

()

(// : // :)

(% / =) ()

()

)

% / ()

%

%

:

.(Ebili, 2003)

(مکانی یا فرهنگی) آموزش ببینند تا بتوانند به اهداف توسعه حرفه‌ای دست یابند؟ به عنوان راه‌حل می‌توان به تدوین عوامل زمینه توسعه حرفه‌ای و سنجش آن در بین مربیان اشاره نمود.

(Fessler, 1995)

خصوصیات زمینه بیان می‌کند، که چه کسی، چه موقع، کجا و چرا توسعه حرفه‌ای مربیان را انجام می‌دهد. زمینه شامل؛ سازمان، نظام یا فرهنگی است، که توسعه حرفه‌ای مربیان در آن جای گرفته و جایی است، که دیدگاه‌های جدید بکارگرفته خواهد شد. بخش مهمی از زمینه می‌تواند، تقاضا و فشار از سوی یک بخش برای یادگیری در سطح بالا برای فراگیران باشد. کوشش‌های توسعه حرفه‌ای باید با روش‌هایی که بیشترین تناسب را با زمینه‌های فردی، سازمانی و منطقه‌ای دارد، شکل‌دهی و ادغام شوند، همچنین با ارزش‌های محلی، هنجارها، سیاست‌ها، ساختارها، منابع و رویه‌ها نیز بیشترین سازگاری را داشته باشد (Talbert et al., 1993; McLaughlin, 1993). برای دستیابی به یک محیط آموزشی (فرهنگ، هنجارها، سیاست‌ها، نقش‌ها و ارتباطات) و به منظور حمایت از یادگیری و افزایش موفقیت تحصیلی فراگیران باید ویژگی‌های زمینه توسعه حرفه‌ای را مورد توجه قرار داد (Schiff et al., 1997).

(Dilworth &

Imig, 1995; Goals 2000, 2001)

(Darling-Hammond, 1990; Gurskey, 2002)

(2003) Rollins

-
1. Professional Development Context
 2. Professional Development Content
 3. Professional Development Process

(Colorado Education Goals Panel, 1996; Ferriere, et al., 1997; Guskey & Sparks, 1996; Maryland Department of Education, 2005; Michigan State Board of Education, 2003; Rollins, 2003; Schiff et al., 1997)

با توجه به اهمیت مربیان در نظام آموزشی و اهمیت توسعه حرفه‌ای برای آنان، ضروری است، ویژگی‌های زمینه توسعه حرفه‌ای مربیان بر اساس عوامل استاندارد سنجیده شود، که هدف تحقیق حاضر تعیین مولفه‌های مناسب برای زمینه توسعه حرفه‌ای مربیان است، تا با استفاده از نتایج آن بتوان فرایند مناسبی برای دستیابی مربیان به توسعه حرفه‌ای تدوین نمود.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و گردآوری داده‌ها نیز به روش پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری، کلیه مربیان مراکز آموزش جهاد کشاورزی می‌باشند، که براساس اسناد موجود، تعداد آنها ۴۹۰ نفر است. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی و بر اساس دسته‌بندی موسسه آموزش عالی علمی کاربردی جهاد کشاورزی که مراکز آموزشی را از جنبه کیفیت فعالیت‌های آموزشی در سه گروه (درجه ۱، ۲ و ۳) قرار داده‌است، انجام شد. تعداد ۱۰۷ نفر بر اساس فرمول کوکران نیز به عنوان اعضای نمونه تحقیق انتخاب شدند. در این دسته‌بندی مراکز بر اساس عواملی چون: کیفیت فعالیت و تدریس مدرسین، کیفیت خدمات آموزشی، کیفیت خدمات آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، کیفیت مزارع آموزشی و کیفیت عملکرد مدیریت آموزشی در سه دسته کاملاً برخوردار (درجه ۱)، نسبتاً برخوردار (درجه ۲) و نادرخوردار (درجه ۳) جای گرفته‌اند، که هر کدام از عوامل توسط متغیرهای دیگری مورد سنجش قرار گرفتند (Anonymous, 2004).

