

## Research Paper

## The relationship between effective teaching and distributed leadership style, professional support, professional commitment and the mediating role of professional learning community among teachers in Kermanshah

Mehdi Mohammadi<sup>1</sup>, Fardin Abdollahy<sup>2\*</sup>, Rafigh Hasani<sup>3</sup>

1. PhD student in educational management, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. \* (Corresponding Author)

3. Associate Professor, Department of Educational Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Received: 2023/12/16

Accepted: 2024/06/12

PP:230-246

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.32965.6627](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.32965.6627)

### Keywords:

Effective teaching, distributed leadership style, professional support, professional commitment, Kermanshah teachers.

### Abstract

**Introduction:** The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between effective teaching and distributed leadership style, professional support, professional commitment and the mediating role of professional learning community among teachers in Kermanshah.

**research methodology:** This research was carried out in the form of a mixed method (qualitative-quantitative). In the qualitative part, the thematic analysis method was used, and in the quantitative part, confirmatory factor analysis, model fitting, and path analysis based on structural equations were used. The statistical population in the qualitative section was 15 experts who were selected by purposeful and snowball sampling. The statistical population in the quantitative section includes secondary school teachers of Kermanshah city with a number of 8160 people and a sample size of 367 people. (Spss 27), (Smart Pls 3), and (EXCEL) software were used for data analysis.

**Findings:** The results of the qualitative part led to the identification of 12 themes in the form of 4 concepts of personal and academic characteristics of teachers, optimal classroom management and educational environment, active and motivating teaching and targeted teaching. In the quantitative part, the results showed that distributed leadership style, professional support and professional commitment have a positive and significant effect on effective teaching. Also, the effect of the mediator variable (professional learning community) on the relationship between professional support and effective teaching has been significant.

**Conclusion:** According to the results of effective teaching, it is influenced by the variables of distributed leadership style, professional support and professional commitment.

**Citation:** Mohammadi Mehdi, Abdollahy Fardin, Hasani Rafigh.(2025). The relationship between effective teaching and distributed leadership style, professional support, professional commitment and the mediating role of professional learning community among teachers in Kermanshah. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(6):230-246

**Corresponding author:** Fardin Abdollahy

**Address:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

**Email:** fardinabdollahy@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

One of the most important factors affecting the effectiveness of teachers' teaching is leadership style. One of the types of leadership styles is the distributed leadership style. Professional learning communities (PLCs) have been widely established to support teachers' continuous professional learning. A professional learning community is commonly described as: "a group of people who share their practice in an ongoing, reflective, collaborative, inclusive, learning-based, and growth-promoting manner (Xie&Chen,2023). Considering the importance of teaching effectiveness of teachers in schools and the different views that exist regarding the effectiveness of leadership style and support and professional and social commitment of learning for the effectiveness of teaching, the importance of these matters has increased. In this regard, the main question of the current research is what is the relationship between effective teaching and distributed leadership style, professional support, professional commitment and the mediating role of professional learning community among teachers in Kermanshah?

### Context:

Effective teaching is influenced by the variables of distributed leadership style, professional support and professional commitment

### Goal:

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between effective teaching and distributed leadership style, professional support, professional commitment and the mediating role of professional learning community among teachers in Kermanshah.

### Method:

This research was done in the form of mixed method (qualitative-quantitative). In the qualitative part, the thematic analysis method was used, and in the quantitative part, confirmatory factor analysis, model fitting, and path analysis based on structural equations were used. The statistical population in the qualitative section was 15 experts who were selected by purposeful and snowball sampling. The statistical population in the quantitative section includes secondary school teachers of Kermanshah city with a number of 8160 people and a sample size of 367 people. The data collection tool in the qualitative section, interview and checklist, and in the quantitative section, five questionnaires of effective teaching methods developed by the researcher, which were derived from the dimensions and components identified in the qualitative section; The distributed leadership questionnaire (Halpia et al., 2009); Professional support questionnaire (Taylor et al,2011); Professional commitment questionnaire (Jeffrey and Verhelt, 1996) and

professional learning community questionnaire (Oliver et al., 2009; Sarmad et al., 2010). In the qualitative part, content validity (CVR) was equal to 0.60, CVI was equal to 0.93, and reliability using the retest method was equal to 0.81. In the quantitative part, the reliability of the questionnaires using Cronbach's alpha coefficient was 0.84 for the distributed leadership questionnaire, 0.79 for the professional support questionnaire, 0.88 for the professional commitment questionnaire, and 0.82 for the learning community questionnaire. The method of data analysis in the qualitative part was thematic analysis. In the quantitative phase, the structural equation test was used for the confirmatory factor analysis of the questions. In this research, K.M.O statistics and Bartlett's test were also used to determine the appropriateness of the data for factor analysis, as well as to verify the indicators obtained from the t-statistics. SPSS version 27, Smart Pls 3, and Excel 2019 software were used for data analysis.

### Findings:

In order to verify the developed model and test the research hypotheses, confirmatory factor analysis and path analysis were used using the structural equation method and with the help of Smart PLS 3 software. The partial least squares technique has been used to validate the model. The external model shows that the items that are considered to measure each of the main factors have sufficient validity. The strength of the relationship between factors (latent variables) and items (observable variables) is shown by factor loading. Factor load is a value between zero and one. If the factor loading is less than 0.3, the relationship is considered weak. A factor loading between 0.3 and 0.6 is acceptable, and if it is greater than 0.6, it is very desirable. To check the significance of observed correlations, bootstrap or jackknife cross cutting methods are used. In this study, the self-adjustment method was used, which gives the t statistic. At the 5% error level, if the bootstrapping t-value is greater than 1.96, the observed correlations are significant. The results of the qualitative part led to the identification of 12 themes in the form of 4 concepts of personal and academic characteristics of teachers, optimal classroom management and educational environment, active and motivating teaching and targeted teaching. In the quantitative part, the results showed that distributed leadership style, professional support and professional commitment have a positive and significant effect on effective teaching. Also, the effect of the mediator variable (professional learning community) on the

relationship between professional support and effective teaching has been significant.

**Results:**

The results showed that distributed leadership style has a positive and significant effect on effective teaching. In fact, it can be said that the distribution leadership style includes school culture, collaborative decision-making, and increases the effective teaching of teachers in schools. Other results showed that professional support has a positive and significant effect on effective teaching. In fact, it can be said that professional support,

including material, spiritual and logistical support of teachers by the school and management, improves the effective teaching of teachers. Also, the results showed that professional commitment has a positive and significant effect on effective teaching. In fact, it can be said that teachers' professional commitment improves their effective teaching. And other results showed that there is a positive and significant relationship between distributed leadership style, professional support and professional commitment with effective teaching and with the mediating role of the professional learning community.

## مقاله پژوهشی

## رابطه تدریس اثربخش با سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای در بین معلمان شهر کرمانشاه

مهدی محمدی<sup>۱</sup>، فردین عبداللهی<sup>۲</sup>، رفیق حسنی<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تدریس اثربخش با سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای در بین معلمان شهر کرمانشاه انجام شد.

**روش شناسی پژوهش:** این پژوهش در قالب روش آمیخته (کیفی- کمی) به انجام رسید. در بخش کیفی از روش تحلیل تماتیک و در بخش کمی از تحلیل عامل تأییدی، برازش مدل و تحلیل مسیر مبتنی بر معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری در در بخش کیفی ۱۵ تن از خبرگان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل معلمان متوسطه شهر کرمانشاه به تعداد ۸۱۶۰ نفر و تعداد نمونه برابر با ۳۶۷ نفر بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای (Smart PLS 3)، (Spss 27)، (EXCEL) استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج بخش کیفی منجر به شناسایی ۱۲ مضمون در قالب ۴ مفهوم ویژگی‌های فردی و علمی معلمان، مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی، تدریس فعال و انگیزاننده و تدریس هدفمند شد. در بخش کمی، نتایج نشان داد که سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای بر تدریس اثربخش تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین تأثیر متغیر میانجی (اجتماع یادگیری حرفه‌ای) بر رابطه بین حمایت حرفه‌ای و تدریس اثربخش معنادار بوده است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج تدریس اثربخش تحت تأثیر متغیرهای سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای قرار دارد و در نتیجه توجه ویژه به این متغیرها باید در دستور کار مدیران و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش قرار گیرد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳

شماره صفحات: ۲۴۶-۲۳۰

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



DOI:

10.30495/jedu.2024.32965.6627

## واژه‌های کلیدی:

تدریس اثربخش، سبک رهبری توزیع شده،  
حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای، معلمان  
کرمانشاه.

