

رابطه بین توسعه حرفه ای و اخلاق حرفه ای با توجه به نقش میانجی میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان ابتدایی

مسعود طاهرپور کلانتری^{۱*}، دکترهادی پورشافعی^۲

۱. دانشجوی دکتری برنامه درسی، دانشکده علوم رفتاری، دانشگاه بیرجند.

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم رفتاری، دانشگاه بیرجند.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۳)

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه ای یکی از عوامل توسعه حرفه ای معلمان است که موجب رشد و تقویت توسعه حرفه ای معلمان می شود. پژوهش حاضر با هدف رابطه بین توسعه حرفه ای و اخلاق حرفه ای با توجه به نقش میانجی میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان شهر سرایان انجام گردید.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ که ۱۴۰ نفر می باشند و نمونه پژوهش که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام شد که با جدول مورگان حجم نمونه ۱۰۳ نفر بودند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای، پرسشنامه توسعه حرفه ای معلمان، پرسشنامه محقق ساخته اصول آموزش بزرگسالان بود. روایی پرسشنامه ها از نوع محتوایی و پایایی آن ها بر مبنای ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۶ و ۰/۸۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون های تی تک نمونه ای، ضریب همبستگی و تحلیل مسیر) در نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم افزار لیزل استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان برای استانداردهای دوم، چهارم، پنجم، هشتم و نهم (ایجاد و حفظ جو یادگیری، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، دانش محتوایی، بکارگیری تکنولوژی آموزشی) واسطه گر مناسبی برای پیش بینی اخلاق حرفه ای معلمان است.

نتیجه گیری: قراردادن استانداردها در برنامه های تربیت معلم و بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در دوره های تربیت معلم می تواند موجب اخلاق حرفه ای معلمان شود.

کلیدواژه ها: توسعه حرفه ای، اخلاق حرفه ای، اصول آموزش بزرگسالان.

سر آغاز

معلمان بستگی دارد. علم اخلاق^۴ شاخه ای مهم از علوم انسانی و اخلاق حرفه ای^۵ یکی از شعبه های جدید علم اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص تعیین می شود (۲). اخلاق علمی است که شامل اصول و ارزش ها است و این ارزش های اخلاقی است که بین ویژگی های انسانی تمایز ایجاد می کند (۳). اخلاق حرفه ای به معنای مسئولیت های اخلاقی^۶ سازمان در برابر محیط به صورت مستقیم یا غیر مستقیم می باشد که مورد تأکید و توجه بسیاری از سازمان های مختلف قرار گرفته است.

ارتقای مداوم کیفیت در نظام آموزش و پرورش^۱ به عنوان یکی از اصلی ترین چالش های دنیای رقابتی نیازمند توسعه فرهنگ ارزشیابی^۲ است که به نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خود تنظیمی و ارزشیابی است. الزام درونی به کیفیت در میان همه دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش است. در نتیجه جایگاه و اهمیت اخلاقیات حرفه ای علمی در این راستا بیشتر نمایان می شود (۱). معلمان از مهمترین ارکان آموزش و پرورش هستند و بقای امر تدریس در آموزش و پرورش علاوه بر تخصص علمی در رشته های مختلف، به نحوه رفتار حرفه ای^۳ و شخصی

اخلاق حرفه ای یکی از عوامل توسعه حرفه ای معلمان است که موجب رشد و تقویت توسعه حرفه ای^۷ معلمان می شود. اخلاق حرفه ای در معلمان فواید زیادی را برای آموزش و پرورش دارد که شامل بهبود روابط، افزایش تعهد^۸ و مسئولیت پذیری^۹ معلمان و کاهش تعارضات و کاهش هزینه های ناشی از کنترل است (۴). اخلاق حرفه ای در معلمان موجب می شود که این اخلاق به سایر همکاران منتقل شود و آن ها نیز برای رشد خود تلاش کنند (۵). مؤلفه های اخلاق حرفه ای شامل توکل حرفه ای^{۱۰}، تعهد حرفه ای^{۱۱}، تعلق حرفه ای^{۱۲}، تحول حرفه ای^{۱۳}، تداوم حرفه ای^{۱۴}، تخصص حرفه ای^{۱۵} و تکامل حرفه ای^{۱۶} است (۶). ضعف در نظام اخلاقیات موجب افزایش خسارت و کم شدن ارتباطات می شود. فلسفه اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش های اخلاقی بحث می کند. ارزش هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آن ها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند. فلسفه اخلاق به مبادی اخلاقی افعال می پردازند. رویکردی که ریشه آن به ارسطو و کتاب مشهور اخلاق او بر می گردد (۷).

