-CMM) بر مبنای مفهوم فرایند و ارائه پنج سطح بلوغ برای هدایت یک سازمان به تدریج توانمندی نیروی کار سازمان را بهبود می‌بخشد. سرانجام، محققان روش پیشنهادی برای بهبود سطح بلوغ توانایی افراد علاوه بر بهبود عملکرد نیروی کار امکان رسیدن سازمان به تعالی را فراهم می‌سازد. (Jankal, 2014) در پژوهشی به بررسی نقش نوآوری در ارزیابی تعالی موضوعات کسب و کار پرداخته است. تحقیقات اولیه و ثانویه نشان داده است که رویکردهای ارزیابی تعالی افراد تحت تغییرات دائمی قرار می‌گیرد و زمینه‌های فردی و معیارهای ارائه شده برای ارزیابی جامع تعالی تغییر و اصلاح می‌شود و نوآوری‌ها می‌تواند تأثیر به‌سزایی در افزایش تعالی افراد بگذارد. (Stoeger & Gruber, 2014) پژوهش با عنوان تخصص‌های فرهنگی: تعریف اجتماعی تعالی فردی انجام داده‌اند. تمرکز این پژوهش بر مفهوم تعالی است. استدلال می‌شود که تمرکز بر روی مفهوم برتری داشتن، آغاز تحقیقات علمی برای مفهوم تعالی است یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تعاریف موجود چندین مساله مهم را توضیح نمی‌دهد. مکانیسم‌های اجتماعی که بر رشد و کسب تعالی فردی اثر دارند، متغیرهای تعالی در سطوح مختلف (فرهنگ‌ها، خانواده‌ها، دسته‌بندی‌های جغرافیایی، گروه‌ها، سازمان‌های عالی). لذا استدلال می‌کنند که برای تبیین مفهوم تعالی علاوه بر متغیرهای سازمانی باید بر متغیرهای فردی نیز متمرکز بود. (Santos & Almeida & Werlang, 2012) پژوهش را تحت عنوان تعالی انسانی: نقش شخصیت انجام داده‌اند. در این مقاله بر نقش شخصیت به عنوان عاملی در تعالی انسانی تأکید شده است و نظریه‌های روانشناسی در این خصوص بررسی شده است و اشاره می‌کند که فاکتورهای شخصی در بسیاری از متون به نام متغیر مهم ذکر شده است، درحالی‌که به نقش مهارت‌های شناختی و تمرین‌های ذهنی برای دستیابی به تعالی کمتر توجه شده است. متغیرهای شخصیتی نیز برای توسعه تعالی مهم هستند. بر اساس ادبیات، این مطالعه اهمیت پایداری، کنترل عاطفی و باز بودن تجربه را نشان می‌دهد.

در نهایت می‌توان بیان کرد که ارزیابی تعالی فردی معلمان نه تنها به رشد و توسعه حرفه‌ای ایشان کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. اگر اهمیت و نقش آموزش و پرورش را در بهسازی آینده جامعه بپذیریم، به‌ناچار اهمیت نقش معلمان را نیز باید قبول کرد. در واقع، معلمان بر اساس همان منطق گفته‌شده، نقش مهمی در شکوفایی نیروی انسانی جامعه دارد. همان‌طور که در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد پژوهش‌هایی چندی در خصوص رشد و توسعه فردی، تعالی سازمانی و تعالی منابع انسانی انجام شده است اما شناسایی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان مورد غفلت واقع شده است لذا با عنایت به مطالب گفته‌شده سؤالات این پژوهش این است که:

۱. مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان کدام اند؟

۲. روابط درونی بین این مؤلفه‌ها چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام گردید. روش پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته و به صورت کیفی-کمی اجرایی گردیده و طرح پژوهش اکتشافی متوالی است، بدین صورت که ابتدا بخش کیفی در جهت شناسایی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان و در ادامه بخش کمی جهت بررسی آماری، یافته‌های بخش کیفی انجام گردید. در بخش کیفی با در نظر گرفتن روش تحلیل محتوای کیفی، طرح نظام‌مند تا سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی، ۱۹ نفر از مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند، حجم و تعداد افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته است. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان برای بررسی مقدماتی، ۵ سؤال استفاده شده است. ضمن این که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح شده است. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق حضوری و رایانامه ارسال شد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام‌شده به‌طور مختصر توضیح داده می‌شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرآیند مصاحبه اقدام شد. به منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرآیند مصاحبه و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، تقریباً بیشتر مصاحبه‌ها ضبط شد و هم‌چنین از نکات کلیدی هر مصاحبه یادداشت‌برداری می‌شد. در حین انجام مصاحبه پژوهشگر با پرسش‌های راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کنترل کرده است. هم‌چنین پژوهشگر در فرآیند نمونه‌گیری از شرکت‌کنندگان داده‌ها را مورد تحلیل قرارداد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل گردد. انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. طول مدت هر جلسه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بر اساس حوصله و تحمل شرکت‌کنندگان متغیر بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه در بخش کیفی، از نرم‌افزار MAXQDA 2018 بهره گرفته شد.