**استناد:** محمدی مهدی، عبداللهی فردین، حسنی رفیق (۱۴۰۳). رابطه تدریس اثربخش با سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای در بین معلمان شهر کرمانشاه. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۶): ۲۴۶-۲۳۰

\* نویسنده مسئول: فردین عبداللهی

نشانی: استادیار گروه علوم تربیتی واحد سنندج دانشگاه آزاد اسلامی سنندج ایران

تلفن: ۰۹۱۸۸۷۱۱۴۵۲

پست الکترونیکی: fardinabdollahy@gmail.com

## مقدمه

معلم مهم‌ترین شخص در فرایند اجرای تدریس اثربخش و توسعه جنبه‌های مختلف برنامه درسی مدارس قلمداد می‌شود (آلوسوبای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). وی در مقام الگوی عملی، می‌تواند شور و شوق یادگیری را دانش آموزان برانگیزاند. در ضمن، محتوا گزینی، روش‌های تدریس و ارزشیابی نیز که از دیگر مؤلفه‌های برنامه درسی هستند، مستقیم تحت نظر و کنترل معلم است. در این صورت، باید حکم کرد که مؤثرترین و کارسازترین مؤلفه نظام تعلیم و تربیت، معلم‌ها هستند (لاگیت و کازادی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). در ۲۰ سال گذشته شاهد تحقیقات گسترده‌ای در زمینه چگونگی طراحی مؤثرتر آموزش برای ارتقاء یادگیری دانش آموزان بوده‌ایم. یادگیری دانش آموزان بسیار پیچیده است و معلمان باید این پیچیدگی را بفهمند تا بتوانند تربیتی مؤثر را داشته باشند. دیدگاه استاندارد آموزش این است که معلمان اطلاعات و فعالیت‌های دانش آموزان را طراحی می‌کنند و دانش آموزان به این فعالیت‌ها گوش می‌دهند و درگیر آن می‌شوند و با توجه به میزان توانایی و انگیزه خود، به سطحی از یادگیری می‌رسند (چیوو و سربین<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). عابدینی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی دریافتند که ۱۰ عامل، از جمله تسلط مدرس بر موضوع، بیان انتظارات آموزشی روشن، قدرت رهبری و اداره کلاس، مشارکت فعال دانشجویان در فرایند تدریس به عنوان عوامل مؤثر بر تدریس اثربخش به حساب می‌آیند. همانطور که اشاره شد یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر اثربخشی تدریس معلمان، سبک رهبری است. یکی از انواع سبک‌های رهبری، سبک رهبری توزیع شده است. رهبری توزیع شده مفهومی است که برای نشان دادن سبک رهبری مورداستفاده قرار می‌گیرد که سازمان مدارس را متحول می‌کند و رهبری را فراتر از یک فرد گسترش می‌دهد (بوش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). سبک رهبری توزیع شده فراتر از تفویض اختیار، رویکردی است که در آن مسئولیت تصمیم‌گیری با تیم‌های رهبری به اشتراک گذاشته می‌شود و با توزیع بخشی از وظایف مدیران مدارس به سایر کارکنان، کارکنان می‌توانند فعالیت‌های سازمانی را رهبری کنند و از این طریق حجم کار آن‌ها را کاهش می‌یابد (سامانچوگلو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). مفاهیم رهبری توزیع شده می‌تواند ابزاری حیاتی برای مقابله با چالش‌های پیش روی مدیران مدارس در بهینه‌سازی مشارکت معلمان، به‌ویژه در زمینه‌های تدریس و امور آموزشی مؤثر باشد (امبونو و آزوچی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). معلم نه تنها یکی از متغیرهای مورد نیاز برای تغییر در جهت بهبود سیستم‌های آموزشی است، بلکه مهم‌ترین عاملی است که باعث تغییر می‌شود (پرویزی و تابدی<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱).

همچنین معلمان در مدرسه نیاز به حمایت در ابعاد حرفه‌ای، اجتماعی و شخصی دارند. این بدان معناست که معلمان باید نقش‌های خود را به دست آورند، اعتمادبه‌نفس، مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای را تقویت کرده و از طریق ادغام در یک مدرسه و عضویت در یک جامعه تبدیل شوند. در این حرفه به‌طور کلی همکاران می‌توانند به درک هنجارها، ارزش‌ها و ساختار داخلی یک مدرسه کمک کنند و معلمان باتجربه‌تر به‌طور معمول در توسعه هویت حرفه‌ای معلمان دیگر و رویکردهای آموزشی آن‌ها کمک کنند (گرین فلد<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، به دلیل ماهیت حساس و اثرگذار شغل معلمی، انتظار می‌رود معلمان از سطوح بالای تعهد حرفه‌ای<sup>۹</sup> برخوردار باشند. در واقع، تعهد حرفه‌ای، باور و اعتقاد به هدفها و ارزشها و تلاش برای به عضویت در آمدن در آن حرفه است (بهرامی رهنما و بنی مهد، ۱۳۹۸). تعهد حرفه‌ای را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها، اهداف و ویژگی‌هایی دانست که بیانگر یک حرفه یا یک شخص حرفه‌ای باشد. ابعاد اصلی تعهد حرفه‌ای شامل مواردی همچون: نوع دوستی، شرافت و درستکاری، احترام به دیگران، عدالت، تعالی شغلی و وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری می‌شود (امینی و همکاران، ۱۳۹۹). واضح است که معلم عامل اصلی در اجرای تحولات و نوآوری‌های تربیتی است و کیفیت تدریس او مهمترین عامل در افزایش پیشرفت و موفقیت دانش آموز است. این امر به منزله‌ی یکی از بدیهی‌ترین اصول در حوزه‌ی تعلیم و تربیت می‌درخشد. به جرأت می‌توان گفت یکی از دلایلی که باعث می‌شود اجرای نوآوریها و تغییرات تربیتی در مدارس با مشکل مواجه شود، انزوای حرفه‌ای معلمان است. بر این اساس، معلمان نیازمند فرصتها و فضاهایی هستند که از این انزوا رهایی یافته و با همکاران دیگر و افراد باتجربه در فرایند گفت و شنود حرفه‌ای درگیر شوند. حاصل این گفتگوهای حرفه‌ای، بهبود تأمل در عمل و در نتیجه آن، کسب دانش و فهم و نهایتاً بهبود عملکرد معلم خواهد بود. پژوهشها مؤید اثرات منفی انزوای حرفه‌ای معلمان است. پژوهش نشان داده است شرکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای<sup>۱۰</sup> انزوای حرفه‌ای معلمان را کاهش داده است. اجتماعات یادگیری حرفه‌ای (PLC) به طور گسترده‌ای برای حمایت از یادگیری حرفه‌ای مستمر معلمان ایجاد شده‌اند. اگرچه هیچ تعریف جهانی برای اجتماعات یادگیری حرفه‌ای وجود ندارد، یک اجتماع یادگیری حرفه‌ای معمولاً به این صورت توصیف می‌شود: «گروهی

1 Alsubaie

2 Lagat & Kazadi

3 Chew & Cerbin

4 Bush

5 Samancioglu

6 Mbonu & Azuji

7 Parvizi & Taabodi

8 Grinfelde

9 Professionalism

10 Professional learning communities (PLCs)

از مردم که عملکرد خود را به طور مداوم، تأملی، مشارکتی، فراگیر، مبتنی بر یادگیری و ارتقای رشد به اشتراک می‌گذارند و به طور انتقادی بازخواست می‌کنند و به عنوان یک شرکت جمعی فعالیت می‌کنند (ژیه و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). یافته‌های پژوهش حسارودی و سجادی (۱۳۹۵)، حکایت از آن دارد که شرکت در اجتماعات یادگیری پیامدهای ارزنده‌ای از جمله تسهیل تأمل در عمل معلمان، حمایت عاطفی، بهبود عاملیت در یادگیری، تغییر خود انگیزه‌ها و عملکرد و در نتیجه، وقوع تغییر تربیتی، ارتباطات منورینگ غیررسمی همکارانه و دریافت بازخوردهای غیرارزیابانه، نوشتن عالمانه، دسترسی به دانش شخصی یکدیگر و تبادل منابع اطلاعاتی با یکدیگر و برقراری تعامل یادگیرنده با یادگیرنده را برای معلمان به همراه داشته است. همچنین یافته‌های پژوهش ژیه و چن (۲۰۲۳)، مؤید آن بود که اجتماعات یادگیری مبتنی بر رسانه‌های اجتماعی می‌توانند به معلمان در همه سطوح فرصت‌هایی برای کمک گرفتن ارائه دهند. با توجه به اهمیت اثربخش بودن تدریس معلمان در مدارس و دیدگاه‌های متفاوتی که در مورد اثرگذاری سبک رهبری و حمایت و تعهد حرفه‌ای و اجتماعی یادگیری جهت اثربخش بودن تدریس وجود دارد، اهمیت این موارد را بیشتر کرده است. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که رابطه تدریس اثربخش با سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای در بین معلمان شهر کرمانشاه چیست؟

### روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش یک تحقیق آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تدریس اثربخش استفاده شد. با توجه به اینکه با انجام مصاحبه، متغیرهای جدید کشف و شناسایی گردیده و به ادبیات تحقیق در زمینه تدریس اثربخش اضافه شدند، پژوهش ترکیبی (کاربردی-بنیادی) است. همچنین با توجه به اینکه هدف پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تدریس اثربخش است و همچنین زمینه را برای انجام تحقیقات مهم‌تر و گسترده‌تر فراهم می‌کند و باعث ایجاد زمینه مناسب برای درک بهتر موضوع مورد مطالعه می‌شود می‌توان گفت از نظر روش توصیفی-اکتشافی است. با توجه به این که ابعاد مؤثر بر تدریس اثربخش متفاوت و زیاد بوده و هر کدام به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به مدل تحقیق و اجزای آن مرتبط‌اند، در اولین گام جهت شناسایی این ابعاد و مؤلفه‌ها با مراجعه به خبرگان در این زمینه، این شاخص‌ها استخراج گردیده است. در بخش کمی با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده پرسشنامه تدوین و به همراه پرسشنامه‌های رهبری توزیعی، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و اجتماع یادگیری در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. با توجه به اینکه روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد، در نتیجه جامعه آماری در دو بخش کیفی و کمی به صورت زیر انتخاب شده‌اند: مشارکت کنندگان در بخش کیفی خبرگان (خبرگان دانشگاهی، خبرگان آشنا به موضوع) می‌باشد. از آنجایی که خبرگان و صاحب‌نظران که در حوزه موضوع تحقیق تسلط داشته باشند به وضوح قابل شناسایی نیستند از این‌رو از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. در ابتدا تمرکز بر افرادی بوده است که آگاهی بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته‌اند. علاوه بر این روش، در ادامه از افراد مورد مصاحبه خواسته شد تا خبره‌های دیگری را که در این زمینه صاحب‌نظر هستند معرفی نمایند که اشاره به نمونه‌گیری گلوله برفی در پژوهش‌های کیفی دارد. در این روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین خبره و صاحب‌نظر از آن برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه‌گیری استفاده شد. به همین ترتیب واحدهای دیگر نمونه شناسایی و انتخاب می‌شوند. در شروع کار معیارهایی برای انتخاب هدفمند خبرگان در نظر گرفته شد. تعداد نمونه در مرحله کیفی تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه داشته است. یعنی محقق تا جایی به مصاحبه‌ها ادامه داد که مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های جدیدتری منجر گردد و شناخت بیشتری نسبت به ابعاد مؤثر بر تدریس اثربخش حاصل شود. لذا اگر مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های بیشتری منجر نشود و داده‌های قبلی تکرار گردد، محقق مصاحبه‌ها را متوقف می‌نماید. با این فرآیند تعداد ۱۵ خبره برای مصاحبه کافی تشخیص داده 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 در اختیار مصاحبه شونده‌گان قرار داده شد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام شده به طور مختصر توضیح داده می‌شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل معلمان متوسطه شهر کرمانشاه به تعداد ۸۱۶۰ نفر می‌باشد. به منظور نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. تعداد نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان برابر با ۳۶۷ نفر می‌باشد.

جدول ۱- آمار معلمان مقطع متوسطه

| مقطع       | مرد  | زن   | کل معلمان |
|------------|------|------|-----------|
| متوسطه اول | ۲۰۰۶ | ۱۷۰۰ | ۳۷۰۶      |
| متوسطه دوم | ۲۲۰۶ | ۲۲۴۸ | ۴۴۵۴      |

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه و چک لیست می‌باشد. در تحقیق حاضر جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تدریس اثربخش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده گردید. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظرات و تفکر وجود دارد می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. پس از تعیین مصاحبه شونده‌گان هماهنگی لازم برای زمان و مکان تشکیل جلسه مصاحبه صورت گرفت. قبل از تشکیل جلسه شاخص‌های شناسایی شده در بخش مرور ادبیات، سؤالات مصاحبه و اهداف پژوهش در اختیار مصاحبه شونده‌گان قرار گرفت تا آمادگی لازم را برای انجام مصاحبه داشته باشند. مصاحبه‌ها در بازه زمانی ۴۰ تا ۱۰۰ دقیقه به صورت متغیر انجام شد فرایند انجام مصاحبه‌ها تا جایی ادامه داشت که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به تکرار رسید و با انجام ۱۵ مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و اساتید آشنا با موضوع تحقیق به مرحله اشباع رسیدند و پس از تسلط به متن مصاحبه‌ها کدهای اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شد در مرحله اول، مضمون‌های زیادی بدست آمد که با تلفیق و تقلیل آنها با استفاده از فرایند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه کل کدهای اولیه به کدهای کمتری تقلیل یافتند به این گونه که به منظور جلوگیری از تکرار، تمام کدهای اولیه تکراری یا مشابه که از لحاظ مفهومی بسیار به هم نزدیک بودند در یک مجموعه واحد قرار گرفتند و مفاهیمی را بوجود آوردند که مقولات را تشکیل دادند و سپس مقولات بدست آمده تحلیل شدند. ابزار گردآوری در بخش کمی، پرسشنامه است. در این پژوهش از پنج پرسشنامه استفاده شد.

- پرسشنامه روش تدریس اثربخش محقق ساخته و برگرفته از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی تدوین شد. درجه‌بندی این پژوهش از نوع درجه بندی لیکرت ۵ گزینه‌ای که محبوب‌ترین نوع درجه‌بندی است، می‌باشد (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵). در این مقیاس از پاسخگویان خواسته می‌شود که از یک درجه بندی برای نشان دادن شدت اعتقاد خود یا علیه مسئله استفاده کنند.

- پرسشنامه رهبری توزیع شده (هالیپا و همکاران، ۲۰۰۹): تعداد سؤالات ۲۱ سؤال بود که در ۷ بعد فرهنگ مدرسه، تصمیم گیری مشارکتی، توسعه حرفه‌ای، مأموریت، چشم‌انداز و اهداف، اعتماد، حمایت همه‌جانبه و رفتارهای رهبری تقسیم شده‌اند و روایی و پایایی پرسشنامه توسط هالیپا و همکاران تأیید شد (آلفا کرونباخ: ۰/۹۲).

- پرسشنامه حمایت حرفه‌ای (تیلور و همکاران، ۲۰۱۱): تعداد سؤالات ۱۱ سؤال بود و روایی و پایایی پرسشنامه توسط تیلور و همکاران تأیید شد (آلفا کرونباخ: ۰/۷۷).

- پرسشنامه تعهد حرفه‌ای (جفری و ویرهلث، ۱۹۹۶): تعداد سؤالات ۹ سؤال بود و روایی و پایایی پرسشنامه توسط احدی القناب و خالق خواه تأیید شد (آلفا کرونباخ: ۰/۸۲).

- اجتماع یادگیری حرفه‌ای (اولیور و همکاران، ۲۰۰۹؛ سرمد و همکاران، ۱۳۹۰): تعداد سؤالات ۳۰ سؤال بود و روایی و پایایی پرسشنامه توسط میراحمدی و همکاران (۱۳۹۸) تأیید شد (آلفا کرونباخ: ۰/۹۳).

پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر تدریس اثربخش و تدوین پرسشنامه، برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. مقدار CVR برابر با ۰/۶۰ بدست آمده که بیشتر از مقدار استاندارد جدول یعنی ۰/۴۹ بوده و نشان می‌دهد ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) پرسشنامه الگوی تدریس اثربخش تأیید شده است. مقدار CVI برابر با ۰/۹۳ بدست آمده که بیشتر از مقدار استاندارد جدول یعنی ۰/۷۹ بوده و نشان می‌دهد شاخص روایی محتوا (CVI) پرسشنامه الگوی تدریس اثربخش نیز تأیید شده است. در این پژوهش برای محاسبه پایایی بخش کیفی از روش باز آزمون استفاده شد. در این روش ۳ مصاحبه از بین مصاحبه‌های صورت گرفته انتخاب شد و هر کدام از مصاحبه‌ها در یک فاصله یک ماهه توسط پژوهشگر مجدد کدگذاری شدند و با استفاده از فرمول مربوط به پایایی باز آزمون، پایایی محاسبه شده برابر ۰/۸۱ بدست آمد، با توجه به اینکه این میزان پایایی از ۰/۷۰ بیشتر است (کوپل به نقل از خوانسار، ۱۳۸۸)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌های مصاحبه‌های این پژوهش مورد تأیید می‌باشد. در بخش کمی و به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور ۳۰ پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع و ضریب آلفای کرونباخ مربوط به آنها با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری توزیع شده، ۰/۸۴، پرسشنامه حمایت حرفه‌ای، ۰/۷۹، پرسشنامه تعهد حرفه‌ای، ۰/۸۸ و پرسشنامه اجتماع یادگیری برابر با ۰/۸۲ بدست آمد که بزرگتر از ۰/۷ بوده و نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی مناسبی برخوردار هستند. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، تحلیل مضمون بود. در فاز کمی برای تحلیل عاملی تأییدی سؤال‌ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش همچنین جهت تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی، از آماره‌های K.M.O و آزمون بارتلت و نیز جهت تأیید شاخص‌های به دست آمده از آماره t استفاده شد. لازم به ذکر است که جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس پی اس اس نسخه ۲۷ (Spss 27)، اسمارت پی ال اس نسخه ۳ (Smart Pls 3)، اکسل ۲۰۱۹ (EXCEL) استفاده شده است.

## یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کیفی در جدول زیر آورده شده است.

**جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کیفی**

| ویژگی‌های جمعیت‌شناختی | فراوانی | درصد  |
|------------------------|---------|-------|
| جنسیت                  |         |       |
| مرد                    | ۱۱      | ٪۷۳/۳ |
| زن                     | ۴       | ٪۲۶/۷ |
| سن                     |         |       |
| کمتر از ۳۵ سال         | ۱       | ٪۶/۷  |
| ۳۵ تا ۴۵ سال           | ۱۰      | ٪۶۶/۷ |
| ۴۵ سال و بیشتر         | ۴       | ٪۲۶/۷ |
| تحصیلات                |         |       |
| کارشناسی               | ۲       | ٪۱۳/۳ |
| کارشناسی ارشد          | ۸       | ٪۵۳/۳ |
| دکتری                  | ۵       | ٪۳۳/۳ |
| سابقه کاری             |         |       |
| ۱۰ تا ۲۰ سال           | ۵       | ٪۳۳/۳ |
| بالای ۲۰ سال           | ۱۰      | ٪۶۶/۷ |
| کل                     | ۱۵      | ٪۱۰۰  |

