

## Research Paper

## A structural model of career development based on professional competence and creative teaching behaviors

Atefeh Shojaei<sup>1</sup>, Esmail Kazempour<sup>2</sup> 

1- Graduated with a master's degree in educational management, Shafagh Institute of Higher Education, Tonekabon, Iran

2- Associate Professor, Department of Education, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

**Receive:**

18 June 2024

**Revise:**

28 July 2024

**Accept:**

16 August 2024

**Published online:**

21 September 2024




**Abstract**

The purpose of the current research was to investigate the relationship between professional competence and creative teaching of teachers with the mediating role of career development. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the research was made up of 264 elementary schools in Tonekabon city. 157 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and stratified random sampling method. To collect data from standard questionnaires of creative teaching (Jiang et al, 2016), professional competence (Mollaenezhad, 2012) and career development (Kong et al, 2011) was used. The validity of the research tool was confirmed by confirmatory factor analysis and the reliability of the research tool was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data, structural equation technique was used using Smart PLS statistical software and Spss was used. The research findings showed that there is a positive and meaningful relationship between professional competence and career development and creative teaching. There is a positive and meaningful relationship between career development and creative teaching. The results of the research also showed that career development plays a mediating role in the relationship between professional competence and creative teaching of teachers.

**Keywords:**

professional competence, creative teaching, career development.

**Please cite this article as (APA):** Shojaei, A, Kazempour, E. (2024). A structural model of career development based on professional competence and creative teaching behaviors. *Journal of Governance studies & development management*, (1) 1, 41-55.

<b>Sponsored by:</b> Institute of Somamos Publications	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.208213">https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.208213</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Esmail Kazempour	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5330-8672">https://orcid.org/0000-0001-5330-8672</a>	
<b>Email:</b> <a href="mailto:kazempour.edu@gmail.com">kazempour.edu@gmail.com</a>	This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</a> .	

## Extended Abstract

### Introduction

Today, the progress of countries, organizations and small and large institutions depends on human science and knowledge. The increase in science and knowledge and rapid changes have caused organizations to place education at the top of their programs. Respected teachers are an important class in any society and have a valuable and significant role. A teacher can have an effective teaching if he can manage the classroom with multiple methods and attract all the attention of the students (Saber Fard, 2019). One of the important factors in improving academic performance. Students are teachers' creative teaching. Effective coaches and teachers often have a creative nature. However, the evaluation of creative teachers is something that is less visible in the literature related to creativity. In fact, there is little information about the experiences and efforts of creative teachers in education (Nguyen et al. al, 2024). Meanwhile, studying the characteristics of creative teachers is valuable and beneficial both in terms of education and psychology. Creative teaching refers to teaching that is the result of teachers' creativity (Ahmadi et al, 2023). In fact, creative teaching is the use of teacher's creativity in the regular design of teaching solutions, adopting appropriate teaching techniques, changing teaching methods and preparing activities. Teaching is effective (Biabani & Garavand, 2024). Several factors can affect teachers' creative teaching-based behaviors, among which teachers' professional competence can be mentioned. Professional competence of a teacher refers to a set of knowledge, attitudes and skills that a teacher can acquire to help the physical, moral, emotional, social, intellectual and spiritual growth of students during education (Khoshroyan, 2016). Competences, skills, knowledge and personality traits are necessary for success in doing a job. Filzot et al. (2000) define competence as a combination of skills, knowledge and attitudes necessary to play an effective role. Undoubtedly, the teacher has a key and effective role in all educational systems, and the society expects the school and the teacher to prepare young people for real life in tomorrow's society (Hashemi, 2021). It depends on the competence, effort and sense of responsibility of today's teachers. Based on this, the main question of the current research is whether there is a relationship between professional competence and behaviors based on creative teaching with the mediating role of career development of teachers of primary schools in Tonkabon city in the academic year of 2023-2024?