لازمه موفقیت تلاش های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش علاوه بر اخلاق حرفه ای، توسعه حرفه ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو در دهه گذشته، کانون بحث و گفت و گو پیرامون کیفیت مدارس اثربخش، هرچه بیشتر متوجه توسعه حرفه ای معلمان بوده است (۸). اهمیت «کیفیت توسعه حرفه ای» به دلیل تشدید چالش های پیش روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از «کیفیت آموزش» است (۹). معلمان، نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم های آموزشی هستند بلکه مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می شوند. آگاهی معلم از شیوه های تدریس و نحوه یادگیری دانش آموزان، تفاوت ها در یادگیری، تأثیرات زبان و فرهنگ، خصوصیات فردی و آگاهی از علائق دانش آموزان، مسیر رشد را هموار می سازند (۱۰). آگاهی نسبت به مسائل فوق امکان پذیر نیست مگر آنکه در جهت شناخت مفاهیم توسعه حرفه ای معلمان گام برداشته شود و پیشینه ی آن تحلیل شود و به طرف آینده با نگاه استراتژی های جدیدی پرداخته شود. دانش پایه معلمان درباره توسعه حرفه ای حرفه ای به آنها کمک می کند گام های استواری در مسیر تسهیل امر یاددهی یادگیری بردارند (۱۱). این وضعیت دوگانه معلمان در اصلاحات آموزشی، به عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات، توسعه حرفه ای معلمان را به حوزه های در حال رشد و چالش برانگیز تبدیل نموده است (۱۲). اما آنچه در کانون این تلاش ها، به منظور شناخت توسعه حرفه ای مشترک است یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یادگرفتن و انتقال دانش به عمل برای کمک به پیشرفت دانش آموزان (۱۳). توسعه حرفه ای که نقش پررنگی در بروز خلاقیت و نوآوری های شغلی دارد در زمینه های مختلف به صورت متفاوتی تعریف می شود. به عنوان مثال، توسعه حرفه ای در دنیای تجارب طراحی برنامه هایی برای کمک به سازمان ها به منظور افزایش اثربخشی و بهره وری نیروی کار معنا می دهد. در آموزش عالی توسعه حرفه ای به

فرایندها و فعالیت های طراحی شده به منظور ارتقاء دانش، مهارت و نگرش های حرفه ای آموزش دهندگان اشاره دارد؛ به طوری که این امر به نوبه ی خود بهبود یادگیری دانشجویان را در پی خواهد داشت (۱۴). اصطلاح توسعه حرفه ای به معنی رویکردی جامع، حمایتی و متمرکز برای ارتقای اثربخشی معلمان و مدیران مدارس در جهت پرورش و موفقیت دانش آموزان است (۱۵).

توسعه حرفه ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیت های طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت ها و نگرش های حرفه ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند» (۱۶). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه ای معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه ای، طرفدار یادگیری مادام العمر بوده و یادگیری حرفه ای را مداخله ای کوتاه مدت نمی دانند، بلکه توسعه حرفه ای معلمان را فعالیتی بلند مدت می دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می گیرد (۸).

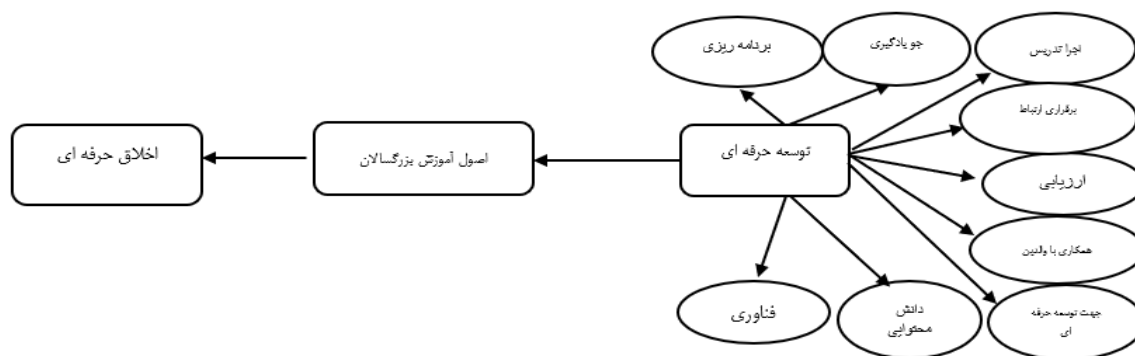
توسعه حرفه ای در قرن نوزدهم برای اولین بار در دانشگاه هاروارد کلید خورد. این دانشگاه به منظور حمایت از اعضای هیئت علمی، فرصت های مطالعاتی را در اختیار آنان قرار می دهد تا در رشته شان مهارت کسب کنند. در سال ۱۹۷۰ رویکردهای جدیدی نسبت به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش آموزشی به وجود آمد. فرایند توسعه حرفه ای در سال ۱۹۸۰ سه مرحله را پشت سر گذاشت که در نهایت این برنامه ها به اعضای هیئت علمی کمک های فردی را ارائه می داد. این برنامه ها شامل تدریس حرفه ای، مهارت های آموزشی، بازخورد از نحوه تدریس و بحث های مرتبط با ارزش و احساس آنان نسبت به تدریس می شد (۱۷). امروزه توسعه حرفه ای به شکلی گسترده در تمام زمینه ها به صورت کارگاه، کنفرانس ها، گروه های مطالعه، شبکه های حرفه ای، نیروهای کاری، مشاهدات برنامه، یادداشت های روزانه، توسعه برنامه درسی، برنامه ها و سیستم های گواهی نامه ای مانند آموزش عالی و نظارت و هدایت روابط و منابع رسمی مانند خبرنامه ها، بحث های آنلاین ارائه می شود (۱۸). توسعه حرفه ای همچنان به صورت رایج ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام های آموزشی در نظر گرفته می شود (۱۹). آموزش مداوم منجر به توسعه حرفه ای معلمان می شود. لذا لازم است در برنامه ریزی فرایند آموزشی این برنامه ها و بهسازی نیروی انسانی به اصول آموزش بزرگسالان توجه شود.