در بخش کمی، از روش توصیفی - پیمایشی و از روش مدل‌سازی ساختاری - تفسیری بهره گرفته شد. جامعه آماری شامل ۱۵ نفر از اعضای هیات‌علمی رشته مدیریت آموزشی در استان خراسان رضوی است. تعداد خبرگان شرکت‌کننده در فرآیند ISM، در مقالات بررسی شده معمولاً بین ۱۴ الی ۲۵ نفر انتخاب شده است (Soti, Goel, Shankar & Kaushal, 2010)، (Zarei, Izadkhah, 2015)، (Rezaei Pendary, Yekezareh, 2016)؛ که با در نظر گرفتن معیارهای یادشده و هم‌چنین در دسترس بودن نمونه آماری در نهایت ۱۵ تن از اعضای هیات‌علمی رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های استان خراسان رضوی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه برای ایشان ارسال شد. برای تأمین اعتمادپذیری از روش (Guba & Lincoln 1985) استفاده شد. چهار ملاک باورپذیری، اعتمادپذیری، تاییدپذیری و قابلیت انتقال را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی نمودند. در این پژوهش برای باورپذیری از چهار روش ممیزی بیرونی و بازبینی نتایج توسط مشارکت‌کنندگان و چند سویه سازی و درگیری طولانی مدت استفاده شد.

*چند سویه سازی: در پژوهش حاضر از مثلث سازی منابع داده استفاده شده است. بدین منظور، در پژوهش حاضر از منابع سه‌گانه داده‌ها شامل دیدگاه استادان دانشگاه، مدیران و معاونان مدارس استان خراسان رضوی مصاحبه به عمل آمد تا دیدگاه‌های مختلف بررسی شده و داده‌های جامع‌تر و عمیق‌تری در خصوص تعالی فردی معلمان حاصل شود. متون تخصصی، مقالات و کارهای پژوهشی نیز از دیگر منابع مورد استفاده

پژوهش حاضر بوده است. از این طریق می‌توان اطمینان یافت که یافته‌های پژوهش به میزان بیشتری منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص تعالی فردی معلمان است.

*ممیزی بیرونی: در روش ممیزی بیرونی کسی که به روش کار ما نظارت دارد، روش کار را مورد بازبینی قرار می‌دهد، مانند استاد راهنما و مشاور که در پژوهش حاضر از نظرات آن‌ها استفاده شده است.

*بررسی از سوی اعضا (مصاحبه‌شوندگان): برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، یعنی دقیق بودن یافته‌های به‌دست‌آمده از روش بررسی توسط اعضا (مصاحبه‌شوندگان) استفاده شد. در این روش، محقق بخشی از یافته‌ها را در اختیار گروه مورد مطالعه قرار می‌دهد تا تحلیل او را بررسی کنند و به این سؤالات پاسخ دهند: آیا محقق برداشت درستی از گفته‌های آن‌ها داشته است؟ آیا این تحلیل برای آنان نیز منطقی به نظر می‌رسد، با او در فهم معنی داده‌ها دچار خطا شده است؟ در این پژوهش نیز محقق از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواست تا گزارش نهایی مرحله نخست، فرآیند تحلیل با مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کنند. به‌زعم این افراد، یافته‌های پژوهش تا حد بسیار زیادی بازتاب‌دهنده واقعیت موجود در خصوص تعالی فردی معلمان بوده است که خود نشان‌دهنده روایی قابل قبول یافته‌های پژوهش حاضر است.

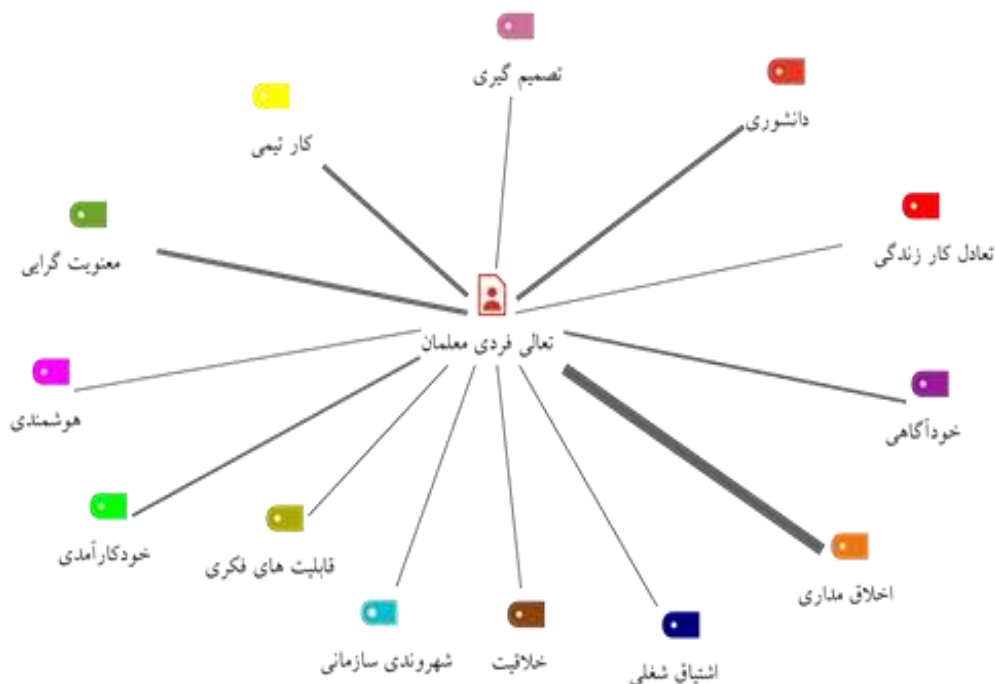
*درگیری طولانی‌مدت: محقق زمانی طولانی‌مدت (حدود ۹ ماه) درگیر موضوع پژوهش بود و در ایام سال تحصیلی به‌طور غیررسمی با تعداد زیادی از مدیران و معلمان مصاحبه نمود. هم چنین بخشی از این زمان به حضور در مدرسه و تعامل با مدیران و معلمان در فضای مدرسه اختصاص یافته است.