### Theoretical framework

Professional competence:

In the fundamental transformation of education document, it is stated in the explanation of the concept of competency in education: Achieving a good standard of living requires acquiring basic competencies. In this statement, according to what was said (the concept of education), the concept of competence is naturally clarified (Nabavi et al, 2018). Setting the stage for acquiring basic competencies by emphasizing the common characteristics of Iranian and revolutionary Islam, in order to develop and Continuous improvement of students' identity in individual, family and social dimensions (Hemati et al, 2021).

Career development:

Career development, as the central core of human resources development activities, has gone through various stages in its evolution. In the traditional view, career path development was to create careers within the organization and for stable and predictable jobs. In their study, Morris and Hall considered career path planning and management to mean the design of an intra-organizational path that provides opportunities for promotion and increased responsibility along with the development of skills and following that path, which is a form of

impersonal supervision. and followed a linear path during the life cycle of employees (Shahbazi, 2021).

Creative teaching style:

Gregorek considers the teaching style of a lecturer to include personal behavior as well as the media that he uses to transfer knowledge to learners or obtain information. In addition, Gregorek stated that "teaching style" is the type of teacher's behavior that is shown during class in the classroom (Tuma, 2021). Teaching styles are based on the main role of each teacher in order to help students in a The learning situation is focused to maximize their potential ability to learn. Many research studies have shown that students learn better if they are taught in ways that are compatible with their learning style (Ghaneh et al, 2023).

(Nikan et al, 2023) in the research they conducted on the primary teachers of district 2 of Kermanshah city, they came to the conclusion that professional competence has a direct relationship with teachers' creative teaching. (Hashemi, 2021) in his research to identify and validate competencies Professionalism of teachers from the point of view of education managers and teachers. The results showed that specialization, knowledge-centered, classroom management, and the style of educational systems were among the most important factors of teachers' professional competencies. (Widodo, 2021) A study on strengthening professional competence of teachers through elegance, personality and creativity in career development in teachers teaching in secondary schools in the Netherlands and concluded that strengthening the professional competence of teachers through elegance, personality and creativity has a significant impact on career development is

### Research Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature and practical in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 264 teachers working in the elementary schools of Tankabon city. The sample size was determined as 157 people based on Cochran's formula and stratified random sampling method was used. In order to collect data, standard questionnaires of creative teaching (Jiang et al, 2016), professional competence (Mollaenezhad, 2012) and career development (Kong et al, 2011) were used. To determine the validity of the research tool, confirmatory factor analysis and for Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the research tools. In order to analyze the collected data, descriptive and inferential statistical methods were used. In order to test the research hypotheses, structural equation method was used using SPSS and SMART PLS statistical software.

### Research Findings

Descriptive statistics related to demographic information showed that male teachers made up 26% (41 people) and female teachers made up 74% (116 people) of the sample size. Teachers with the age group of 31-40 years were the most with (62) percent and teachers with the age group of 51-60 years with (9) percent were the least members of the sample. Teachers with postgraduate education constituted the most sample members with (30%) and teachers with doctorate education with (2%) the least. Teachers with work experience of 11-20 years with (50) percent were the most and teachers with work experience of more than 20 years with (10) percent were the least members of the sample. Descriptive statistics related to the research variables showed that among the components of the professional competence variable, the variable of attitudinal competence with an average of 3.69 and a standard deviation of 0.742 got the highest score, and the variable of managerial competence got the lowest score with an average of 3.51 and a standard deviation of 0.761. Among the variable components of creative teaching, the variable of teacher planning with an average of 3.49 and a standard deviation of

0.855 has the highest score, and the lowest score is the variable of teacher experience with an average of 3.44 and a standard deviation of 0.846. Development variable The average job is 3.39 with a standard deviation of 0.852. The inferential findings of the research showed that the variable of professional competence with a standardized coefficient of 0.691 has a significant relationship with career development ( $t > 1.96$ ). Also, the career development variable with a standardized coefficient of 0.506 has a significant relationship with creative teaching ( $t > 1.96$ ). Based on this, it can be accepted that career development has a mediating role in the effect of professional competence on creative teaching. Also, considering that the direct path of career development on creative teaching has a significant standardized coefficient, it can be concluded that the variable Career development is a partial mediating variable in the relationship between professional competence and creative teaching.