**جدول ۳- تم‌های اولیه نهایی**

| تم اولیه نهایی شده                  | کد مصاحبه                                                             | مراجع              |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| منزلت اجتماعی معلمان                | ۱- احترام به معلم در مدرسه و بیرون از مدرسه                           | {M1,1}; {M1,3};    |
|                                     | ۲- بهره مندی معلم از ارزش و اعتبار گذشته                              | {M10,10}; {M9,3};  |
|                                     | ۳- بالا بردن شأن معلم                                                 | {M12,3}; {M8,1}    |
|                                     | ۴- داشتن امنیت شغلی                                                   | {M15,10}; {M10,3}; |
|                                     | ۵- بالا بردن حقوق و درآمد                                             | {M19,8}            |
| بکارگیری تکنولوژی آموزشی            | ۱- داشتن شناخت کافی از انواع رسانه ها،                                | {M4,4}; {M2,7};    |
|                                     | ۲- آگاهی از مفهوم واقعی تکنولوژی آموزشی،                              | {M10,2};           |
|                                     | ۳- آموزش‌های عملی کافی در دانشگاه ها و مراکز تربیت معلم و ضمن خدمت    | {M5,5}; {M7,4};    |
|                                     | ۴- داشتن مهارت به کارگیری رسانه ها در حین تدریس،                      | {M9,11}; {M11,2};  |
|                                     | ۵- استفاده از امکانات آزمایشگاهی و کارگاهی                            | {M13,15}; {M17,12} |
|                                     | ۶- تناسب وسایل با تعداد دانش‌آموزان                                   | {M16,9}; {M15,10}; |
|                                     | ۷- وجود یک سیستم ارزش یابی از نحوه استفاده معلمان از وسایل کمک آموزشی | {M20,12}           |
| مدیریت کلاس و اجرای روش آموزشی موثر | ۱- توانایی آماده سازی کلاس درس،                                       | {M21,4}; {M21,7};  |
|                                     | ۲- داشتن مهارت برنامه ریزی،                                           | {M22,16}; {M22,2}  |
|                                     | ۳- توانایی بکارگیری مشارکت والدین در فرایند تحصیل فرزندانشان،         |                    |
|                                     | ۴- استقبال از تعامل دانش‌آموزان با یکدیگر،                            |                    |
|                                     | ۵- توانایی در برقراری ارتباط با دانش‌آموزان مساله دار،                |                    |
|                                     | ۶- ارزشیابی مستمر و تکوینی،                                           |                    |
|                                     | ۷- رعایت نظم معلم در هنگام تدریس،                                     |                    |
|                                     | ۸- داشتن طرح درس،                                                     |                    |
|                                     | ۹- داشتن نظم منطقی در تدریس،                                          |                    |
|                                     | ۱۰- حضور و غیاب به موقع                                               |                    |
|                                     | ۱۱- سخت گیری به موقع،                                                 |                    |
|                                     | ۱۲- حذف موانع ارتباطی هنگام تدریس،                                    |                    |
|                                     | ۱۳- فراهم سازی محیط یادگیری،                                          |                    |
|                                     | ۱۴- روابط انسانی حاکم بر جو کلاس                                      |                    |

| تم اولیه نهایی شده           | کد مصاحبه                                                                              | مراجع               |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| وسایل و تجهیزات آموزشی مناسب | ۱- امکانات و فضای فیزیکی کلاس،                                                         |                     |
|                              | ۲- استفاده از چند رسانه ای ها در تدریس،                                                | {M3,4}; {M1,2};     |
|                              | ۳- استفاده از نرم افزار های ارائه دروس (پاورپوینت و پرزی)،                             | {M7,2}; {M6,2};     |
|                              | ۴- ایجاد فضای آموزشی مثبت،                                                             | {M10,3}; {M8,9};    |
|                              | ۵- استفاده از رنگ های گرم و آرام بخش برای کلاس درس،                                    | {M12,8}; {M11,10};  |
|                              | ۶- دارای کارگاه ها و آزمایشگاه‌ها برای دروس خاص،                                       | {M21,4}; {M18,2};   |
|                              | ۷- دارای عوامل آموزشی (مدیر و معاونین و...) مجرب،                                      | {M22,8}; {M21,10};  |
| شخصیت و ویژگی‌های فردی معلم  | ۱- بیان شیوا،                                                                          |                     |
|                              | ۲- قاطعیت،                                                                             |                     |
|                              | ۳- آراستگی ظاهر،                                                                       |                     |
|                              | ۴- نگاه غیر کلامی،                                                                     |                     |
|                              | ۵- اعتماد به نفس،                                                                      | {M1,7}; {M1,9};     |
|                              | ۶- ارتباط دوستانه با یادگیرنده،                                                        | {M2,5};             |
|                              | ۷- برخورد منصفانه،                                                                     | {M3,3}; {M5,4};     |
|                              | ۸- تسلط به موضوع،                                                                      | {M6,3};             |
|                              | ۹- وقت شناسی،                                                                          | {M9,12};            |
|                              | ۱۰- نظم و ترتیب،                                                                       | {M14,5}; {M12,8};   |
|                              | ۱۱- مهارت در توانمندسازی دانش آموزان،                                                  | {M15,12}; {M14,9};  |
|                              | ۱۲- گرفتن بازخورد مناسب بعد از تدریس،                                                  | {M2,14}; {M1,11};   |
|                              | ۱۳- تعهد اخلاقی و حرفه ای معلم،                                                        | {M6,7}; {M3,6};     |
|                              | ۱۴- جذابیت و توانایی نمایش مطالب،                                                      | {M10,14}; {M8,12};  |
|                              | ۱۵- ثبات اخلاق آموزشی، انعطاف پذیری،                                                   |                     |
|                              | ۱۶- علاقه و عشق به شغل معلمی                                                           |                     |
| صلاحیت و شایستگی معلم        | ۱- جذب معلمان شایسته، کاردان و کاربرد،                                                 | {M3,8}; {M3,5};     |
|                              | ۲- جذب نیروی انسانی متخصص، با انگیزه و با سواد اطلاعاتی بالا                           | {M5,9}; {M4,7};     |
| بکارگیری روش‌های فعال تدریس  | ۱- استفاده از روش های بحث گروهی، حل مساله، اکتشافی، یادگیری در حد تسلط، بارش مغزی و... | {M2,3}; {M1,4};     |
|                              | ۲- تلاش مضاعف و ارتقای کیفیت آموزشی،                                                   | {M4,9}; {M3,7};     |
|                              | ۳- مهارت حل مساله و طرح سوالات بحث برانگیز،                                            | {M5,5}; {M6,8};     |
|                              | ۴- مهارت‌های ارتباطی پویا                                                              | {M8,6}; {M7,8};     |
| توانمندسازی معلمان           | ۱- استفاده از روش های نوین تدریس،                                                      | {M9,14};            |
|                              | ۲- شرکت در همایش های مرتبط و برنامه ریزی شده،                                          | {M2,8}; {M1,13};    |
|                              | ۳- شرکت در کارگاه آموزشی،                                                              | {M6,6}; {M5,14};    |
|                              | ۴- شرکت منظم در دوره های ضمن خدمت                                                      | {M9,10}; {M10,7};   |
| دانش پژوهی                   | ۱- استقبال از خلاقیت و نوآوری دانش آموزان،                                             | {M16,12}; {M13,18}; |
|                              | ۲- نو اندیشی،                                                                          | {M19,8}; {M17,10};  |
|                              | ۳- توجه به استعداد و خلاقیت،                                                           |                     |
|                              | ۴- تشویق و تمجید دانش آموزان،                                                          |                     |
|                              | ۵- ایجاد محیطی شاداب،                                                                  | {M7,3}; {M5,2};     |
|                              | ۶- فرصت آزمون و خطا،                                                                   | {M8,10}; {M3,9};    |
|                              | ۷- ساخت دانش جدید،                                                                     | {M14,6}; {M12,2};   |
|                              | ۸- مشارکت فعال و درگیر کردن دانش آموزان،                                               | {M13,6}; {M3,12};   |
|                              | ۵- بکارگیری حواس و مهارت یادگیرندگان                                                   | {M2,11}; {M1,10};   |

| تم اولیه نهایی شده                      | کد مصاحبه                                                             | مراجع                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عینی کردن<br>تدریس (یادگیری<br>معنادار) | ۱- استفاده از مثال های کاربردی،                                       | {M1,12}; {M4,11};<br>{M8,2}; {M7,15};<br>{M23,11} {M22,4};                                                             |
|                                         | ۲- داشتن نقشه مفهومی برای تدریس،                                      |                                                                                                                        |
|                                         | ۳- استفاده از مثال های آشنا و متناسب با رشد تفکر منطقی و ساخت شناختی، |                                                                                                                        |
|                                         | ۴- استفاده از مثال های ساده، روشن و دقیق                              |                                                                                                                        |
| اهرم های ایجاد<br>انگیزه                | ۱- شوق و اشتیاق معلمان،                                               | {M2,9}; {M1,5};<br>{M4,12}; {M3,10};<br>{M8,7}; {M7,12};<br>{M15,1}<br>{M2,10}; {M1,8};<br>{M9,15}; {M6,4};<br>{M10,8} |
|                                         | ۲- داشتن انگیزه و هدف،                                                |                                                                                                                        |
|                                         | ۳- علاقه زیاد به تدریس،                                               |                                                                                                                        |
|                                         | ۴- توجه به ساختار و محتوای برنامه درسی و برانگیزاننده،                |                                                                                                                        |
|                                         | ۵- طرح سوالات هیجان انگیز،                                            |                                                                                                                        |
|                                         | ۶- استفاده به جاز تقدیر و جایزه دادن،                                 |                                                                                                                        |
|                                         | ۷- طرح سوالات جذب کننده و غافلگیرکننده،                               |                                                                                                                        |
|                                         | ۸- بازی گروهی،                                                        |                                                                                                                        |
|                                         | ۹- ایجاد و تقویت روحیه آزادمنشی،                                      |                                                                                                                        |
| هدف گزینی<br>(حرکت منطقی)               | ۱- مشخص کردن هدف و جهت تدریس،                                         | {M3,19}; {M7,8};<br>{M9,14}; {M10,19};<br>{M15,21}                                                                     |
|                                         | ۲- داشتن طرح درس و برنامه،                                            |                                                                                                                        |
|                                         | ۳- آمادگی (جسمانی، روانی، بدنی و علمی)،                               |                                                                                                                        |
|                                         | ۴- حذف موانع احتمالی حین تدریس،                                       |                                                                                                                        |