برای سنجش زمینه توسعه حرفه‌ای ۳۰ گویه مورد استفاده قرار گرفته‌اند، که این گویه‌ها در قالب یک پرسشنامه سازماندهی گردید. پرسشنامه برای کلیه نمونه‌های تحقیق ارسال گردید، تا مولفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای سنجیده شوند. از آنجا که پرسشنامه حاوی سؤالات اطلاعاتی است، در بخش اعتبار به روش صوری و برای تک تک سؤالات پرسشنامه بسنده شد. بدین منظور پرسشنامه در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران قرار گرفت، که نظرات آنها در پرسشنامه لحاظ گردید. به منظور تعیین میزان پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از ضریب پایایی آلفای کرنباخ استفاده گردید، برای سنجش پایایی تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه (پس از سنجش روایی) در قالب پیش‌آزمون

یادگیری نشان می‌دهند؟ چطور و چه موقع، زمان لازم برای فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مهیا می‌شود؟ چه منابعی برای توسعه حرفه‌ای مربیان در دسترس هستند؟ مربیان چگونه بازخورد عملکرد و کارشان را دریافت می‌کنند؟ (Rollins, 2003).

در این تحقیق برای تعیین ویژگی‌های زمینه بر اساس بررسی منابع مختلف گویه‌های زیر انتخاب شده‌اند:

منتج شدن برنامه‌های آموزش به دریافت گواهی، مهیا کردن زمان لازم برای کار مشارکتی توسط مدیران، نمایش موفقیت تحصیلی فراگیران به روش‌های متنوع، تغییرات در برنامه ریزی برای افزایش موفقیت فراگیران، ارائه خروجی فرصت‌های آموزش توسط تقویم سالانه و جداول زمانی، تشویق تجربه اندوزی شخصی و مشارکتی توسط مدیر، ادغام آموزش کارکنان در تدریس و یادگیری در گروه‌ها، استفاده از مربیان تخصصی در آموزش کارکنان، نقش رهبری مدیر در طراحی و اجرای برنامه آموزش، رهبری مشارکتی در آموزش کارکنان، وجود یک برنامه عملیاتی سالانه برای آموزش کارکنان، قرارگیری آموزش کارکنان در ساختار و اهداف مراکز، صرف هزینه آموزش کارکنان در جهت موفقیت تحصیلی فراگیران، تقویت آموزش به عنوان یک بخش از نظام آموزشی توسط مدیر، آموزش به عنوان فرصتی برای رشد فردی و سازمانی، اختصاص بودجه روشن برای آموزش کارکنان، ارائه تجارب منحصر به فرد توسط آموزش کارکنان، وجود آموزش کارکنان به عنوان یک اولویت، توزیع مدیریت آموزشی مرکز بین مربیان و معاونان، مناسب بودن افراد و مواد تخصصی به آموزش، تأیید توان کارشناسی داخلی و استفاده موثر از آن، آموزش مبتنی بر نیازهای شناسایی شده و مرتبط با اهداف، نگرستن به یادگیری به عنوان یک فرایند مادام‌العمر، دسترسی به مکان تخصصی برای کاربرد تجارب جدید، انگیزه کافی برای متخصصان آموزش، ارزش دادن مدیران به آموزش کارکنان، وجود سیاست‌های شفاف برای حمایت از آموزش، داشتن فرصت کافی برای مطالعه، تجربه، دانش و مهارت، وجود منابع کافی از قبیل پول، نیروی انسانی و زمان و هماهنگی و یکسانی در تخصیص منابع بین مراکز (Arkansas Department of Education, 2005; Colorado Education Goals Panel, 1996; Ferriere et al., 1997; Guskey & Sparks, 1996; Maryland Department of Education, 2005; Michigan State Board of Education, 2003; Rollins, 2003; Sandra et al., 2006; Schiff et al., 1997).

/

KMO
/
KMO
/
/

/ / /

/ / /

/ / /

/ / /

/ / /

/ / /

(/)
(/)

/ KMO /
/

/		:
/		
/		
/		
/		
/		
/		
/		:
/		
/		
/		
/		
/		:
/		
/		
/		
/		:
/		
/		
/		
/		

/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/

()

/	/	/
		/
		/
/	/	/
		/
		/
/	/	/
		/
/	/	**
		/
		/
/	/	*
		/
		/
/	/	/
		/
		/
		%
		**
		%
		*

از طرفی مولفه‌های؛ مهیا بودن نهاده‌ها و فرصت‌های آموزشی، نگرش به توسعه حرفه‌ای به عنوان بخشی از نظام آموزشی و یک فرایند مادام‌العمر و مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از توان کارکنان دارای سطوح مطلوب و مولفه‌های؛ مدیریت انعطاف‌پذیر، توسعه حرفه‌ای نظام‌مند در ساختار مراکز و تخصیص مناسب منابع و نهاده‌ها در سطوح نسبتاً مطلوب قرار دارند. این موارد نتایج تحقیقات؛ Arkansas Ferriere et al. (1997)، Rollins (2003)، Maryland Department of Education (2005)، Schiff et al. و Department of Education (2005) را تأیید می‌کند. ضروری است بخش آموزش در این خصوص به ترتیب اولویت زمینه آموزش را به گونه‌ای مهیا کند که مربیان بتوانند به توسعه حرفه‌ای برسند.