### Conclusion

The first hypothesis examines the relationship between the professional competence of teachers and their career development. The results of the research hypotheses are consistent with the findings of (Murphy, 2017) and are supported. In his research, he concluded that between the professional competence There is a positive and significant relationship with the career development of elementary teachers. (Keller-Schneider et al, 2020) also stated in their research that there is a significant relationship between competence and professional development with job performance. The result is explained in this way that when teachers are aware of the abilities, values and interests of knowledge If the students are at a good level, they can play a better role in the classroom and students management process, and the teaching process will be more effective in this field. Students' education has more detailed information and can better evaluate students' academic performance. Such teachers try to get the best feedback from their teaching methods and provide more effective education to students. They have a high level of competence. They use their communication skills and scientific abilities to improve the academic and social level of students, and based on this, they evaluate students in different ways so that they can see the strengths and weaknesses of their teaching methods.

The second hypothesis examines the relationship between teachers' career development and creative teaching-based behaviors. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Makhashova et al, 2016). In their research, they concluded that between There is a positive and meaningful relationship between the dimensions of teachers' professional development with the use of creative teaching styles. The result is explained as follows: career development is an intervention program in human resources, which allows the workforce to face organizational changes. , enjoy more security and adapt to the environment. The career development path of employees in the organization is one of the key and important pillars in the field of human capital. With special attention to the fact that teachers are valuable assets of the educational system, paying attention to the dimensions of their career development can improve working conditions and develop creative behaviors. provided in teaching.

The third hypothesis examines the relationship between teachers' professional competence and behaviors based on creative teaching. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Nikan et al, 2023). In their research, they concluded that Professional competence has a direct relationship with teachers' creative teaching. The result is explained in such a way that the teachers who have appropriate competence and competence in the educational system will have sufficient skills in using educational methods appropriate to the subject of the lesson. Considering that cognitive competence deals with the knowledge, insight and mental skills of the teacher in recognizing and analyzing issues and




topics related to education, so this category can play a role in the development and improvement of students' academic performance.

The fourth hypothesis examines the mediating role of career development in the relationship between professional competence and creative teaching. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Widodo, 2021). In his research, he concluded that strengthening the professional competence of teachers through elegance, personality and creativity had a significant impact on career development. The result is explained in such a way that the level of skill of the teachers in using the appropriate teaching methods with the subject of the lesson is at a favorable level. Correct use of teaching tools and teaching methods. Such people apply the knowledge and abilities of classroom management correctly to provide more effective education in the classroom. School teachers use new teaching methods to improve the academic conditions and academic self-efficacy of students so that they can facilitate the education process for them.

Based on this, it is suggested that the policy makers and educational planners of the Ministry of Education, by implementing operational programs of meritocracy and merit selection, consider its indicators in the order of prioritization obtained in this research. Also, considering that increasing the competence of teachers and, on the other hand, increasing the effectiveness of the teaching-learning process can reduce costs, improve quality, improve safety, more positive attitude towards work, improve skills, more sincere cooperation in the work environment, dynamic management. be; Therefore, according to the results of the research and the effective role of teachers' competence on improving their teaching, compiling a comprehensive program and model of teacher's competences and implementing it in the education organization will lead to the realization of the above goals.

## مقاله پژوهشی

## الگوی ساختاری از توسعه شغلی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای و رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه

عاطفه شجاعی<sup>۱</sup>، اسماعیل کاظم پور<sup>۲</sup> 

۱- دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی شفق، تنکابن، ایران.

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

## چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه میان شایستگی حرفه‌ای با تدریس خلاقانه معلمان با نقش میانجی توسعه شغلی بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را مدارس دوره ابتدایی شهرستان تنکابن به تعداد ۲۶۴ نفر تشکیل دادند. تعداد، ۱۵۷ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد تدریس خلاقانه (Jiang et al, 2016)، شایستگی حرفه‌ای (Mollaenezhad, 2012) و توسعه شغلی (Kong et al, 2011) استفاده شد. روایی ابزار پژوهش توسط تحلیل عاملی تاییدی و پایایی ابزار پژوهش توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Smart PLS و Spss استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان شایستگی حرفه‌ای با توسعه شغلی و تدریس خلاقانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان توسعه شغلی با تدریس خلاقانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نیز نشان داد که توسعه شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای با تدریس خلاقانه معلمان نقش میانجی دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹  
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۶  
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