یافته‌ها

نتایج کیفی با رویکرد استقرایی، بر اساس مصاحبه و کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد که منظور از کدگذاری محوری در اینجا، رسیدن به مؤلفه‌های فرعی و منظور از کدگذاری انتخابی، رسیدن به مؤلفه‌های اصلی پژوهش می‌باشد. نتایج سؤال‌های پژوهش در جداول مربوط نشان داده شده است.

(۱) مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان کدام‌اند؟

به‌منظور پاسخگویی به این سؤال، بر اساس کدگذاری انتخابی، مفهوم تعالی فردی شامل ۱۳۴ کد باز و ۱۳ مؤلفه (قابلیت‌های فکری، هوشمندی، دانشوری، خودآگاهی، خودکارآمدی، کار تیمی، معنویت‌گرایی، تصمیم‌گیری، شهروندی سازمانی، اخلاق‌مداری، خلاقیت و ابتکار، اشتیاق شغلی و تعادل کار و زندگی) می‌باشد که با نرم‌افزار مکس کیودا در یک شمای کلی به‌صورت شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل اکتشافی کیفی ارزیابی تعالی فردی معلمان

با توجه به خروجی نرم افزار مکس کیودا مشاهده می شود که فراوانی تعداد کدهای استخراجی در برخی مؤلفه‌هایی مانند اخلاق‌مداری، دانشوری، کار تیمی و معنویت‌گرایی بیشتر و در مؤلفه‌های تصمیم‌گیری و اشتیاق شغلی کمتر از سایر مؤلفه‌هاست.

۲) روابط درونی بین مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان چگونه است؟

روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری که توسط Warfield (1974) مطرح شد، روشی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است. به عبارتی دیگر، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، نوعی یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با هم در یک مدل نظام‌مند جامع ساختار بندی می‌شوند. این روش بر مبنای علوم ریاضی و نظریه گراف، علوم اجتماعی و تصمیم‌گیری گروهی، طراحی شده است و کمک زیادی به برقراری نظم در روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم می‌نماید و تشخیص روابط درونی میان متغیرها را امکان‌پذیر می‌سازد و روشی مناسب برای تجزیه و تحلیل تأثیر یک متغیر بر متغیرهای دیگر است (Faisal, Banwet, & Shankar, 2006). مراحل مختلفی که تکنیک معادلات ساختاری تفسیری را شامل می‌شود به شرح زیر است:

ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM)

پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان، این عوامل در ماتریس خود تعاملی ساختاری وارد شده است. مدل‌سازی ساختاری - تفسیری پیشنهاد می‌کند که از نظرات خبرگان بر اساس تکنیک‌های مختلف مدیریتی از جمله توفان فکری، گروه اسمی و غیره در توسعه روابط محتوایی میان متغیرها استفاده شود؛ بنابراین ماتریس خود تعاملی با استفاده از چهار حالت روابط مفهومی تشکیل شد و توسط ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت آموزشی تکمیل شده است. اطلاعات حاصل بر اساس مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جمع‌بندی و ماتریس خود- تعاملی ساختاری نهایی تشکیل شده است. علائم و حالت‌های مورد استفاده در این رابطه مفهومی به شرح زیر است.

* نماد V: i منجر به z می‌شود.

* نماد A: z منجر به i می‌شود.

* نماد X: ارتباط دو طرف از i به z و برعکس.

* نماد O: هیچ ارتباطی بین i و z نیست.

ماتریس دسترسی اولیه

ماتریس دسترسی اولیه از تبدیل ماتریس خود- تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی (صفر- یک) حاصل شده است. برای استخراج ماتریس دسترسی باید در هر سطر عدد یک جایگزین علامت‌های V و X و عدد صفر را جایگزین علامت‌های A و O در ماتریس دسترسی اولیه شود. حاصل تبدیل تمام سطرها نتیجه حاصله ماتریس دسترسی اولیه است. با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس دست یافت.