به کارگیری اصول در یادگیری و تدریس از جمله آموزش بزرگسالان موجب می شود مدرسان جهت گیری ها و خط مشی های خود را تنظیم کنند. اصول به معنای مبانی عقلانی و مقیاس ها است که به معلم در هر شرایط تربیتی، آموزشی و تدریس، کمک می کند. اصول تکیه گاه های نظری است یا مجموعه قضایایی و قضاوت های روشن و قطعی است که تمام فعالیت های آن علم، بر آن ها مبتنی است (۲۰).

در ارتباط با پژوهش حاضر، مطالعاتی صورت گرفته که هر یک بعدی از ابعاد پژوهش را مورد عنایت قرار داده اند. یافته های یک مطالعه نشان داد

کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد که شامل یازده مقوله کلی است و در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی (انگیزه‌های بیرونی و درونی) مقوله کانونی (مشارکت در یادگیری حرفه‌ای) راهبردهای توسعه حرفه‌ای (فردی، مشارکتی و آموزشی)؛ زمینه (مدت زمان و تمرکز بر محتوا)؛ شرایط مداخله گر (عوامل سازمانی و روانشناختی) و پیامدها (برآورده نشدن انتظارات، تغییر دانش و نگرش و انتقال یادگیری) است (۲۸). در مطالعه دیگر مشخص شد که انگیزش، داشتن هدف مشترک و رهبری در یادگیری حرفه‌ای مؤثر است (۲۹). علاوه بر این توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود (۳۰). در پژوهشی دیگر مشخص شد که برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران از لحاظ تداوم و توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. همچنین در این پژوهش مهم‌ترین موانع توسعه حرفه‌ای مدیران شامل نبود فرصت-های توسعه حرفه‌ای توسط مدرسه یا ناحیه، نبود دانش توسعه حرفه‌ای در دسترس مدیران و موانع جغرافیایی معرفی شده است (۳۱). شواهد پژوهشی در زمینه آموزش بزرگسالان نشان داد که وضعیت بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان مطلوب و بزرگتر از میانگین فرضی جامعه است (۳۲ و ۳۳). با توجه به اهمیت توسعه حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای و عدم توجه پژوهش‌های پیشین به رابطه توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه-ای و میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان هدف این پژوهش نقش پیش بینی استانداردهای توسعه حرفه‌ای با اخلاق حرفه‌ای، با توجه به نقش واسطه‌ای بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان دوره ابتدایی شهر سرایان است. (نگاره ۱)

که نتایج بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید در سطح موجود به نسبت مطلوب ارزیابی شد، ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت مثبت و معنی دار است (۱). نتیجه پژوهشی دیگر این بود که ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و نظام اطلاع رسانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی غرب استان مازندران تأثیر دارد (۴). همچنین جنسیت بیشترین تفاوت را در پاسخگویی به مؤلفه‌های امکانپذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس از نظر مدرسان ایجاد کرده است. سابقه کاری، نوع استخدام و نوع دانشگاه به ترتیب بر مؤلفه‌های کمتری اثر داشته‌اند. مرتبه علمی مدرسان هیچ تفاوتی در نظر آنها نسبت به مؤلفه‌های رعایت اخلاق حرفه‌ای ایجاد نکرده است (۲۱). علاوه بر این در مطالعه‌ای دیگر مشخص شد بین تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه‌ای معناداری وجود دارد (۲۲). در پژوهشی دیگر مشخص شد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مطلوب‌تر از حد متوسط و میانگین است (۲۳). همچنین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل رعایت ادب، حفظ اسرار و جلب اعتماد دانشجویان توسط اعضای هیئت علمی رعایت می‌شوند (۲۴). علاوه بر این اخلاق حرفه‌ای در فعالیتهای آموزشی پایین‌تر از حد متوسط است (۲۵). در تحقیقی دیگر میانگین مؤلفه فرهنگ سازمانی $(4/20 \pm 0/78)$ و اخلاق حرفه‌ای $(4/22 \pm 0/7)$ بالاتر از حد متوسط بود (۲۶). علاوه بر این تمامی شش مؤلفه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی همبستگی مثبت و معناداری داشته اند (۲۷). در یک پژوهش کیفی تحلیل داده‌ها طی سه مرحله،



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

- ۲- وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان چگونه است؟
- ۳- وضعیت بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان معلمان ابتدایی شهر سرایان چگونه است؟

- ۱- وضعیت توسعه حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان چگونه است؟

لذا، در راستای مسئله حاضر، شش سؤال طرح و بررسی شده است.