## کلیدواژه‌ها:

شایستگی حرفه‌ای،  
تدریس خلاقانه،  
توسعه شغلی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): شجاعی، عاطفه؛ کاظم پور، اسماعیل: الگوی ساختاری از توسعه شغلی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای و رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه. دوفصلنامه مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه، (۱) ۴۱-۵۵.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.208213">https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.208213</a>	تحت حمایت: مؤسسه انتشاراتی سماموس
	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5330-8672">https://orcid.org/0000-0001-5330-8672</a>	نویسنده مسئول: اسماعیل کاظم پور
	این مقاله تحت شرایط <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa">https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa</a> قابل بازنشر است.	ایمیل: <a href="mailto:kazempour.edu@gmail.com">kazempour.edu@gmail.com</a>

## مقدمه

امروزه پیشرفت کشورها، سازمان ها و موسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان ها، آموزش و پرورش را در رأس برنامه های خود قرار دهند. معلمان محترم در هر جامعه ای یک صنف پراهمیت بوده و دارای نقش ارزنده و قابل ملاحظه ای می باشند. معلم در صورتی می تواند تدریس اثر بخش داشته باشد، که بتواند با شیوه های متعدد کلاس درس را مدیریت کند و تمام تمرکز و حواس دانش آموزان را به خود جلب کند (Saberi Fard, 2019). یکی از فاکتورهای مهم در بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان، تدریس خلاقانه معلمان می باشد. مربیان و معلمان اثربخش اغلب طبیعتی خلاق دارند. با این وجود ارزیابی معلمان خلاق چیزی است که کمتر در ادبیات مربوط به خلاقیت به چشم می خورد. در حقیقت در آموزش و پرورش اطلاعات اندکی راجع به تجارب و تلاش های معلمان خلاق وجود دارد (Nguyen et al, 2024). این در حالی است که مطالعه ویژگی های معلمان خلاق هم از نظر تربیتی و هم از نظر روانشناختی ارزشمند و دارای منافع است. تدریس خلاق به تدریسی اشاره دارد که نتیجه خلاقیت معلمان است (Ahmadi et al, 2023). در واقع تدریس خلاق، به کارگیری خلاقیت معلم در طراحی منظم راه حل های تدریس، اتخاذ تکنیک های تدریس مناسب، تغییر روشهای تدریس و تدارک دیدن فعالیت های تدریس مؤثر هست (Biabani & Garavand, 2024). عوامل متعددی می تواند بر رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه معلمان تاثیر بگذارد که از جمله آنها می توان به شایستگی حرفه ای معلمان اشاره نمود. شایستگی حرفه ای معلم به مجموعه ای از شناختها، نگرشها و مهارتها اطلاق می شود که معلم می تواند برای کمک به رشد جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، فکری و معنوی دانش آموزان در طول تحصیل به دست آورد (Khoshroyan, 2016). شایستگی ها، مهارت ها، علوم و ویژگی های شخصیتی برای موفقیت در انجام یک کار ضروری است. فیلدوت<sup>1</sup> و همکاران (۲۰۰۰) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت ها، دانش و نگرش های لازم برای ایفای نقش موثر تعریف می کنند. بدون شک معلم نقش کلیدی و موثری در همه سیستم های آموزشی دارد و جامعه از مدرسه و معلم انتظار دارد که جوانان را برای زندگی واقعی در جامعه فردا آماده کند (Hashemi, 2021). دانش، مهارتها و تواناییهای مردان و زنان آینده به دانش، شایستگی، تلاش و احساس مسئولیت معلمان امروزی بستگی دارد. بنابراین، استخدام واجد شرایط ترین افراد برای حرفه معلمی بسیار مهم است (Dibaie Saber et al, 2020). از سوی دیگر، یک مساله عمومی که در همه کشورها مطرح می شود این است که معلمان چه شایستگی هایی را یاد می گیرند، چگونه یاد می گیرند و برای آموختن چه قابلیت هایی نیاز دارند. معرفی نوآوری های آموزشی در زمینه برنامه درسی باعث شده است که معلمان به فراگیری شایستگی ها و نحوه آمادگی برای استفاده مناسب از فناوری جدید و در حال توسعه فراخوانده شوند (Nikan et al, 2023). بدون شک، یکی از مهمترین عواملی که بر کیفیت آموزش تأثیر می گذارد معلم و میزان شایستگی و شخصیت حرفه ای است (Asmarani et al, 2021). معلم همیشه واسطه بین گذشته و آینده است. به عبارت دیگر، این ارتباط بین جامعه بزرگسالان و کودکان است. صلاحیت معلم به توانایی معلم برای برآوردن نیازها و خواسته های حرفه ای آموزش به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای از دانش، مهارت ها و نگرش ها اشاره دارد، به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم منعکس می شود (Nejati, 2022).