۱- اگر خانه (j, i) در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد ۱ و خانه قرینه آن یعنی خانه (i, j) عدد صفر می‌گیرد.

۲- اگر خانه (j, i) در ماتریس SSIM نماد A گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد صفر و خانه قرینه آن یعنی خانه (i, j) عدد ۱ می‌گیرد.

۳- اگر خانه (j, i) در ماتریس SSIM نماد X گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد ۱ و خانه قرینه آن یعنی خانه (i, j) عدد ۱ می‌گیرد.

۴- اگر خانه (j, i) در ماتریس SSIM نماد O گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد صفر و خانه قرینه آن یعنی خانه (i, j) عدد صفر می‌گیرد.

ماتریس دسترسی نهایی

پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه تعالی فردی معلمان با دخیل کردن انتقال‌پذیری در روابط متغیرها، ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می‌شود تا ماتریس دسترسی اولیه سازگار شود. بدین صورت که اگر (j, i) باهم در ارتباط باشند و نیز (k, j) باهم رابطه داشته باشند آنگاه (i, k) باهم در ارتباط هستند (Ravi, & Shankar, 2005). انتقال‌پذیری روابط مفهومی بین متغیرها در مدل‌سازی ساختاری تفسیری یک فرض مبنایی بوده و بیانگر این است که در صورتی که متغیر A بر متغیر B تأثیر داشته باشد و متغیر B بر متغیر C تأثیر گذارد، A بر C تأثیر می‌گذارد. در این مرحله تمام روابط ثانویه بین متغیرها بررسی می‌شود و ماتریس دسترسی نهایی به دست آمده است. در این ماتریس قدرت نفوذ و میزان

وابستگی هر متغیر نشان داده شده است. قدرت نفوذ هر متغیر عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی (شامل خودش) که می تواند در ایجاد آن ها نقش داشته باشد. میزان وابستگی عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی که موجب ایجاد متغیر یادشده می شوند.

جدول ۱. درجه قدرت هدایت و وابستگی متغیرها

مؤلفه ها	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13
قدرت نفوذ	۹	۹	۸	۹	۸	۶	۸	۶	۴	۸	۶	۳	۴
میزان وابستگی	۴	۱۶	۵	۳	۴	۶	۷	۱۱	۸	۱۰	۷	۸	۹

در جدول (۱) قدرت نفوذ (میزان تأثیری که هر یک از عوامل بر سایر عوامل دارند) ۱۳ شاخص شناسایی شده در خصوص الگوی تعالی فردی معلمان آمده است. نتایج بیانگر این است که سه عامل هوشمندی، قابلیت های فکری و خودآگاهی به ترتیب مجموع با میزان قدرت نفوذ ۹ بیشترین تأثیر و عامل اشتیاق شغلی با میزان قدرت نفوذ ۳ کمترین تأثیر را دارند.

سطح بندی عوامل مؤثر بر تعالی فردی معلمان

ماتریس دسترسی نهایی باید به سطوح مختلف دسته بندی شود. برای تعیین سطح متغیرها در مدل نهایی به ازای هر کدام از آن ها سه مجموعه خروجی، ورودی و مشترک تشکیل می شود. در نخستین جدول شاخص یا متغیرهای که اشتراک مجموعه خروجی و ورودی آن یکی است، در فرآیند سلسله مراتب به عنوان مجموعه مشترک محسوب می شوند، به طوری که این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نیستند. آن متغیرها پس از شناسایی بالاترین سطح از فهرست سایر متغیرها کنار گذاشته می شود. این تکرارها تا مشخص شدن سطح همه متغیرها ادامه می یابد. در این پژوهش سطوح شش گانه متغیرها به دست آمده که نتیجه نهایی آن ها در جدول (۲) جمع بندی شده است.

جدول ۲. سطح بندی عوامل مؤثر بر تعالی فردی معلمان

کد	عوامل	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	اشتراک	سطح
T1	قابلیت های فکری	۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱ و ۱۳	۴، ۸، ۹ و ۱۰	۸ و ۱۰	ششم
T2	هوشمندی	۳، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳	۱، ۵، ۶، ۷، ۱۰ و ۱۳	۶، ۱۰ و ۱۳	ششم
T3	دانشوری	۴، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۱، ۵، ۸، ۱۱	۸ و ۱۱	چهارم
T4	خودآگاهی	۱، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳	۲، ۳، ۱۰	۱۰	ششم
T5	خودکارآمدی	۲، ۳، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳	۱، ۴، ۷، ۱۲	۷ و ۱۲	پنجم
T6	کار تیمی	۲، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۳	۱، ۴، ۵، ۸، ۱۰	۲، ۸، ۱۰	سوم
T7	معنویت گرایی	۲، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۱، ۴، ۵، ۶، ۱۰، ۱۳	۵، ۱۰، ۱۳	پنجم
T8	تصمیم گیری	۱، ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۳	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲	۱، ۳، ۶، ۹، ۱۲	سوم
T9	شهروندی سازمانی	۱، ۸، ۱۰، ۱۱	۲، ۳، ۴، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱	۸، ۱۰، ۱۱	دوم
T10	اخلاق مداری	۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۲	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳	۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۹	پنجم
T11	خلاقیت	۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳	۱، ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۲	۳، ۹، ۱۲	سوم
T12	اشتیاق شغلی	۵، ۸، ۱۱	۲، ۳، ۴، ۵، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳	۵، ۸، ۱۱	اول
T13	کار - زندگی	۲، ۷، ۱۰، ۱۲	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۱	۲، ۷	دوم