نتایج تحلیل عاملی نیز نشان دهنده آن است که برای بعد زمینه توسعه حرفه‌ای می‌توان ۶ مولفه؛ نگرش به توسعه حرفه‌ای به عنوان بخشی از نظام آموزشی و یک فرایند مادام‌العمر، تخصیص مناسب منابع و نهاده‌ها و بیان خروجی توسعه حرفه‌ای، مهیا بودن نهاده‌ها و فرصت‌های آموزشی و مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از توان کارکنان، مدیریت انعطاف‌پذیر، توسعه حرفه‌ای نظام‌مند در ساختار مراکز را معرفی نمود، که می‌توان از این عوامل برای سنجش سطح زمینه توسعه حرفه‌ای بهره‌گیری نموده و آنها را به سایر بخش‌های آموزشی پیشنهاد کرد. موارد فوق نتایج مطالعات؛ Guarino et al. (2000)، Puckett & Luppescu & Hart (2004)، King (2000)، Bragg Arkansas (2005)، Guskey & Sparks (1996)، Gold et al. (2003)، Department of Education Browne & Ritchie (2005)، Skinner et al. (2001)، Persky (1990)، Kimmel et al. (1991)، Sandra et al. (2000)، Villegas-Reimers & Reimers Hawley & Valli (1997)، Schiff et al. (2006)

%

%

Adger & (2002) Elmore (2004) Kent (1999)
 Colorado Education (2005) Tylee (1999) Peyton
 (1997) Ferriere et al. (1996) Goals Panel
 Rollins (2005) Maryland Department of Education
 Winconsin Department of Public (2003)
 (1996) Smylie (2003) Instruction

%

%

Villegas-Reimers & .
 (1998) Honegger & Appelbaum (2000) Reimers
 Sabiston & Laschinger (2001) Laschinger et al.
 (1996) Spreitzer (1995)

REFERENCES

1. Adger, C. T. & Peyton, J. (1999). Professional development for implementing standards in culturally diverse schools. *Paper presented at an invitational conference sponsored by the national Educational Research policy and priorities Board, the Office of Educational Research and Improvement, and the Office of Bilingual Education and Minority Languages Affairs, Washington, DC.*
2. Anonymus. (2004). *Assessment and analyzing of educational activity quality in agricultural training centers.* Tehran: Institute of Technical and Vocational Higher Education of Agricultural Jihad. (In Farsi).
3. Arkansas Department of Education. (2005). *Rules governing professional development.* From http://arkedu.state.ar.us/rules/pdf/current_rules/ade207_professional
4. Browne, D. L. & Ritchie, D. C. (1991). Cognitive apprenticeship: A model of staff development for implementing technology in schools. *Contemporary Education*, 63(1), 28-33.
5. Colorado Education Goals Panel. (1996). Partnerships for educating colorado students: Bringing out the best in all of our students. *Continuing the Commitment.* p. 19.
6. Darling-Hammond, L. (1990). Teacher evaluation in the organizational context. In J.V. Mitchell, S.L. Wise, & B.S. Plake (Eds.), *Assessment of teaching: Purposes, practices, and implications for the profession.* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