از دیگر متغیرهایی که به نظر می رسد بر رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه معلمان تاثیر می گذارد، وجود توسعه شغلی در سیستم عملکردی معلمان است. در سیستم های مدیریت کنونی به اهمیت منابع انسانی توجه شده و تازه ترین روش ها، به گونه ای طرح ریزی شده است که در آن، اختیارات بیشتری به معلمان واگذار شود تا بتوانند از فرصت ها استفاده های بیشتری ببرند، در تأمین هدف های عمومی مطالبی جدید بیاموزند و نقش فعال تری را بر عهده بگیرند (Doo et al, 2020). با توجه به این که توسعه شغلی یکی از وظایف مهم قسمت های مختلف سیستم آموزشی به ویژه معلمان است و معلمان دانش محور، مهم ترین و راهبردی ترین منبع سازمان محسوب می شوند، لذا سیستم آموزشی به فرض دارا بودن مجهزترین تجهیزات و تسهیلات و برخورداری از پیشرفته ترین فن آوری، وقتی توفیق کامل خواهد یافت که از نیروی کار متخصص و تعلیم دیده برخوردار باشد (Tolo, 2018). از طرفی آنچه می تواند سازمان را تا حدی در مقابل چالشها کمک نماید؛ انتخاب و مسیر

پیشرفت شغلی است. علیرغم بی توجهی یا کم توجهی های صورت گرفته، باید گفت که موضوع مسیر شغلی مناسب برای بیشتر سازمان ها و منابع انسانی، به خصوص معلمان، یکی از مسائل بسیار مهم و قابل تأمل است که بسیاری از سازمانهای آموزشی با آن مواجه هستند (Rahimi Kia et al,2022). اولین بار مفهوم توسعه شغلی توسط گاردنر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) به کار گرفته شد. توسعه شغلی نقش مهمی در انجام وظایف شغلی کارکنان و بروز خلاقیت و نوآوری در کارکنان دارد (Hollywood et al,2020). بر این اساس اگر سیستم آموزش و پرورش نتواند به نیازهای مادی و معنوی منابع انسانی پاسخ دهد، به ناچار معلمان توانمند به دنبال جابجایی، تغییر شغل و حتی ترک سازمان اقدام می نمایند و این امر می تواند تا سالها باعث ایجاد مشکلات در سازمان شده و حتی موجودیت آن را مورد تهدید قرار دهد (Azardar,2018).

توسعه شغلی یک برنامه مداخله ای در منابع انسانی است، که به نیروی کار اجازه می دهد در زمان مواجهه با تغییرات سازمانی، از امنیت بیشتری برخوردار شوند و خود را با محیط وفق دهند (Ruparel et al,2023).