بر اساس جدول (۲) مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان به شش سطح طبقه‌بندی شده است. در گراف ISM روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف نمایان است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری می‌شود. در این بخش سه عامل قابلیت‌های فکری، هوشمندی و خودآگاهی در پایین‌ترین سطح قرار گرفته‌اند که مانند سنگ زیربنایی مدل عمل می‌کنند، در نتیجه ارتقای تعالی فردی معلمان باید از این متغیرها آغاز شود و به سایر متغیرها تعمیم یابد. این ۳ متغیر ارتباطات دوسویه با یکدیگر دارند. عوامل اخلاق‌مداری، معنویت‌گرایی و خودکارآمدی در سطح پنجم، دانشوری در سطح چهارم، مهارت تصمیم‌گیری، خلاقیت و ابتکار و کار تیمی در سطح سوم، تعادل کار - زندگی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح دوم و عامل اشتیاق شغلی در سطح اول قرار دارند. تمامی شاخص‌های یادشده از مهم‌ترین عوامل کلیدی در تعالی فردی معلمان است، ولی عامل‌هایی که در سطح بالایی مدل‌سازی ساختاری - تفسیری قرار گرفته‌اند از تأثیرپذیری بیشتری برخوردار هستند. عوامل سطح ۴ تا شش می‌توانند تأثیر بسیاری در عوامل سطح ۱ تا ۳ داشته باشند (مدل نهایی پژوهش - شکل ۳).

تحلیل MICMAC

در این مرحله با استفاده از روش MICMAC نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص شده است و پس از تعیین قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی عوامل می‌توان تمامی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان را در یکی از خوشه‌های چهارگانه روش ماتریس اثر متغیرها طبقه‌بندی کرد.

۱۴	ناحیه سوم: متغیرهای پیوندی						ناحیه چهارم: متغیرهای مستقل (کلیدی)							
۱۳														
۱۲														
۱۱														
۱۰														
۹			T4	T1		T2								
۸				T5	T3		T7				T10			
۷														
۶						T6	T11				T8			
۵														
۴								T9	T13					
۳								T12						
۲	ناحیه دوم: متغیرهای وابسته						ناحیه اول: متغیرهای مستقل							
۱														
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴

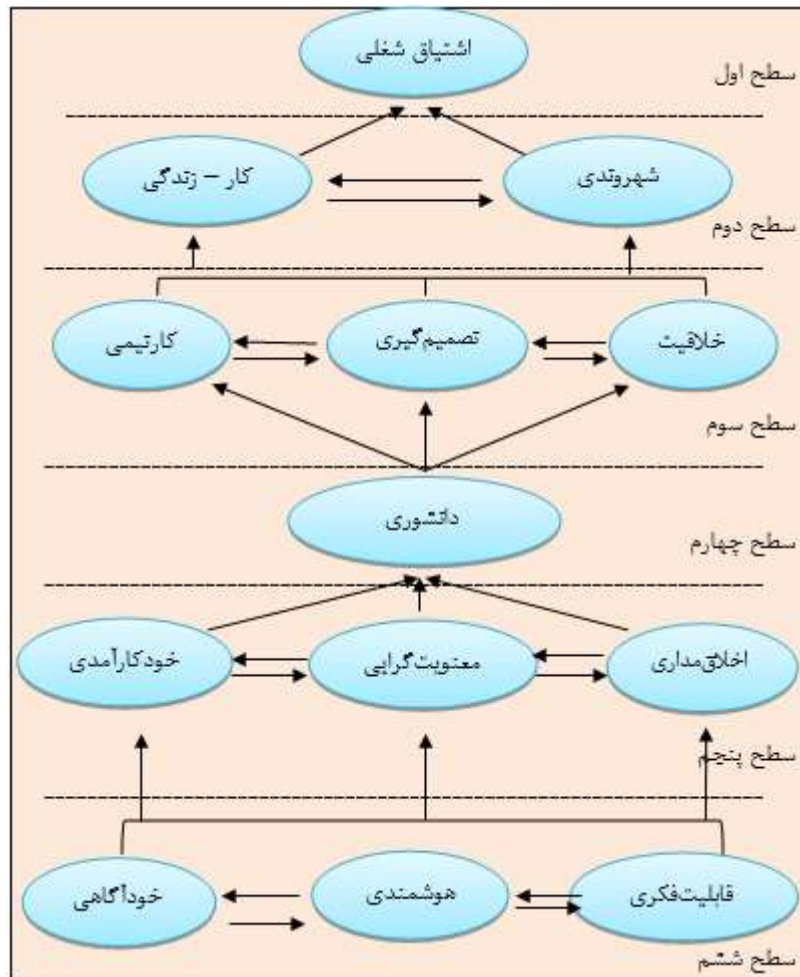
شکل ۲. سطح‌بندی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان با استفاده از تحلیل MICMAC