۴-چه رابطه ای بین توسعه حرفه ای و اخلاق حرفه ای در معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان وجود دارد؟
۵-چه رابطه ای بین توسعه حرفه ای و میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان ابتدایی شهر سرایان وجود دارد؟
۶-آیا استانداردهای توسعه حرفه ای، اخلاق حرفه ای را با توجه به نقش واسطه ای بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان دوره ابتدایی شهر سرایان پیش بینی می کنند؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا همبستگی می باشد. جامعه پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ می باشد. آمار معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان ۱۴۰ نفر می باشند. برای انتخاب نمونه معرف از جامعه مزبور، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۳ در جامعه تعیین شد که با توجه به عدم پاسخگویی سه نفر ۱۰۰ پرسشنامه جمع آوری شد. افراد مورد مطالعه ۳۴ نفر مرد و ۶۶ نفر زن می باشند. میزان تحصیلات افراد مورد مطالعه ۴ نفر فوق دیپلم، ۸۸ نفر لیسانس و ۸ نفر فوق لیسانس می باشند. میانگین سن افراد ۳۸/۲۸ سال می باشد. پایین ترین سن ۲۲ و بالاترین سن ۵۸ سال می باشد. میانگین سابقه ای افراد ۱۸/۷۱ سال می باشد. پایین ترین سابقه ۴ و بالاترین سابقه ۳۳ سال می باشد.

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. این پرسشنامه ها شامل استاندارد اخلاق حرفه ای، توسعه حرفه ای معلمان، پرسشنامه محقق ساخته اصول آموزش بزرگسالان استفاده شد.

پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای ۱۶ گویه دارد و دارای ۸ مؤلفه می باشد. مؤلفه های پرسشنامه شامل مسئولیت پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری-جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به

دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶) است.

پرسشنامه توسعه حرفه ای معلمان دارای ۴۵ پرسش و نه استاندارد می باشد. استانداردهای حرفه ای شامل: استاندارد اول: طرح ریزی و برنامه ریزی آموزشی، استاندارد دوم: ایجاد و حفظ جو یادگیری، استاندارد سوم: اجراء و انجام تدریس، استاندارد چهارم: سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، استاندارد پنجم: ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، استاندارد ششم: همکاری با همکاران، والدین و دیگران، استاندارد هفتم: فعالیت در جهت توسعه حرفه ای، استاندارد هشتم: دانش محتوایی، استاندارد نهم: بکارگیری تکنولوژی آموزشی است.

پرسشنامه محقق ساخته میزان کاربرد اصول آموزش بزرگسالان به سوالات میزان کاربرد اصول آموزش بزرگسالان (اصول آزادی ساختار، جامعیت و استمرار، سودمندی، توجه به نیاز مخاطبان، تابعی بودن، ادغام، مشارکت، تنوع، فشرده گی، تداوم، انتخابی بودن، هماهنگی، همکاری و ارتباطات (در آموزش ضمن خدمت نظر دادند. این پرسشنامه دارای ۴۱ سؤال چندگزینه ای بوده و به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) درجه بندی شده بود. شیوه نمره دهی از یک تا پنج می باشد؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سوالات پرسش نامه از ۴۱ تا ۲۰۵ می باشد. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه از طریق بررسی نظر متخصصان به دست آمد. روایی پرسشنامه ها از نوع محتوایی و پایایی آن ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۸۹ برآورد گردید. با توجه به اینکه از مؤلفه های پرسشنامه توسعه حرفه ای در این پژوهش استفاده شد.

یافته ها

۱-وضعیت توسعه حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان چگونه است؟

جدول ۱: نتایج آزمون تی تک نمونه ای

مؤلفه	آماره t	درجه آزادی	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	فاصله اطمینان برای اختلاف میانگین ۹۵٪		میزان ارزش آزمون
						حد بالا	حد پایین	
طرح ریزی و برنامه ریزی آموزشی	۸/۸۹	۹۹	۳/۷۴	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۹۰	۳
ایجاد و حفظ جو یادگیری	۸/۳۸	۹۹	۳/۷۳	۰/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۹۱	
اجراء و انجام تدریس	۸/۴۴	۹۹	۳/۶۴	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۷۹	
سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری	۵/۷۸	۹۹	۳/۵۶	۰/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۷۵	
ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش	۶/۹۳	۹۹	۳/۶۶	۰/۹۵	۰/۰۰۱	۰/۴۷	۰/۸۵	
همکاری با همکاران، والدین و دیگران	۵/۲۸	۹۹	۳/۵۱	۰/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۷۰	
فعالیت در جهت توسعه حرفه ای	۲/۵۰	۹۹	۳/۱۱	۰/۴۶	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۲۰	