با توجه به اهمیت مقوله روش های تدریس خلاقانه در سیستم آموزشی کشور، شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن یکی از ضرورت های اصلی سیستم آموزشی کشورمان می باشد. از آنجا که معلمان نقش بسزایی در بهبود شرایط تحصیلی دانش آموزان دارند، لذا توجه به مقوله تدریس در کلاس درس و ایجاد انگیزش در جهت بهبود شرایط یادگیری دانش آموزان بسیار مهم ارزیابی شده است. بر این اساس با توجه به اینکه در کشورمان تحقیقات زیادی در مورد ارتباط متغیرهای فوق و میزان اثرگذاری آنها بر رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه صورت نگرفته است، محقق بر آن شد که در تحقیق حاضر به ارتباط این متغیرها در مدارس دوره ابتدایی شهرستان تنکابن بپردازد. بر این اساس سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا میان شایستگی حرفه ای با رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه با نقش میانجی توسعه شغلی معلمان مدارس دوره ابتدایی شهرستان تنکابن در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

### شایستگی حرفه ای

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در توضیح مفهوم شایستگی در آموزش و پرورش آمده است: دستیابی به سطح زندگی خوب مستلزم کسب شایستگی های اساسی است. در این بیانیه نیز، طبق آنچه گفته شد (مفهوم آموزش)، طبیعتاً مفهوم شایستگی روشن می شود (Nabavi et al,2018). زمینه سازی برای کسب شایستگی های اساسی با تأکید بر ویژگی های مشترک اسلام ایرانی و انقلابی، به منظور توسعه و ارتقاء مستمر هویت دانش آموزان در ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی (Hemati et al,2021). بچیکیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) صلاحیت های حرفه ای معلمان را نظامی از دانش، مهارت، توانایی و خواست انگیزشی می داند که تحقق موثر فعالیت های آموزش حرفه ای را فراهم می کند (Dervenis et al,2022). به گفته ویولن (۲۰۰۰) شایستگی های حرفه ای معلمان شامل صلاحیت حرفه ای صنعتی، صلاحیت توسعه برنامه ریزی، شایستگی آمادگی تدریس، شایستگی تدریس علمی، شایستگی ارزیابی آموزش، شایستگی مدیریت تدریس، شایستگی مشاوره دانش آموزان، ارتقای روابط عمومی و شایستگی ارتباطات بین فردی است (Asadi & Kalhor,2021).

### توسعه شغلی

توسعه شغلی به عنوان هسته ی مرکزی فعالیت های توسعه منابع انسانی، در سیر تکامل خود مراحل مختلفی را پشت سر گذاشته است. در دیدگاه سنتی، توسعه مسیر شغلی برای ایجاد کارراه در درون سازمان و برای مشاغل با ثبات و قابل پیش بینی بود. موریس و هال در مطالعه ی خود مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی را به معنی طراحی یک مسیر درون سازمانی

<sup>1</sup> -Gardner

<sup>2</sup> . Bjekice

می داشتند که فرصت های ارتقاء و افزایش مسئولیت را همگام با رشد مهارت ها و دنبال کردن آن مسیر ارائه کنند، که شکل نظارت غیر شخصی بوده و یک مسیرخطی را در طول چرخه ی عمر کارمندان دنبال می کرد (Shahbazi, 2021). از طرفی این نظام های شغلی سلسله مراتبی محور بودند و افراد بر سر فرصت های ترفیعی محدود رقابت می کردند در چنین وضعیتی سازمان ها تلاش های توسعه مسیر شغلی را روی کارکنان رده بالای آنها متمرکز می کردند (Murphy, 2017). توسعه مسیر شغلی یک فرآیند مستمر برنامه ریزی و هدایت فعالیت ها در جهت اهداف کاری و زندگی شخصی است. توسعه به معنای رشد، فراگیری پیوسته و کاربرد مهارت های فرد است. توسعه مسیر شغلی خروجی (حاصل) برنامه ریزی مسیر شغلی فردی و حمایت سازمان و در حالت ایده آل یک فرآیند مشارکتی است (Zhang et al, 2018).