بر اساس شکل (۲) متغیرهای مهارت تصمیم‌گیری (T8)، رفتار شهروندی سازمانی (T9)، تعادل کار - زندگی (T13) و اشتیاق شغلی (T12) بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل بوده و از منظر سیستمی جزء عناصر اثرپذیر و وابسته هستند. به عبارت دیگر برای ایجاد این متغیر عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند، زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند. متغیرهایی چون کار تیمی (T6) و خلاقیت و ابتکار (T11) در گروه متغیرهای مستقل (خودمختار) قرار گرفته‌اند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف است. این متغیرها نسبتاً غیر متصل به سیستم است و قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارند. متغیرهای قابلیت‌های فکری (T1)، هوشمندی (T2)، دانشوری (T3)، خودآگاهی (T4)، خودکارآمدی (T5) و معنویت‌گرایی (T7) جزو متغیرهای کلیدی برای توسعه تعالی فردی معلمان به شمار می‌روند. این متغیرها تأثیر بسیاری بر تحقق و ارتقای تعالی فردی معلمان و قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارند. اصولاً متغیرهایی که قدرت نفوذ بالایی دارند به اصطلاح متغیرهای

کلیدی خوانده می‌شوند. این متغیرها در یکی از دو گروه متغیرهای مستقل یا پیوند جای می‌گیرند. متغیر اخلاق‌مداری (T10) جزو متغیرهای پیوندی و از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردار است. هرگونه عملی بر این متغیر سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۳. مدل نهایی تحقیق (سطح‌بندی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان)

بحث و نتیجه‌گیری

ارتقای تعالی فردی معلمان نیازمند یافتن شاخص‌ها و مؤلفه‌های اصلی و اثرگذار و برقراری ارتباط بین آنهاست. لذا این پژوهش باهدف ارائه مدل ساختاری - تفسیری تعالی فردی معلمان انجام شد. در گام نخست نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌ها با رویکرد تحلیل محتوا، موجب شناسایی ۱۳ مؤلفه‌ی قابلیت‌های فکری، هوشمندی، دانشوری، خودآگاهی، خودکارآمدی، کار تیمی، خدانشناسی، مهارت تصمیم‌گیری، رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق‌مداری، خلاقیت و ابتکار، اشتیاق شغلی و تعادل کار - زندگی گردید و در گام دوم با استفاده از مدل‌سازی ساختاری - تفسیری روابط بین مؤلفه‌ها بر اساس اثرگذاری و تأثیرپذیری مشخص شد. نتایج سطح‌بندی مؤلفه‌ها نشان داد که سه عامل قابلیت‌های فکری، هوشمندی و خودآگاهی بیشترین اثرگذاری و اشتیاق شغلی بیشترین تأثیرپذیری را در مدل دارا هستند. لذا شروع هر اقدامی جهت ارزیابی و ارتقاء تعالی فردی معلمان بر اساس این سه مؤلفه انجام می‌پذیرد.

این پژوهش با تکیه بر تحلیل MICMAC نشان داد که متغیرهای مهارت تصمیم‌گیری، رفتار شهروندی سازمانی، تعادل کار - زندگی و اشتیاق شغلی بیشترین تأثیرپذیری نسبت به سایر عوامل را دارند و از منظر سیستمی جزء عناصر اثرپذیر و وابسته است. متغیرهایی چون کار تیمی و خلاقیت و ابتکار در گروه متغیرهای مستقل (خودمختار) قرار دارند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف است. متغیرهای قابلیت‌های فکری، هوشمندی، دانشوری، خودآگاهی، خودکارآمدی و معنویت‌گرایی متغیرهای کلیدی برای ارزیابی تعالی فردی معلمان به شمار می‌روند