دانش محتوایی	۶/۳۱	۹۹	۳/۵۴	۰/۸۵	۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۷۰
بکارگیری تکنولوژی آموزشی	۶/۳۴	۹۹	۳/۵۶	۰/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۷۳
توسعه ی حرفه ای	۸/۱۹	۹۹	۳/۵۶	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۷۰

یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معنی داری بدست آمده کمتر از ۵ درصد است. همچنین میانگین های بدست آمده از عدد ۳ که مقدار مطلوب است بیشتر است. بنابراین توسعه حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان و مؤلفه های آن در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۲: نتایج آزمون تی تک نمونه ای

میزان ارزش آزمون	فاصله اطمینان برای اختلاف میانگین ۹۵٪		سطح معناداری	انحراف معیار	میانگین	درجه آزادی	t آماره
	حد بالا	حد پایین					
۳	۱/۳۶	۱/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۴/۲۸	۹۸	۳۵/۱۱

یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۵ درصد است. همچنین میانگین بدست آمده از عدد ۳ که مقدار مطلوب است بیشتر است. بنابراین اخلاق حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون تی تک نمونه ای

میزان ارزش آزمون	فاصله اطمینان برای اختلاف میانگین ۹۵٪		سطح معناداری	انحراف معیار	میانگین	درجه آزادی	t آماره
	حد بالا	حد پایین					
۳	۰/۳۴	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۸۲	۳/۱۸	۹۹	۲/۲۰

یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۵ درصد است. همچنین میانگین بدست آمده از عدد ۳ که مقدار مطلوب است بیشتر است. بنابراین بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون بین توسعه حرفه ای و اخلاق حرفه ای

بکارگیری تکنولوژی آموزشی	دانش محتوایی	فعالیت در جهت توسعه حرفه ای	همکاری با همکاران، والدین و دیگران	ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش	سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری	اجراء و انجام تدریس	ایجاد و حفظ جو یادگیری	طرح ریزی و برنامه ریزی آموزشی	
۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۲۳	۰/۱۵	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۶	ضرب همبستگی پیرسون
۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۳۳	۰/۲۳	۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۵۲	معناداری

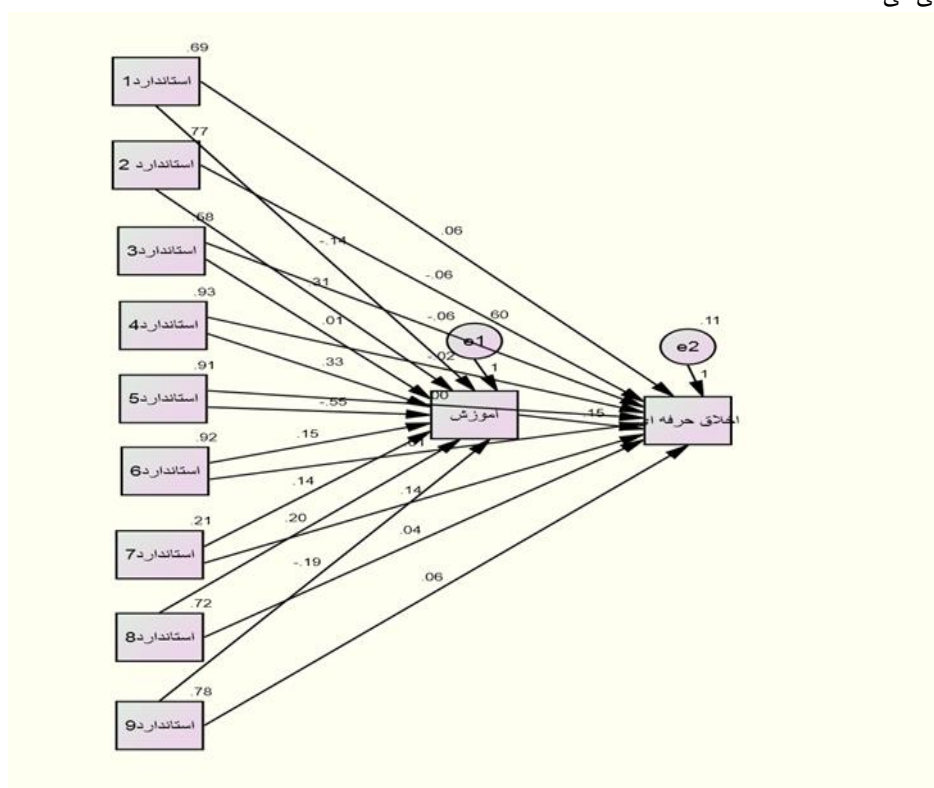
تعداد	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹
-------	----	----	----	----	----	----	----	----	----

با توجه به سطح معناداری های جدول فوق تنها بین اخلاق حرفه‌ای با فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای رابطه وجود دارد. چون ضریب همبستگی مثبت است این رابطه از نوع مستقیم می باشد.