### سبک تدریس خلاقانه

گرگورک<sup>1</sup> سبک تدریس یک مدرس را شامل رفتار شخصی و همچنین رسانه ای می داند که وی برای انتقال دانش به فراگیران یا دستیابی به اطلاعات از آنها استفاده می کند. علاوه بر این گرگورک اظهار داشت که "سبک تدریس" نوع رفتار مدرس است که در هنگام کلاس در کلاس درس نشان داده شده است (Tuma, 2021). سبک های تدریس بر نقش اصلی هر آموزگار به منظور به منظور کمک به دانش آموزان در یک موقعیت یادگیری برای حداکثر رساندن توانایی بالقوه شان برای یادگیری متمرکز است. تحقیقات زیادی در مورد مطالعات نشان داده است که دانش آموزان بهتر می آموزند اگر به روش هایی که با سبک یادگیری آنها سازگار است، تدریس شود (Ghaneh et al, 2023). تطابق سبک های تدریس و با سبک های یادگیری اغلب امکان پذیر نیست، بنابراین روشن است که مربیان باید انواع سبک های تدریس را به تناسب سبک های مختلف یادگیری تطبیق دهند. تنوع سبک های تدریس سطح بالایی از انعطاف پذیری را فراهم می کند و استفاده از سبک های خاص، شاخص مهم موفقیت دانش آموزان می تواند باشد (Nikan et al, 2023).

### پیشینه پژوهش

(Nikan et al, 2023) در پژوهشی که بر روی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان کرمانشاه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شایستگی حرفه ای بر تدریس خلاق معلمان رابطه مستقیم دارد. (Hashemi, 2021) در پژوهش خود به شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای معلمان از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش و معلمان پرداخت. نتایج نشان داد که تخصص گرایی، دانش محوری، مدیریت کلاس، سبک سیستم های آموزشی از مهمترین فاکتورهای شایستگی های حرفه ای معلمان بودند. (Widodo, 2021) مطالعه ای با موضوع تقویت شایستگی حرفه ای معلمان از طریق ظرافت، شخصیت و خلاقیت در توسعه شغلی در معلمان مشغول به تدریس در مدارس دوره متوسطه هلند انجام داد و به این نتیجه رسید که تقویت شایستگی حرفه ای معلمان از طریق ظرافت، شخصیت و خلاقیت در توسعه شغلی تاثیر معناداری داشته است. (Amirova et al, 2020) در تحقیقی که بر روی معلمان مدارس دولتی تاجیکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان شایستگی حرفه ای معلمان با آموزش حرفه ای و تدریس خلاقانه آنها رابطه معناداری وجود دارد. (Keller-Schneider et al, 2020) پژوهشی با موضوع شایستگی و چالش های توسعه حرفه ای معلمان مدارس دولتی برلین انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که میان شایستگی و توسعه حرفه ای با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Khaligh, 2019) نیز حاکی از آن بود که میان صلاحیت های حرفه ای، خودکارآمدی تدریس و انگیزش شغلی با کیفیت تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. (Murphy, 2017) در پژوهش خود به موضوع شایستگی حرفه ای و توسعه شغلی مستمر در معلمان ابتدایی

<sup>1</sup> Gregorc

پرداخت و به این نتیجه رسید که میان شایستگی حرفه ای با توسعه شغلی معلمان ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Makhashova et al,2016) در پژوهش خود به نقش توسعه حرفه ای معلمان در بهبود سبک های تدریس خلاقانه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد توسعه حرفه ای معلمان با بکارگیری سبک های تدریس خلاقانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Jiang et al,2016)؛ (Kong et al,2011)؛ (Mollaenezhad,2012)

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. میان شایستگی حرفه ای با توسعه شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان توسعه شغلی با تدریس خلاقانه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. میان شایستگی حرفه ای با تدریس خلاقانه رابطه معناداری وجود دارد.
۴. توسعه شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه ای با تدریس خلاقانه نقش میانجی دارد.

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان شاغل در مدارس دوره ابتدایی شهرستان تنکابن به تعداد ۲۶۴ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۵۷ نفر تعیین شد و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شد. جهت گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آماری توصیفیو استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و SMART PLS استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰,۷۵	تدریس خلاقانه
۰,۷۹	شایستگی های حرفه ای
۰,۸۱	توسعه شغلی

در ادامه ابزارهای پژوهش تشریح شدند.