#### جدول ۴- نامگذاری تم های اصلی

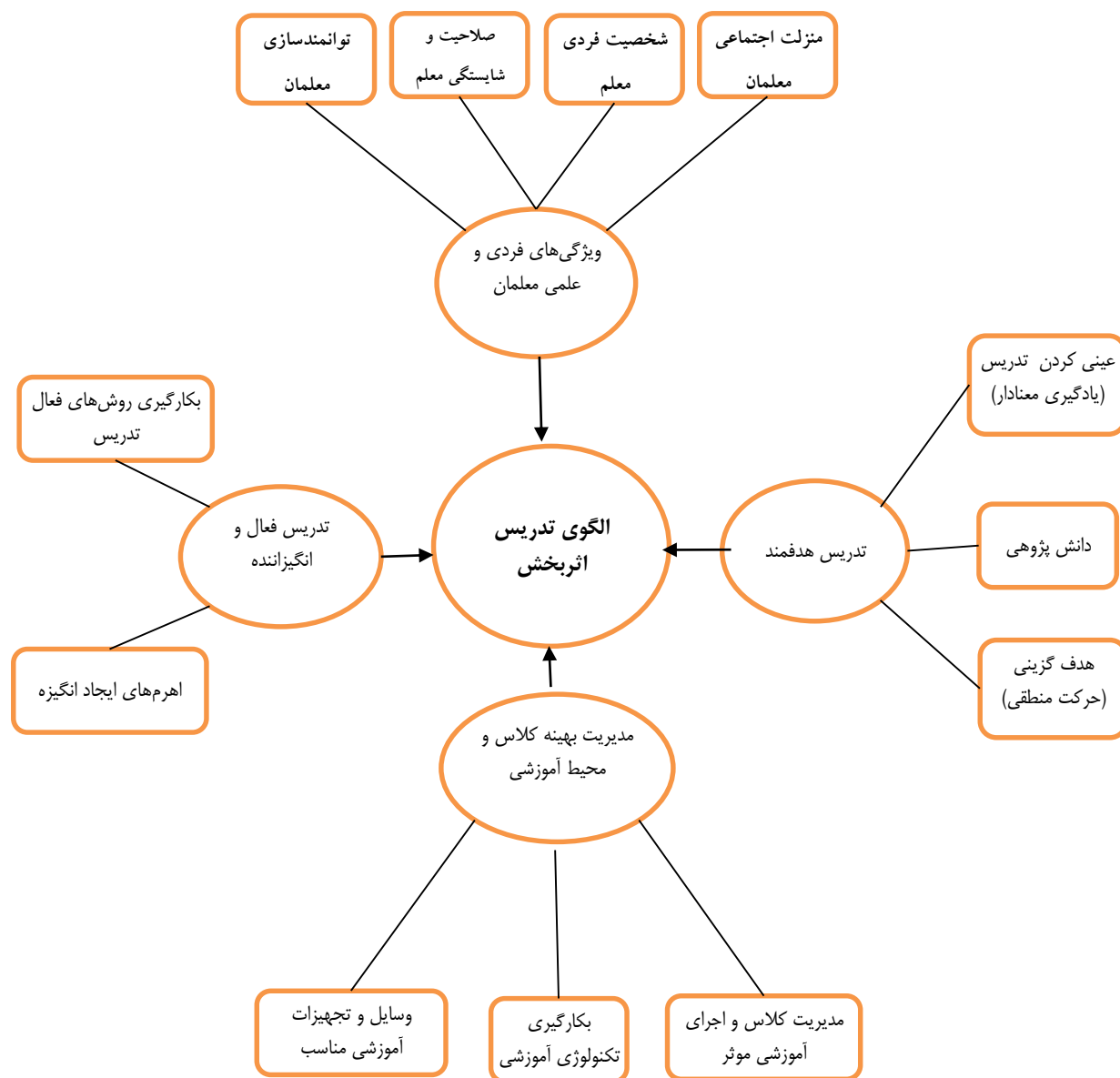
| شاخص اصلی                       | مؤلفه شناسایی شده                 |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| ویژگی های فردی و علمی معلمان    | منزلت اجتماعی معلمان              |
|                                 | شخصیت فردی معلم                   |
|                                 | صلاحیت و شایستگی معلم             |
|                                 | توانمندسازی معلمان                |
| مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی | بکارگیری تکنولوژی آموزشی          |
|                                 | مدیریت کلاس و اجرای آموزشی موثر   |
|                                 | وسایل و تجهیزات آموزشی مناسب      |
| تدریس فعال و انگیزاننده         | بکارگیری روش های فعال تدریس       |
|                                 | اهرم های ایجاد انگیزه             |
| تدریس هدفمند                    | عینی کردن تدریس (یادگیری معنادار) |
|                                 | دانش پژوهی                        |
|                                 | هدف گزینی (حرکت منطقی)            |

پس از نهایی شدن و اجماع نظرات شرکت کنندگان در مرحله ی نهایی، الگوی تدریس اثربخش بر حسب پاسخ های سؤال تحقیق تدوین شد. این الگو در اختیار صاحب نظران قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات نهایی شد.

### بخش کمی

در این بخش به منظور تأیید مدل تدوین شده و آزمون فرضیه های پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر با استفاده از روش معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شد. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که ۵۹/۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۰/۶ درصد پاسخ دهندگان زن می باشند. همچنین ۱۶/۳ درصد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۳۰ سال و کمتر، ۴۴/۴ درصد در گروه ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۴/۳ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴/۹ درصد در گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال می باشند. یافته های دیگر پژوهش نشان داد که ۳/۰ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی کاردانی و کمتر، ۴۸/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۴۴/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳/۵ درصد دارای مدرک دکترا می باشند. دیگر یافته های پژوهش نشان داد که ۱۳/۴ درصد پاسخ دهندگان دارای ۵ سال و کمتر، ۲۶/۷ درصد

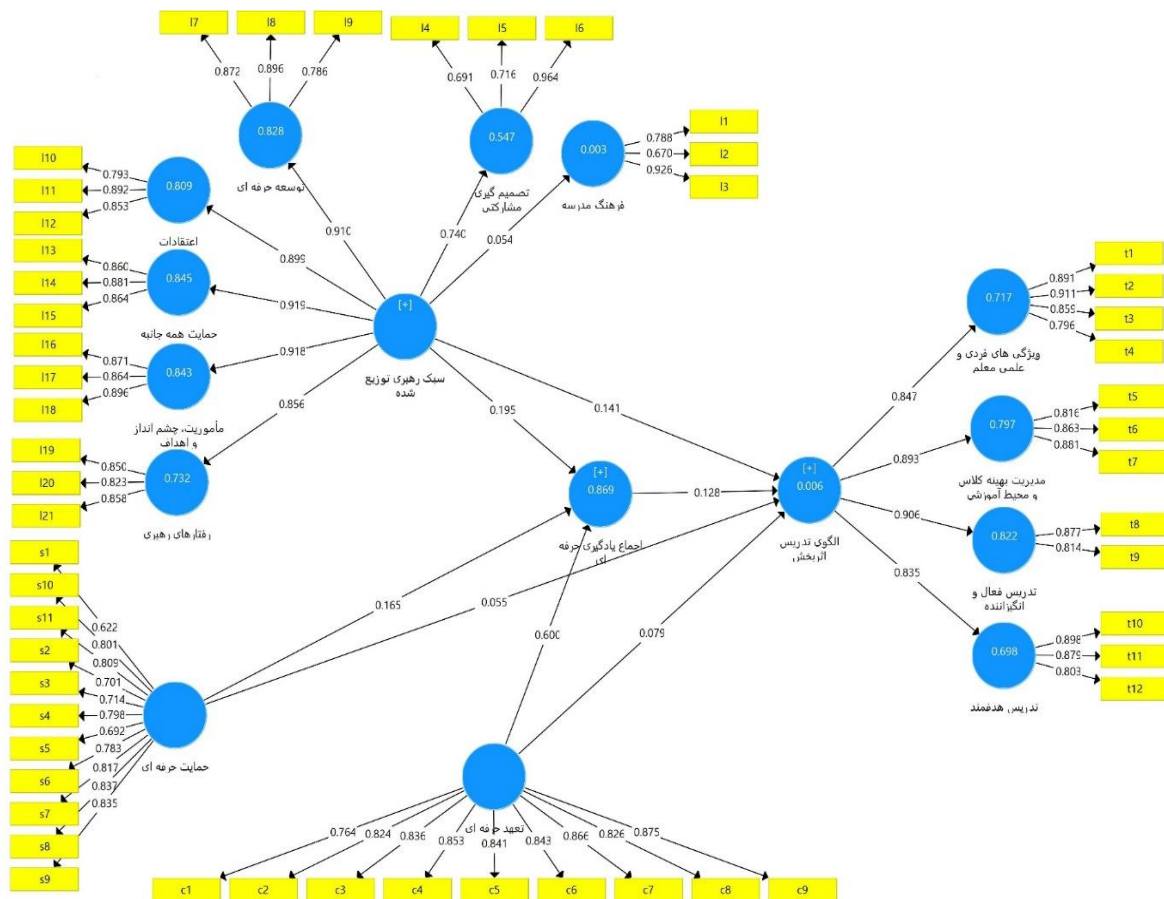
دارای ۶ تا ۱۵ سال، ۳۵/۷ درصد دارای ۱۶ تا ۲۵ سال و ۲۴/۳ درصد دارای بیشتر از ۲۵ سال سابقه خدمت هستند. برای اعتبارسنجی مدل از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.