که تأثیر بسیار زیادی بر تحقق و ارتقای تعالی فردی و قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارند. متغیر اخلاقی مداری جزء متغیرهای پیوندی است که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارد. در واقع هرگونه عملی بر این متغیر سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود. این نتایج تا حدودی با یافته‌های پژوهش (Seyyed Naghavi, vaezi, Ghorbanizadeh & Afkaneh, 2018) همسو است. ایشان نیز در پژوهش خود به عواملی همچون خصوصیات اخلاقی اشاره کرده‌اند. همچنین (Rahmani Asle, 2012) نیز در پژوهش خود اثرات تعالی فردی را در رسیدن به تعالی سازمانی مورد تأیید قرار داده بود. (Shahram, 2009) نیز در پایان نامه خود نقش خدانشناسی و رفتارهای اخلاقی را در تعالی فردی نشان داده بود و اثرات آن در عملکرد سازمانی را تأیید کرده بود. در پژوهش‌های بسیاری رابطه هوش چندگانه با شادکامی (Yakoubi, 2010, Nasr Isfahani & Nobakht, 2013)، سلامت روان (Sahebalzaman, Farahani, Abasi & Talebi, 2013, Shabani, Siti Aishah, Aminah, & Maznah, 2010)، رفتار شهروندی سازمانی (Mousavi, Talebzadeh, 2012)، رضایت شغلی (Yahyazadeh, & Lotfi, 2012) مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان‌دهنده اثرگذاری هوش بر این متغیرهاست. هم چنین قابلیت فکری یک مؤلفه مهم در این پژوهش معرفی شد. (Moatari, 2002) معتقد است یکی از اهداف اصلی و مهم آموزش و پرورش تربیت معلمانی است که بتوانند با استفاده از دانش و مهارت خاص خدمات شایسته‌ای را به دانش آموزان ارائه دهند و بدون شک برخورداری معلمان از مهارت‌های مختلف تفکر، شرایط را برای دستیابی دانش آموزان به تفکر در سطح برتر فراهم می‌سازد. رشد و پرورش مهارت‌های فکری معلمان همیشه مساله‌ای مهم و غیرقابل اجتناب بوده است و تأثیرات عمیقی در فرایند تعلیم و تربیت می‌گذارد. پرواضح است معلمی آمیخته‌ای از هنر و علم است که نیاز به قابلیت‌هایی نظیر هوش، دانش، خلاقیت، تجربه، تفکر، خودآگاهی و خودکارآمدی دارد (Mayers, 1986). لذا توجه به این مفاهیم موجبات رشد و تعالی معلمان را همراه خواهد داشت. همان طور که پیش‌تر نیز گفته شد مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و همچنین تعادل کار - زندگی و رفتار شهروندی سازمانی متأثر از این متغیرهای زیربنایی هستند لذا لزوم توجه به تمام ابعاد ذکر شده برای ارتقاء تعالی فردی معلمان ضروری است و پیش‌آیند این امر رسیدن به تعالی سازمانی در آموزش و پرورش است.

با عنایت به دلایل بی‌شمار، معلم به‌عنوان قطب محوری آموزش و پرورش، مطرح می‌شود و نقش معلم همانا ایجاد انگیزه، هدایت و تشویق یادگیرندگان به یادگیری است تا در پرتو راهنمایی‌های دایمانه و فکورانه وی، دانش آموزان، خود راهنمای خویش شوند؛ بنابراین می‌توان بر این نکته به جد تأکید کرد که کیفیت و قابلیت‌های معلمان شاغل در نظام آموزشی، آینه تمام‌نمای کیفیت آموزش و پرورش است و اگر هویت آنان به‌عنوان یک معلم متعالی به‌درستی شکل نگیرد قادر به ایفای این نقش مهم نخواهند بود. داشتن قابلیت و توانمندی مهم‌ترین شرط احراز موفقیت‌آمیز هر شغل و حرفه‌ای است. این امر به‌خصوص در آموزش و پرورش و حرفه معلمی از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا قابلیت معلمان ضامن بقا و تداوم نظام آموزشی و دستیابی به هدف‌های متعالی است؛ و سازمانی که در راه رسیدن به تعالی است نیازمند داشتن منابع انسانی متعالی است و در آموزش و پرورش این نقش بر عهده معلمان و متصدیان این سازمان است و ضرورت توجه به مفهوم تعالی فردی را روشن می‌سازد؛ بنابراین هرچه معلمان بیشتر در مسیر تعالی فردی گام بردارند همان میزان کیفیت نظام آموزشی بهبود یافته، معلمان در انجام وظایف و فعالیت‌های حرفه‌ای خود عملکرد بهتری خواهند داشت بدین ترتیب گسترش تعالی فردی به‌عنوان عاملی محوری در بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان و بازده‌های آموزشی دانش آموزان و نیز اصلی اساسی در تداوم بخشیدن به شرایط بهینه آموزشی به شمار می‌رود.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- ایجاد کانون‌های ارتباطی بین معلمان با تشکیل جلسات هفتگی به‌منظور بحث و تبادل در نظر در مورد مباحث شغلی
- استفاده از فن‌آوری‌های چندرسانه‌ای و ایجاد امکان دسترسی معلمان به مقالات و مجلات روز دنیا جهت آگاهی از جدیدترین فناوری‌ها و دانش روز
- مشارکت مدیران و معلمان در برنامه‌ریزی‌های ضمن خدمت و استفاده از روش‌های اقدام پژوهی و پروژه‌ای.
- به‌روز نمودن دوره‌های آموزشی، اجرای دوره‌ها در زمان مناسب و ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط معلمان به مهارت‌ها
- در نظر گرفتن ساعاتی از موظفی معلمان برای مطالعه آزاد در مدرسه، فراهم ساختن امکان دسترسی معلمان به منابع علمی روز.
- تبدیل مدارس به اجتماعات یادگیری؛ یعنی جایی که پژوهش، یادگیری و سنجش مداوم به‌طور معمول اتفاق می‌افتد، جایی که فعالیت فکری و عقلانی ارزش نهاده می‌شود
- تدارک برنامه‌های ورودی و آشناسازی، ساماندهی و تقویت سامانه روابط حرفه‌ای میان معلمان و به‌طور ویژه طراحی روابط متقابل نظام‌مند بین معلمان تازه‌کار و معلمان مجرب در قالب برنامه‌های مشاوره و معلم یاری.