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون بین استانداردهای توسعه حرفه‌ای و میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان

ضریب همبستگی پیرسون	طرح ریزی و برنامه ریزی آموزشی	ایجاد و حفظ جو یادگیری	اجراء و انجاء تدریس	سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری	ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش	همکاری با همکاران، والدین و دیگران	فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای	دانش محتوایی	بکارگیری تکنولوژی آموزشی
۰/۰۵	۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۰۹
۰/۶۲	۰/۰۷	۰/۲۶	۰/۳۲	۰/۶۹	۰/۲۵	۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۳۵	۰/۳۵
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

با توجه به سطح معناداری های جدول فوق بین هیچکدام از استاندارد ها با میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان رابطه ای وجود ندارد. ۶- آیا استانداردهای توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای را با توجه به نقش واسطه‌ای بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان دوره ابتدایی شهر سرایان پیش بینی می کنند؟



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق با ضرایب استاندارد

جدول ۶: تحلیل مسیر

سطح معناداری	ناحیه بحرانی		
۰/۱۲	-۱/۵۱	استاندارد اول	<---
***	۳/۴۵	استاندارد دوم	<---
۰/۹۳	۰/۰۸	استاندارد سوم	<---
***	۴/۰۶	استاندارد چهارم	<---
***	-۶/۷۹	استاندارد پنجم	<---
۰/۰۶	۱/۸۱	استاندارد ششم	<---
۰/۴۰	۰/۸۳	استاندارد هفتم	<---
۰/۰۲	۲/۱۹	استاندارد هشتم	<---
۰/۰۳	-۲/۱۷	استاندارد نهم	<---
***	۳/۶۵	آموزش	<---
		اخلاق حرفه ای	

این یافته با نتایج پژوهش‌های (۱، ۲۳، ۲۴، ۲۶) همسو و با پژوهش (۲۵) ناهمسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان داد اخلاق حرفه ای، مطلوب و بزرگ تر از میانگین فرضی جامعه است. رعایت اخلاق حرفه ای در آموزش و پرورش ضروری است. چون این نهاد متولی تعلیم و تربیت است و وظیفه تربیت نسل آینده را بر عهده دارد و مطلوب بودن اخلاق حرفه ای در معلمان موجب تضمین کیفیت تعلیم و تربیت می شود.

نتایج سؤال سوم پژوهش نشان داد که وضعیت بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان توسط معلمان شهر سرایان نسبتاً مطلوب می باشد. این یافته با نتایج پژوهش (۳۲، ۳۳) همسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان داد وضعیت بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان مطلوب و بزرگ تر از میانگین فرضی جامعه است. بکارگیری و استفاده از اصول آموزش بزرگسالان در آموزش موجب هدف دار شدن تدریس و جهت دهی مناسب به آن می شود.

نتایج سؤال چهارم پژوهش نشان داد که تنها بین اخلاق حرفه ای با مؤلفه فعالیت در جهت توسعه حرفه ای رابطه وجود دارد. در تبیین یافته‌ها می توان گفت با استفاده از برنامه توسعه حرفه ای معلمان می توان اخلاق حرفه ای را در آن‌ها تقویت کرد و افزایش داد.

نتایج سؤال پنجم پژوهش نشان داد بین استانداردهای توسعه حرفه ای با میزان بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان رابطه ای وجود ندارد. این بدان معنا است که برنامه‌های استاندارد توسعه حرفه ای معلمان موجب بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان نمی شود و بهتر است علاوه بر برنامه توسعه حرفه ای معلمان برنامه ای ایجاد شود که اصول آموزش بزرگسالان به معلمان آموزش داده شود تا بتوانند این اصول را استفاده نمایند. نتایج سؤال ششم پژوهش نشان داد بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان برای استانداردهای دوم، چهارم، پنجم، هشتم و نهم (ایجاد و حفظ جویادگیری، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، دانش محتوایی، بکارگیری تکنولوژی آموزشی) واسطه گر مناسبی برای پیش بینی اخلاق حرفه ای معلمان

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود بین بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان و اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد. زیرا سطح معناداری آن از ۰/۰۵ کمتر است و ناحیه بحرانی آن خارج از بازه ی ۱/۹۶- و ۱/۹۶ است. همچنین بین استانداردهای دوم، چهارم، پنجم، هشتم و نهم با اصول آموزش بزرگسالان رابطه وجود دارد. بنابراین اصول آموزش بزرگسالان برای استانداردهای دوم، چهارم، پنجم، هشتم و نهم (ایجاد و حفظ جویادگیری، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، دانش محتوایی، بکارگیری تکنولوژی آموزشی) واسطه گر مناسبی برای پیش بینی اخلاق حرفه ای می باشد.