7. Dilworth, M. & Imig, D. (1995). Professional teacher development and the reform agenda. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED383694).
8. Ebili, Kh. (2003). Human resource development systems. *The First Conference of Human Resources Development*. Tehran.
9. Elmore, R. (2002). *Bridging the gap between standards and achievement*. Washington, DC: The Albert Shanker Institute. The Education Alliance. www.educationalliance.org. 1-866-43-4KIDS.
10. Ferriere, T., et al. (1997). Working group on professional development. Inservice teachers professional development Models in the use of Information and Communication Technologies. TeleLearning Inc
11. Fessler, R. (1995). Dynamics of teacher career stages. In T.R.Guskey & M. Huberman(Eds.), professional development in education: New paradigms and practices. New York: Teachers College press.
12. Gold, N., et al. (2001). Assessing the impact and effectiveness of professional development in the advanced technological education program. The Evaluation Center Western Michigan university Kalamazoo, MI 49008-5237
13. Goals 2000. (2001). *Building bridges: The mission and principles of professional development*. Retrieved May 17, 2004, from <http://www.ed.gov/G2K/bridge.html>.
14. Guarino, A. J. et al. (2000). The professional development effectiveness scale: Scale development and construct validity. *Journal of Integrative Psychology*, 1, 13-26.
15. Gurskey, T. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching; theory and practice*, 8 (3/4), 381-391.
16. Guskey, T. R. & Sparks, D. (1996). Exploring the relationship between staff development and improvements in student learning. *Journal of Staff Development*, Fall 1996, 17 (4).
17. Hawley, W. D. & Valli, L. (1999). The essentials of effective professional development : A new consensus. Chapter 5 in Darling – Hammond , L . & Sykes, G . (Editor) *Teaching as a learning profession: Handbook of policy and practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
18. Honegger, K. & Appelbaum, S. H. (1998). The impact of perceived control and desire to be empowered: An analysis of perception and reality. *Managing Service Quality*, 8(6), 426-438.
19. Kent, A., M. (2004). Improving quality of teaching through professional development. *journal of Education*, Spring 2004.
20. Kimmel, H., Deek, F. P., Farrell, M. L. & O'Shea, M. (1999). Meeting the needs of diverse student populations: Comprehensive professional development. *School Science and Mathematics*, 99(5), 241-243. Bowling Green: School Science and Mathematics Association.
21. King, B. (2004). Research and evaluation reports targeted studies, scale professional development. An analysis of participant evaluations.
22. Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment and organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 6(3), 7-23.
23. Luppescu, S. & Hart, H. (2005). Sample elementary 2005 details of student and teacher responses improving Chicago's schools 2005 survey report. Consortium on Chicago School Research
24. Maryland Department of education. (2005). *Teacher professional development standards*. From <http://www.mdk12.org/instruction/professional-development/teachers-standards.html>.
25. McLaughlin, M. (1993). What matters most in teachers' workplace context? In J. W. Little, & M. W. McLaughlin (Eds.), *Teachers work: Individuals, colleagues, and contexts* (pp. 79-103). New York: Teachers College Press.
26. Michigan state board of education. (2003). *Professional development definition and standard*. From http://www.michigan.gov/documents/ProfDevStdsVISWStrategies_4_9_03_C61067_A62638_12_09_02_62686_7.pdf
27. Persky, S. E. (1990). What contributes to teacher development in technology. *Educational Technology*, 30(4), 34-38.
28. Puckett, P. A. & Bragg, D. (2000). Counselor involvement in professional development and preparedness for roles in tech prep. *Journal of Vocational Education Research*, 25, Issue 3 .
29. Rollins, D. H. (2003). Designing powerful professional development: For teachers, administrators, and school leaders. Public Schools of North Carolina. from <http://www.ncpublicschools.org/docs/profdev/guidelines/ncguidelines/guidetodesigning.pdf>
30. Sabiston, J. A. & Laschinger, H. K. S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy: Testing kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 25(9), 42-50.
31. Sandra C. S., et al. (2006). *Nasha school district master plan for professional development*. From <http://www.nashua.edu/districtdocuments/StaffDevelopment/Master%20Plan%201-13.pdf>.
32. Schiff, S., et al. (1997). *Professional development criteria, a study guide for effective professional development*. Denver. Spradlin Printing, Inc.

33. Skinner, N., et al. (2005). *Workforce development TIPS (Theory Into Practice Strategies): A resource kit for the alcohol and other drugs field*. National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), Flinders University, Adelaide, Australia.
34. Smylie, M. A. (1996). From bureaucratic control to building human capital: The importance of teacher learning in education reform. *Educational Researcher*, 25 (9), 9-11.
35. Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504. The Greek Economy in Figures (2002). From www.economics.gr
36. Talbert, J. E., McLaughlin, M. W. & Rowan, B. (1993). Understanding context effects on secondary school teaching. *Teachers College Record*, 95(1), 45-68.
37. Tylee, J. (2005). *Professional development: General (Personal, Social, Academic, Professional)*. Charles Sturt University. Department of Education and Teaching.
38. Villegas-Reimers, E. & Reimers, F. (2000). *The professional development of teachers as lifelong learning: Models, practices and factors that influence it*. The board on international comparative studies in education, of the national research council. Washington, D.C.
39. Winconsin department of public instruction. (2003). *Characteristics of successful schools*. professional development.