نتیجه گیری

در تبیین کلی نتایج به دست آمده در این پژوهش می توان بیان کرد که مدل به دست آمده نگاه نسبتاً جامع تری نسبت به بررسی روابط بین مضامین داشته؛ و تلاش شده است تا تمام جوانب فردی و سازمانی در شناسایی مضامین مدنظر باشد و همخوانی بین مضامین و عملکرد معلمان مدنظر قرار گرفته است. لذا توجه به این مفاهیم موجبات رشد و تعالی معلمان را همراه خواهد داشت. یافته های این پژوهش در بخش کمی می تواند مورد استفاده مسوولین سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد تا با ایجاد دیدی جامعه و همه جانبه نگر ارزیابی درستی از عملکرد معلمان مبتنی بر واقعیت داشته باشند و تلاش کنند تا با ارتقای مؤلفه های تعالی فردی معلمان موجبات رشد صحیح و همه جانبه دانش آموزان را نیز میسر سازند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی مشارکت کنندگان تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: میثم قویدل باجگیران، مسلم چرابین، الهام فریبرز، احمد اکبری؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: میثم قویدل باجگیران؛ نظارت و نگارش نهایی: میثم قویدل باجگیران، مسلم چرابین.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Escrig-Tena, A., García-Juan, B. & Segarra, M. (2019). Drivers and internalisation of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 10.1108/IJQRM-08-2017-0161.
2. Garcia-Santos, S. C., Almeida, L. S., & Werlang, B. S. G. (2012). Human excellence: The contribution of personality. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(52), 271-279.
3. Hodanova, J. & Laitochova, J. (2015). Phenomenon of Excellence at Future Teachers Training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 174. 3750-3756. 10.1016/j.sbspro.2015.01.1109.
4. Jankal, R. (2014). The role of innovation in the assessment of the excellence of enterprise subjects. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109 (2014) 541 – 545.
5. Lindvall, J. & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. *Educational Research Review*, 27(1), 140-154. Elsevier Ltd. Retrieved February 29, 2020 from <https://www.learntechlib.org/p/208291>.
6. Mayers C. (1986). *Teaching students to think critically*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
7. Moatari, M. (2002). Effect of Reflection on critical thinking skills of nursing students in Tabriz city. *Medical Sciences*, 4(3), 65-79. [in Persian].
8. Mohammadi, A., Alaizadeh, M., Mohammadi, M. (2015). Investigating the Theoretical Foundations of Individual Excellence in Organization from the Perspective of the Holy Quran. *Islamic Management Quarterly*, vol 12, 133-154. [in Persian].
9. Newman, B., Newman, P. (2014). *Development through life: A psychosocial approach*. Stamford, CT: Cengage Learning.
10. Taylor, P. (2020). The complexity of teacher professional growth – unravelling threads of purpose, opportunity and response, *Professional Development in Education*, DOI: 10.1080/19415257.2020.1747106.
11. Seyed Naghavi, M., Vaezi, R., Ghorbani Zadeh, V. & Afkaneh, M. (2018). A Model of Human Resources Excellence for Iranian Governmental Organizations. *Public Organizations Management*, 6(2), 11-26. [in Persian].

12. Shahram, V. (2009). Presenting individuals excellence model in the organization by considering Islamic instructions. Master thesis. Godarzi G R. Imam Sadegh University. [in Persian].
13. Sparkman, T., E. (2015). Human Resource Development in Brazil: National Challenges International Issues. Human Management International Digest, 24:25-39.
14. Stoeger, H. & Gruber, H. (2014). Cultures of expertise: The social definition of individual excellence. Talent Development and Excellence. 6. 1-10.
15. Talebi, Z. (2019). Identifying and prioritizing the factors affecting the development of professional ethics of Guilan Education Organization using an interpretive structural model. Thesis for obtaining a master's degree in public administration - organizational behavior, Qadir Institute of Higher Education, Langrud. [in Persian].
16. Yin-Che, C. & Yen-Jung, W. (2016): Application and development of the people capability maturity model level of an organization, Total Quality Management & Business Excellence, 9(6), 84-103.