بحث

امروزه توسعه حرفه ای یکی از نیازهای اساسی معلمان است. معلمان در مدرسه جایگاه ویژه ای دارند و معلمان به عنوان مجریان برنامه درسی هستند و برای افزایش فعالیت‌های یاددهی یادگیری در کلاس درس و محیط مدرسه باید به رشد معلمان توجه کرد. با توجه به زمینه‌ها و تغییراتی که در جامعه وجود دارد نیاز است که معلمان خود را با این تغییرات منطبق کند و یا بر آن‌ها تأثیرگذار باشد. این پژوهش با هدف نقش پیش بینی استانداردهای توسعه حرفه ای با اخلاق حرفه ای، با توجه به نقش واسطه ای بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در معلمان دوره ابتدایی انجام شده است. نتایج سؤال اول پژوهش نشان داد توسعه حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سرایان و مؤلفه‌های آن در وضعیت مطلوبی قرار دارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (۳۱) همسو می باشد. نتایج این پژوهش نشان داد توسعه حرفه ای، مطلوب و بزرگتر از میانگین فرضی جامعه است. هرچقدر توسعه حرفه ای معلمان بیشتر باشد معلمان بهتر می توان در فعالیت‌های خود موفق شوند و کیفیت فعالیت‌های یاددهی-یادگیری افزایش پیدا می کند.

نتایج سؤال دوم پژوهش نشان داد با توجه به میانگین بدست آمده اخلاق حرفه ای معلمان شهر سرایان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 11. Professional Commitment | تعهد حرفه ای |
| 12. Professional Affiliation | تعلق حرفه ای |
| 13. Professional Transformation | تحول حرفه ای |
| 14. Professional Continuity | تداوم حرفه ای |
| 15. Professional Expertise | تخصص حرفه ای |
| 16. Professional Interaction | تعامل حرفه ای |

References

- Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshti Rad R, Sultanzadeh V. (2015). Professional ethics of faculty members and its relationship with the quality of higher education. *Ethics in Science and Technology*; (10)2: 39-49. (In Persian).
- Brands WG, Bronkhorst EM, Weli JV. (2011). Professional ethics and cynicism amongst Dutch dental students. *Eur J Dent Educ*; 15(4): 205-209.
- Haji Akhoondi A, Tavakoli G, Akhavan P, Manteghi M. (2021). The relationship between strategic human resource managements and services innovation; considering the role of employees' professional ethics. *Ethics in science and Technology*; 16 (1):69-75. (In Persian).
- Beykzad J, Sadeghi M, Ebrahimpour D. (2012). The impact of organizational factors on the development of employees' professional ethics. *Ethics in Science and Technology Quarterly*; 7 (2): 1-9. (In Persian).
- Shakeri M, Kahdooi S, Abbasi Harfteh S. (2021). Effectiveness of professional ethics training on job involvement and organizational commitment among elementary school teachers. *Ethics in science and Technology*; 16 (1): 60-68. (In Persian).
- Saeedi M, Sadat Faqih A, Seifi M, Nateghi F. (2021). Identifying the dimensions and components of professional ethics in organization. *Ethics in science and Technology*; 15 (4): 131-137. (In Persian).
- Biedenweg K, Monroe MC, Oxarart A. (2013). The importance of teaching ethics of sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*; 14(1): 6-14.
- Richter D, Kunter M, Klusmann U, Lüdtke O, Baumert J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*; 27(1): 116-126.
- Ganser T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *Nassp Bulletin*; 84(618): 6-12.
- Bransford DH, Page L. (2005). Introduction in preparing teachers for a changing world: what teachers should learn and be able to do. USA: Jossey-Bass.
- Kalantari Khandani E, Farokhi MH. (2015). A look at the professional development of thought teachers and explaining study and learning activities. *Fakoor Teacher Training Quarterly*; 2 (3): 73-96. (In Persian).

است. توسعه حرفه ای معلمان یکی از موارد ضروری و مهم برای معلمان با توجه به تغییرات گسترده در جامعه است. قرارداد این استانداردها در برنامه های تربیت معلم و بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان در دوره های تربیت معلم می تواند موجب اخلاق حرفه ای معلمان شود. پیشنهاد می شود دوره های ضمن خدمت برای آشنایی معلمان با توسعه حرفه ای و اصول آموزش بزرگسالان و اخلاق حرفه ای برگزار شود. همچنین بهتر است دوره های ضمن خدمت بر اساس اصول آموزش بزرگسالان ایجاد شود. شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی معلمان و محدودیت منطقه جغرافیایی به عنوان محدودیت پژوهش است.