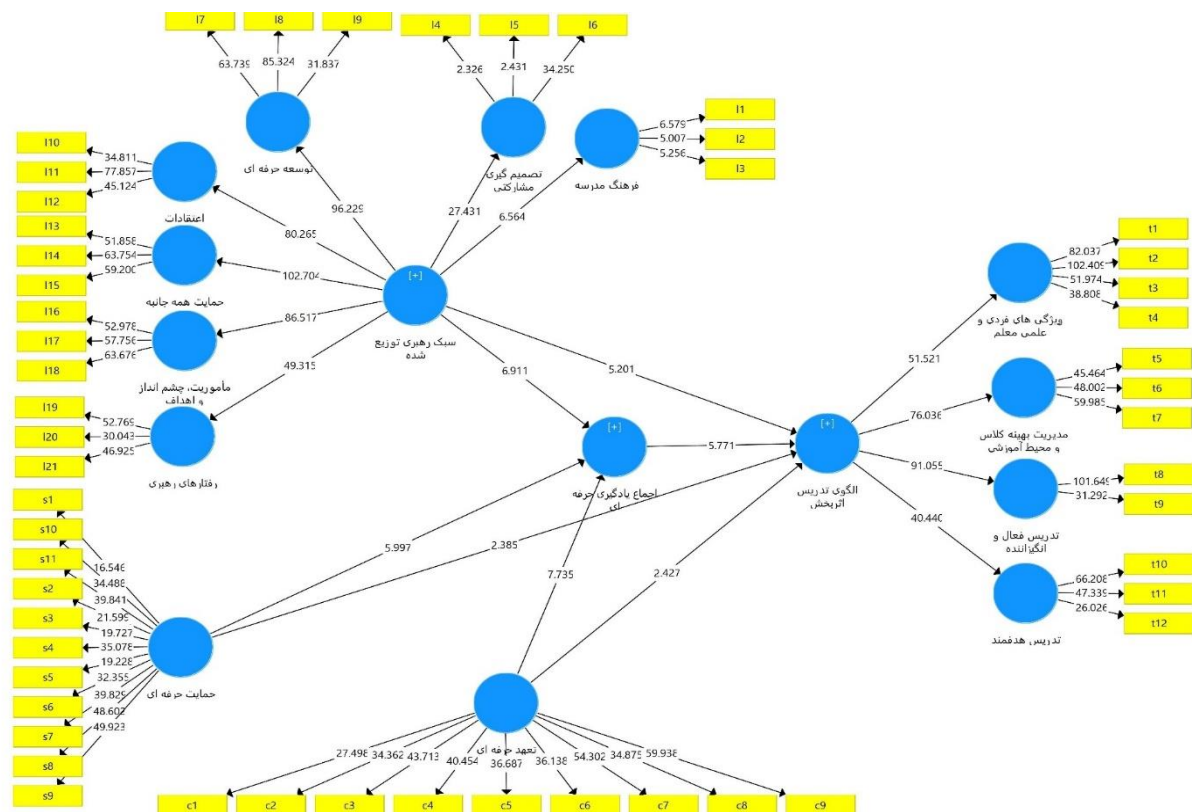
شکل ۱- مدل نهایی الگوی تدریس اثربخش

مدل بیرونی نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده است از اعتبار کافی برخوردار است. قدرت رابطه بین عامل‌ها (متغیرهای پنهان) و گویه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان سازی (بوت استرپ<sup>۱</sup>) و یا برش متقاطع جک نایف<sup>۲</sup> استفاده می‌شود. در این مطالعه از روش خودگردان سازی استفاده شده است که آماره  $t$  را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استرپینگ  $t$ -value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

1 Bootstrap  
2 Jackknife



شکل ۲- خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳- معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت‌استرپینگ) در حالت معناداری

مقدار بار عاملی در تمامی موارد از  $0/6$  بزرگ‌تر است؛ بنابراین گویه‌ها نقش مهمی در تبیین هریک از عوامل دارند. آماره  $t$  نیز در تمامی موارد از  $1/96$  بیشتر به دست آمده است؛ بنابراین بارهای عاملی مشاهده شده از نظر آماری معنادار هستند. برای ارزیابی اعتبار مدل بیرونی از سه شاخص استفاده شده است: روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ.

جدول ۵- اعتبار درونی سازه‌های مدل

| سازه‌های اصلی                   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) | VE      |
|---------------------------------|---------------|--------------------|---------|
| اجتماع یادگیری حرفه‌ای          | $0/972$       | $0/976$            | $0/594$ |
| اعتقادات                        | $0/802$       | $0/884$            | $0/717$ |
| الگوی تدریس اثربخش              | $0/925$       | $0/936$            | $0/551$ |
| تدریس فعال و انگیزاننده         | $0/807$       | $0/834$            | $0/716$ |
| تدریس هدفمند                    | $0/825$       | $0/896$            | $0/741$ |
| تصمیم‌گیری مشارکتی              | $0/809$       | $0/897$            | $0/656$ |
| تعهد حرفه‌ای                    | $0/946$       | $0/955$            | $0/701$ |
| توسعه حرفه‌ای                   | $0/811$       | $0/889$            | $0/727$ |
| حمایت حرفه‌ای                   | $0/929$       | $0/940$            | $0/589$ |
| حمایت همه جانبه                 | $0/837$       | $0/902$            | $0/754$ |
| رفتارهای رهبری                  | $0/799$       | $0/881$            | $0/712$ |
| سبک رهبری توزیع شده             | $0/914$       | $0/927$            | $0/654$ |
| فرهنگ مدرسه                     | $0/801$       | $0/718$            | $0/685$ |
| مأموریت، چشم‌انداز و اهداف      | $0/850$       | $0/909$            | $0/769$ |
| مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی | $0/814$       | $0/890$            | $0/730$ |
| ویژگی‌های فردی و علمی معلم      | $0/887$       | $0/922$            | $0/749$ |

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از  $0/5$  است بنابراین روایی همگرا وجود دارد. آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از  $0/7$  بوده بنابراین پایایی مورد تأیید است. مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است و در تمامی موارد از آستانه  $0/7$  بزرگ‌تر است بنابراین شرط سوم نیز برقرار است.

در نهایت برازش مدل بیرونی مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها توجه می‌کند. در این پژوهش برای برازش مدل ساختاری از شاخص‌های

زیر استفاده شده است: شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) شاخص استون-گیزر ( $Q^2$ ) و شاخص نیکویی برازش GOF

جدول ۶- مقدار ضریب تعیین متغیرها

| سازه‌های اصلی                   | $R^2$   | $R^2$ تعدیل شده |
|---------------------------------|---------|-----------------|
| اجتماع یادگیری حرفه‌ای          | $0/869$ | $0/868$         |
| اعتقادات                        | $0/809$ | $0/808$         |
| الگوی تدریس اثربخش              | $0/506$ | $0/505$         |
| تدریس فعال و انگیزاننده         | $0/822$ | $0/821$         |
| تدریس هدفمند                    | $0/698$ | $0/697$         |
| تصمیم‌گیری مشارکتی              | $0/547$ | $0/546$         |
| توسعه حرفه‌ای                   | $0/828$ | $0/828$         |
| حمایت همه جانبه                 | $0/845$ | $0/845$         |
| رفتارهای رهبری                  | $0/732$ | $0/731$         |
| فرهنگ مدرسه                     | $0/203$ | $0/200$         |
| مأموریت، چشم‌انداز و اهداف      | $0/843$ | $0/842$         |
| مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی | $0/797$ | $0/797$         |
| ویژگی‌های فردی و علمی معلم      | $0/717$ | $0/716$         |

مقدار  $R^2$  برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۲ است و نشان می‌دهد که برازش مدل در بخش ساختاری متوسط است.