نتیجه گیری

معلمان، از مهم ترین متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم های آموزشی شناخته می شوند. در حقیقت توسعه حرفه ای معلمان منجر به رشد و کیفیت آموزش و پرورش می شود. با توجه یافته پژوهش که بین توسعه حرفه ای معلمان و اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد این نکته مشخص می شود که معلمان برای رسیدن به توسعه حرفه ای نیاز به اخلاق حرفه ای دارند و تقویت اخلاق حرفه ای معلمان را به سمت توسعه و تعالی پیش می برد و موجب ارتقا و اعتلا آموزش و پرورش می شود. علاوه بر این بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان منجر به اخلاق حرفه ای معلمان شود. بنابراین آموزش و پرورش برای توسعه حرفه ای معلمان در برنامه های کلان خود به اخلاق حرفه ای معلمان و بکارگیری اصول آموزش بزرگسالان اهتمام بورزد.

ملاحظه های اخلاقی

با توجه به معرفی منابع مورد استفاده در این پژوهش، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و سایر اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران مقاله بر خود لازم می دارند از تمامی معلمان عزیزی که در این پژوهش همکاری کرده اند کمال تقدیر و تشکر را دارند.

واژه نامه

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| 1. Education | آموزش و پرورش |
| 2. Evaluation Culture | فرهنگ ارزشیابی |
| 3. Professional Behavior | رفتار حرفه ای |
| 4. Ethics | علم اخلاق |
| 5. Professional Ethics | اخلاق حرفه ای |
| 6. Moral Responsibility | مسئولیت اخلاقی |
| 7. Professional Development | توسعه حرفه ای |
| 8. Obligation | تعهد |
| 9. Responsibility | مسئولیت پذیری |
| 10. Professional Trust | توکل حرفه ای |

24. Farmahini Farahani M, Behnam Jam L. (2012). A study of the components of professional ethics of education in faculty members. *Ethics in Science and Technology*; 7 (1): 48-57. (In Persian).
25. Azizi N. (2010). Ethics in education; 10 strategies for improving ethical standards in university education. *Journal of Cultural Strategy*; 3 (8): 173-201. (In Persian).
26. Rahimi H, Aghababaei R. (2013). The relationship between organizational culture and professional ethics of Kashan university faculty members. *Medical Education Strategies*; 6 (2): 61-68. (In Persian).
27. Mirkamali SM, Pourkarimi J, Hijri A. (2015). Investigating the relationship between professional development and educational innovation of faculty members of psychology and educational sciences faculties of Tehran state universities. *Initiative and Creativity in Humanities*; 5 (1): 1-22. (In Persian).
28. Taheri M, Arefi M, Pardakhtchi MH, Ghahremani M. (2013). Exploring the process of teacher professional development in teacher training centers: Foundation Data Theory, *Educational Innovation Quarterly*; 12 (45): 149-176. (In Persian).
29. Prenger R, Poortman C, Handelzalts A. (2017). Factors influencing teachers' professional development in networked professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*; 68: 77-90.
30. Buczynski S, Hansen CB. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*; 26(3): 599-607.
31. Bizzell BE (2011). Professional development of school principals in Virginia. USA: Faculty of the Virginia Polytechnic Institute: Blacksburg, Virginia.
32. Bagherianfar M, Dehghani M. (2015). Investigating the application of the principles of adult education in in-service education programs for primary school teachers in Yasuj. *Curriculum Research*; 5 (1): 47-88. (In Persian).
33. Bani Amerian M. (2013). The application of the principles of adult education in teaching, by faculty members of Shahid Rajaei University based on the views of professors and students. [M.A. thesis]. Iran: Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. (In Persian) .
12. Villegas-Reimers E. (2003). Teacher professional development: an international review of the literature. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
13. Avalos B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*; 27(1): 10-20.
14. Abednico SP. (2008). Improving performance in higher education: An investigation of perspective transformation in teacher professional development programs. [Ph.D. thesis]. USA/NY: Syracuse University.
15. Hirsh S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*; 30(4): 10-16.
16. Guskey TR. (2000). Evaluating professional development: Thousand Oaks. 1st ed. CA: Corwin Press.
17. McGregor P, Dahlia M. (2006). Professional development strategies for teaching urban biology teachers to use concept maps effectively. [Ph.D. thesis]. USA/ Minneapolis: Walden University.
18. Bouffard S, Little P. (2004). Promoting quality through professional development: A framework for evaluation. Harvard Family Research Project. *Issues and Opportunities in Out-of-School Time Evaluation*; 8: 1-12.
19. Brown C, Militello M. (2016). Principal's perceptions of effective professional development in schools. *Journal of Educational Administration*; 6(4): 56-67.
20. Beheshti S, Rashidi S. (2013). Principles of rational education based on the sayings of Imam Reza PBUH. *Research in Islamic Education*; 21 (18): 51-67. (In Persian).
21. Nourian M, Atashk M, Salem S, Jamshidzadeh Kiasarai M. (2015). The effect of demographic variables on the feasibility of observing professional ethics of teaching in universities. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1): 85-94. (In Persian).
22. Salajegh A, Safari S. (2015). The relationship between professional ethics and the performance of university professors. *Ethics in Science and Technology*; 10 (2): 103-110. (In Persian).
23. Hosseini SJ. (2014). Investigating the relationship between professional ethics and quality of work life. [M.Sc. Thesis]. Iran: Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran. (In Persian).