جدول ۷- مقادیر  $Q^2$

| سازه‌های اصلی                   | SSO   | SSE      | $Q^2$ |
|---------------------------------|-------|----------|-------|
| اجتماع یادگیری حرفه‌ای          | ۱۱۰۱۰ | ۵۷۷۲/۲۲۸ | ۰/۴۷۶ |
| اعتقادات                        | ۱۱۰۱  | ۴۹۴/۶۵۳  | ۰/۵۵۱ |
| الگوی تدریس اثربخش              | ۴۴۰۴  | ۲۰۹۴/۳۳۱ | ۰/۵۲۴ |
| تدریس فعال و انگیزاننده         | ۷۳۴   | ۳۱۹/۹۱۰  | ۰/۵۶۴ |
| تدریس هدفمند                    | ۱۱۰۱  | ۵۶۰/۹۷۷  | ۰/۴۹۰ |
| تصمیم‌گیری مشارکتی              | ۱۱۰۱  | ۹۰۱/۱۳۶  | ۰/۱۸۲ |
| توسعه حرفه‌ای                   | ۱۱۰۱  | ۴۷۱/۷۳۹  | ۰/۵۷۲ |
| حمایت همه جانبه                 | ۱۱۰۱  | ۴۳۵/۲۰۳  | ۰/۶۰۵ |
| رفتارهای رهبری                  | ۱۱۰۱  | ۵۶۰/۹۰۲  | ۰/۴۹۱ |
| فرهنگ مدرسه                     | ۱۱۰۱  | ۵۶۰/۹۰۲  | ۰/۴۹۱ |
| مأموریت، چشم‌انداز و اهداف      | ۱۱۰۱  | ۴۲۵/۰۹۴  | ۰/۶۱۴ |
| مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی | ۱۱۰۱  | ۴۹۵/۵۰۶  | ۰/۵۵۰ |
| ویژگی‌های فردی و علمی معلم      | ۱۴۶۸  | ۷۲۷/۶۸۴  | ۰/۵۰۴ |

همان‌طور که در جدول ۹ قابل مشاهده است، مقدار  $Q^2$  برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۱۸ بوده و نشان می‌دهد قدرت پیش‌بینی سازه‌های پژوهش مطلوب است. مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را ارزیابی می‌کند. این شاخص با استفاده از جذر حاصل ضرب «میانگین شاخص  $R^2$ » و «میانگین شاخص‌های افزونگی<sup>۱</sup>» محاسبه می‌شود:

$$GoF = \sqrt{(R^2) \times (\text{Communality})}$$

شاخص GOF توسط تننهاوس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق **Error! Reference source not found.** محاسبه می‌شود. تزلس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است. بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

$$0.709 = (R^2) \text{ میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین}$$

$$0.509 = (\text{Communality}) \text{ میانگین مقادیر شاخص افزونگی}$$

$$GoF = \sqrt{0.709 \times 0.509} = 0.601$$

شاخص GOF برابر ۰/۶۰۱ به دست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول شماره ۱۰، ضرایب مسیر مربوط به اثر متغیرهای سبک رهبری توزیع‌شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و اجتماع یادگیری حرفه‌ای را در تدریس اثربخش نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول، بین سبک رهبری توزیع‌شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و اجتماع یادگیری حرفه‌ای با تدریس اثربخش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۸- ضرایب مسیر

| متغیر مستقل            | متغیر وابسته | ضریب مسیر | آماره t | سطح معناداری |
|------------------------|--------------|-----------|---------|--------------|
| سبک رهبری توزیع‌شده    | تدریس اثربخش | ۰/۱۴۱     | ۵/۲۰۱   | ۰/۰۰۰        |
| حمایت حرفه‌ای          | تدریس اثربخش | ۰/۰۵۵     | ۲/۳۸۵   | ۰/۰۱۰        |
| تعهد حرفه‌ای           | تدریس اثربخش | ۰/۰۷۹     | ۲/۴۲۷   | ۰/۰۰۹        |
| اجتماع یادگیری حرفه‌ای | تدریس اثربخش | ۰/۱۲۸     | ۵/۷۷۱   | ۰/۰۰۰        |

1 Communalities

2 Tenenhouse

3 Tezless

همچنین به منظور بررسی معناداری تأثیر متغیر میانجی در این پژوهش از آزمون سوبل<sup>۱</sup> استفاده شده است. نتایج در جدول (۱۱) آمده است.

جدول ۹- آزمون سوبل جهت بررسی معناداری تأثیر متغیر میانجی

| متغیر مستقل            | متغیر وابسته           | ضریب مسیر | آماره t | سطح معناداری |
|------------------------|------------------------|-----------|---------|--------------|
| سبک رهبری توزیع شده    | تدریس اثربخش           | ۰/۱۴۱     | ۵/۲۰۱   | ۰/۰۰۰        |
| سبک رهبری توزیع شده    | اجتماع یادگیری حرفه‌ای | ۰/۱۹۵     | ۶/۹۱۱   | ۰/۰۰۰        |
| اجتماع یادگیری حرفه‌ای | تدریس اثربخش           | ۰/۱۲۸     | ۵/۷۷۱   | ۰/۰۰۰        |
| حمایت حرفه‌ای          | تدریس اثربخش           | ۰/۰۵۵     | ۲/۳۸۵   | ۰/۰۱۰        |
| حمایت حرفه‌ای          | اجتماع یادگیری حرفه‌ای | ۰/۱۶۵     | ۵/۹۹۷   | ۰/۰۰۰        |
| تعهد حرفه‌ای           | تدریس اثربخش           | ۰/۰۷۹     | ۲/۴۲۷   | ۰/۰۰۹        |
| تعهد حرفه‌ای           | اجتماع یادگیری حرفه‌ای | ۰/۶۰۰     | ۷/۷۲۵   | ۰/۰۰۰        |

در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱٫۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود:

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

بر این اساس داریم:

$$Z - value = \frac{0.195 * 0.128}{\sqrt{(0.128^2 * 0.028_a^2) + (0.195^2 * 0.022_b^2) + (0.028_a^2 * 0.022_b^2)}} = 4.438$$

با توجه به اینکه مقدار Z برابر با ۴/۴۳۸ بدست آمده است که خارج از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶- و ۱/۹۶) است، می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی (اجتماع یادگیری حرفه‌ای) بر رابطه بین سبک رهبری توزیع شده و تدریس اثربخش معنادار بوده است. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۴ (۰/۱۲۸\*۰/۱۹۵) است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین سبک رهبری توزیع شده با تدریس اثربخش و با نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

$$Z - value = \frac{0.600 * 0.128}{\sqrt{(0.128^2 * 0.078_a^2) + (0.600^2 * 0.022_b^2) + (0.028_a^2 * 0.022_b^2)}} = 4.615$$

با توجه به اینکه مقدار Z برابر با ۴/۶۱۵ بدست آمده است که خارج از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶- و ۱/۹۶) است، می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی (اجتماع یادگیری حرفه‌ای) بر رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تدریس اثربخش معنادار بوده است. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۰۷۷ (۰/۱۲۸\*۰/۶۰۰) است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین تعهد حرفه‌ای با تدریس اثربخش و با نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه مقدار Z برابر با ۴/۱۱۰ بدست آمده است که خارج از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶- و ۱/۹۶) است، می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی (اجتماع یادگیری حرفه‌ای) بر رابطه بین حمایت حرفه‌ای و تدریس اثربخش معنادار بوده است. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۰۲۱ (۰/۱۲۸\*۰/۱۶۵) است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین حمایت حرفه‌ای با تدریس اثربخش و با نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تدریس اثربخش با سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای در بین معلمان انجام شد. نتایج بخش کیفی منجر به شناسایی ۱۲ مضمون در قالب ۴ مفهوم ویژگی‌های فردی و علمی معلمان، مدیریت بهینه کلاس و محیط آموزشی، تدریس فعال و انگیزاننده و تدریس هدفمند شد. در تبیین یافته‌های بخش کیفی می‌توان گفت مدیریت بهینه کلاس درس که مصاحبه‌شوندگان به آنها اشاره کردند شامل: آماده‌سازی کلاس درس، برنامه‌ریزی، مشارکت والدین در فرایند تحصیل فرزندان، استقبال از تعامل دانش‌آموزان با یکدیگر، توانایی در برقراری ارتباط با دانش‌آموزان مسئله دار، ارزشیابی مستمر و تکوینی، رعایت نظم معلم در هنگام تدریس، داشتن طرح درس، داشتن نظم منطقی در تدریس، حضور و غیاب به موقع، سخت‌گیری به موقع، حذف موانع ارتباطی هنگام تدریس، فراهم‌سازی محیط یادگیری، روابط انسانی حاکم بر جو کلاس است. مدیریت کلاس کلیه‌ی تصمیم‌گیری‌ها و اعمالی را که برای نظم دادن به کلاس لازم است و تحت عنوان انضباط مطرح می‌شود، شامل می‌گردد. منظور از اینگونه نظم، مدیریت، نگهداری و یا فراهم کردن محیطی است که در آن یادگیری صحیح همراه با کاهش مسائل و مشکلات برای دانش‌آموزان

انجام می‌شود. ویژگیهای شخصیتی معلم شامل: بیان شیوا، قاطعیت، آراستگی ظاهر، نگاه غیر کلامی، اعتماد به نفس، ارتباط دوستانه با یادگیرنده، برخورد منصفانه، تسلط به موضوع، وقت‌شناسی، نظم و ترتیب، مهارت در توانمندسازی دانش آموزان، نگرش و نگاه معلم، گرفتن بازخورد مناسب بعد از تدریس، تعهد اخلاقی و حرفه‌ای معلم، جذابیت و توانایی نمایش مطالب، ثبات اخلاق آموزشی، انعطاف‌پذیری، علاقه و عشق به شغل معلمی است. در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. بکارگیری روش‌های فعال تدریس شامل استفاده از روش‌های بحث گروهی، حل مسئله، اکتشافی، یادگیری در حد تسلط، بارش مغزی و... اثربخشی تدریس، تلاش مضاعف و ارتقای کیفیت آموزشی، مهارت حل مسئله، طرح سؤالات بحث‌برانگیز، مهارت‌های ارتباطی پویا است. محیط مدرسه از جنبه‌های مختلفی مانند شرایط فیزیکی (دیوارها، کلاس، ابزار و اشیاء موجود در مدرسه) و روابط عاطفی میان افراد، نقش مدیر و ناظم به ویژه معلم، روابط دانش‌آموزان با معلم، روابط دانش‌آموزان با یکدیگر، بر انگیزه یادگیری و خلاقیت تأثیر مستقیم دارد. معلم در مدرسه به عنوان یک الگو نقش کلیدی ایفاء می‌کند. درواقع اهمیت او در زندگی دانش‌آموزان مستعد و خلاق بیشتر روشن می‌گردد. شایان ذکر است معلم شکل دهنده جو کلاس است و مهمترین نقش را در پرورش خلاقیت دانش‌آموزان بر عهده دارد و می‌تواند این نقش را از طریق روش‌های تدریس در کلاس به انجام رساند.

نتایج نشان داد سبک رهبری توزیع شده بر تدریس اثربخش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می‌توان گفت سبک رهبری توزیع شامل فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشارکتی، توسعه حرفه‌ای ماموریت، چشم‌انداز و اهداف، اعتماد، حمایت همه جانبه مدیران مدارس باعث افزایش تدریس اثربخش معلمان در مدارس می‌شود. مواردی مانند تشویق والدین از جانب مدیریت مدرسه برای پاسخگویی در قبال پیشرفت تحصیلی فرزندان، حمایت مدیریت از ایده‌ها و نوآوری‌های آموزشی جدید و ... باعث افزایش تدریس اثربخش توسط معلمان در مدرسه می‌شود، چرا که در این حالت، معلمان خود را در قبال پیشرفت دانش‌آموزان و پاسخگویی به مدیریت و والدین، مسئول می‌دانند و از این جهت در تلاش است به بکارگیری تکنولوژی‌های آموزشی جدید و توانمند کردن خود در زمینه جدیدترین روش‌های تدریس، مؤثر بوده و در واقع تدریس اثربخش داشته باشد. نتایج این فرضیه با مطالعات الدروپ و همکاران (۲۰۲۲)، سندرا و همکاران (۲۰۱۷)، بوتا (۲۰۱۶) همخوانی دارد. دیگر نتایج نشان داد که حمایت حرفه‌ای بر تدریس اثربخش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می‌توان گفت حمایت حرفه‌ای شامل پشتیبانی مادی، معنوی و تدارکاتی از معلمان توسط مدرسه و مدیریت، باعث بهبود تدریس اثربخش معلمان می‌شود. اگر معلمان احساس بی‌پناهی و فقدان حمایت از سوی مدیران و نیز نظام آموزش و پرورش رنج ببرند، باعث کاهش خود باوری آنها شده و این امر انفعال آنها را در پی داشته و باعث کاهش کیفیت تدریس آنها می‌شود. فقدان حمایت قانونی به واسطه فقدان قوانین روشن حرفه‌ای نقش اساسی در این احساس بی‌پناهی دارد. تلاش مسئولین در اصلاح و تدوین قوانین روشن حرفه‌ای می‌تواند در کاهش احساس بی‌پناهی معلمان مؤثر باشد. همچنین بر مدیران مدارس است تا با حمایت‌های سمبولیک، سیاسی و ساختاری خود از معلمان شرایطی را ایجاد کنند که آنها بتوانند با آرامش خاطر به حرفه اصلی خود یعنی تدریس بپردازند. نتایج این فرضیه با مطالعات دولین و سامارائیکوما (۲۰۲۲) و چپو و سربین (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

نتایج نشان داد تعهد حرفه‌ای بر تدریس اثربخش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می‌توان گفت تعهد حرفه‌ای معلمان، باعث بهبود تدریس اثربخش آنها می‌شود. دیدگاه و نگرش معلمان نسبت به حرفه و شغل خود، باعث افزایش اعتماد به نفس و انگیزش بیشتر آنها برای تدریس می‌شود. این امر نیز به نوبه خود باعث می‌شود معلمان به دنبال روش‌ها و رویکردهای تدریس اثربخش بروند. تعهد حرفه‌ای مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه فرد نسبت به حرفه خود و تقویت این خصوصیت در همه کارکنان و بخصوص معلمان باعث پایداری آنها به وظایفی است که بر عهده گرفتند و خود را ملزم به انجام آن می‌دانند. نتایج این فرضیه با مطالعات درجی و سونام (۲۰۲۱) و شوکالا (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

نتایج دیگر نشان داد اجتماع یادگیری حرفه‌ای بر تدریس اثربخش تأثیر مثبت و معناداری دارد. اجتماع یادگیری به گروهی از افراد گفته می‌شود که از طریق ارتباطات مبتنی بر فناوری و غیرفناوری با هم ارتباط دارند و در فعالیتهای یادگیرنده محور برای ایجاد دانش، به صورت فعال مشارکت دارند تا دانش خود را به منظور دستیابی به هدفهای یادگیری به اشتراک بگذارند. این امر باعث بهبود روش‌های تدریس اثربخش معلمان می‌شود. نتایج این فرضیه با مطالعه میشل (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

دیگر نتایج مبین آن بود که بین سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای با تدریس اثربخش و با نقش میانجی اجتماع یادگیری حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای و ابعاد و مؤلفه‌های آنها باعث افزایش تدریس اثربخش معلمان می‌شود. همچنین سبک رهبری توزیع شده باعث می‌شود معلمان بیشتر در فرایندها یادگیری و تقویت دانش

و مهارت‌های خود شرکت کنند. بر این اساس می‌توان گفت اجتماع یادگیری باعث تقویت تأثیر سبک رهبری توزیع شده، حمایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای بر تدریس اثربخش می‌شود.

براساس نتایج پژوهش پیشنهاداتی نیز ارائه می‌گردد: پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با همکاری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، همواره جدیدترین فناوریهای و تکنولوژی‌های آموزشی را شناسایی و سعی کنند تا حد امکان از این فناوریهای و تکنولوژی‌ها جهت آموزش استفاده کنند. در زمینه تدوین اهداف مدرسه سعی شود از مشارکت معلمان بهره گرفته و در واقع اهداف سازمان با همکاری همه اعضای مدرسه تدوین شوند. تصمیم‌گیری‌های سازمانی جهت بسترسازی تحقق اهداف مدرسه، به صورت مشارکتی و با همکاری معلمان صورت گیرد. به معلمان نتیجه عملکردشان و حصول اطمینان از تحقق اهداف، بازخوردی صریح و فوری ارائه شود. برنامه‌های آموزشی معلمان قبل و ضمن خدمت به گونه‌ای تدوین شود که خودباوری و ضرورت همبستگی حرفه‌ای را در فارغ‌التحصیلان نهادینه نماید. منتورینگ، که مهمترین مؤلفه حمایت حرفه‌ای از معلمان است، مورد توجه جدی قرار گیرد و تمامی نومعلمان، در دو سال اول اشتغال، از حضور منتور بهره‌مند شوند. مدیران با در نظر گرفتن انگیزه‌های کاری کارکنان، نیازها، خواسته‌ها و توانایی‌های معلمان را از طریق تشکیک کارگروهایی شناسایی و محیط کار و نوع فعالیت کاری معلمان بر این اساس تغییر کند. پیشنهاد می‌شود مدیران، به منظور تقویت تعهد حرفه‌ای معلمان، حمایت مالی و معنوی از معلمان دارای ایده‌های جدید و کاربردی را با استفاده از تأمین منابع مالی مناسب تقویت کنند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

### تعارض منافع

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

## References

- امینی، میثم، بخشی، فائزه، علیزاده، مهسا، سعادت، محمد، و امینی، حسن. (۱۳۹۹). ارزیابی نگرش دانشجویان پرستاری نسبت به تعهد حرفه‌ای. پژوهش پرستاری، ۲(۱۵)، ۵۸-۶۶.
- بهرامی رهنما، زهرا، و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). بررسی بدگمانی سازمانی، تعهد حرفه‌ای و گزارش خطاکاری در حرفه حسابرسی. بورس اوراق بهادار، ۱۲(۴۵)، ۱۱۸-۱۴۴.
- ترک‌زاده، جعفر، و کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های موثر بر تدریس اثربخش با رویکرد راهبردی در دوره‌های آموزش عالی. آموزش در علوم انتظامی، ۷(۲۵)، ۴۳-۶۳.
- خدایی، ثریا، سعادت‌مند، زهره، براتعلی، مریم. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر تدریس اثربخش معلمان (مطالعه موردی: معلمان ریاضی در دوره متوسطه). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۳)، ۱۳-۲۹.
- عابدینی بلترک، میمنت، منصوری، سیروس، و کمالی اردکانی، حمیدرضا. (۱۳۹۹). شناسایی و سطح‌بندی عوامل موثر بر تدریس اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی بر مبنای مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه شهید صدوقی یزد). توسعه‌ی آموزش جندی شاپور، ۱۱(۲)، ۱۱۹-۱۳۱.
- عبدالمکی، صابر، ملکی، حسن، و فرجامند، لیلا. (۱۳۹۸). مولفه‌های اثرگذار بر تدریس اثربخش معلمان (مطالعه موردی: معلمان پایه پنجم دوره ابتدایی شهر تهران). پژوهش‌های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار)، ۱۶(۱)، ۱۳۳-۱۳۵.
- گندمی حسارودی، فهیمه، و سجادی، سیدمهدی. (۱۳۹۵). چرخش دیجیتال و دلالت‌های آن برای رشد حرفه‌ای معلمان: تشکیل اجتماعات یادگیری بین معلمان. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۰(۴)، ۲۷۵-۲۹۱.

Chew, S. L., & Cerbin, W. J. (2021). The cognitive challenges of effective teaching. The Journal of Economic Education, 52(1), 17-40.

Xie, X., & Chen, Y. J. (2023). Understanding physical education teachers' help-seeking behaviors in a Facebook professional learning community. Journal of Teaching in Physical Education, 42(2), 197-205.