۱) تدریس خلاقانه: این پرسشنامه توسط (Jiang et al,2016) طراحی شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف با ضریب ۱ تا کاملاً موافق با ضریب ۵) طراحی شد. در بررسی جیانگ و همکاران (۲۰۱۶) جهت ارزیابی همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. تحلیل ها بیانگر همسانی درونی بالای آیتم ها بود. ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک مولفه ها عبارت بود از ۰,۸۶، ۰,۸۸ و ۰,۸۲ (Nikan et al,2023).

۲) شایستگی حرفه ای: این متغیر توسط پرسشنامه (Mollaenezhad,2012) تحلیل می شود. این متغیر دارای ۳۹ گویه و توسط سه مولفه شایستگی شناختی (۱-۱۴)، شایستگی نگرشی (۲۳-۱۵)، شایستگی مدیریتی (۳۹-۲۴) تحلیل می شود. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. برای بررسی پایایی این پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و صلاحیت شناختی مهارتی، ۰/۹۱ صلاحیت نگرشی - رفتاری ۰/۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰/۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۶ بدست آمد. شیوه ی نمره گذاری این پرسشنامه در طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده، که گزینه های آن از خیلی کم تا خیلی زیاد است و شیوه ی نمره گذاری به ترتیب به خیلی کم یا هرگز (نمره ی ۱)، کم یا تقریباً هرگز (نمره ی ۲)، متوسط یا بندرت نمره ی ۳، زیاد یا اغلب (نمره ی ۴)، و خیلی زیاد یا همیشه (نمره ی ۵) می باشد و نمره معکوس ندارند (Mollaenezhad,2012).

۳) توسعه شغلی: پرسشنامه توسعه شغلی توسط (Kong et al,2011) طراحی شده و دارای چهار گویه است. طریقه امتیازدهی و تفسیر و منبع پرسشنامه در فایل ذکر شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف با ضریب ۱ تا کاملاً موافق با ضریب ۵) طراحی شده است. در پژوهش فاتحی و همکاران (۱۳۹۳) ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ بوده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش نیکبخت و همکاران (۱۳۹۳) با ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ بود. جوکارو همکاران (۱۳۹۴) به منظور تعیین روایی این مقیاس از روش تحلیل عاملی و همبستگی گویه با نمره کل استفاده کرده اند (Shahbazi,2021).

### یافته های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که معلمان مرد ۲۶ درصد (۴۱ نفر) و معلمان زن ۷۴ درصد (۱۱۶ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند. معلمان با رده سنی ۴۰-۳۱ سال (۶۲) درصد بیشترین و معلمان با رده سنی ۶۰-۵۱ سال (۹) درصد، کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند. معلمان دارای تحصیلات فوق لیسانس با (۳۰) درصد بیشترین و معلمان با تحصیلات دکتری با (۲) درصد کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند. معلمان با سابقه کاری ۲۰-۱۱ سال با (۵۰) درصد بیشترین و معلمان با سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال با (۱۰) درصد کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه

گزینه ها	زیرمولفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۶۳	۴۰
	۱۱-۲۰ سال	۷۸	۵۰
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۶	۱۰
تحصیلات	کارشناسی	۴۷	۳۰
	کارشناسی ارشد	۱۰۷	۶۸
	دکتری	۳	۲
جنسیت	مرد	۴۱	۲۶
	زن	۱۱۶	۷۴
سن	۲۰-۳۰	۲۱	۱۳
	۳۱-۴۰	۹۸	۶۲
	۴۱-۵۰	۲۵	۱۶
	۵۱-۶۰	۱۳	۹

مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین	K.S
شایستگی شناختی	۳/۶۰	۰/۸۴۷	-۰/۲۴۷	-۰/۴۸۶	۱	۵	
شایستگی نگرشی	۳/۶۹	۰/۷۴۲	-۰/۳۶۰	-۰/۹۰۴	۱/۸۹	۴/۸۹	
شایستگی مدیریتی	۳/۵۱	۰/۷۶۱	-۰/۵۱۰	-۰/۵۹۴	۱/۷۵	۵	
شایستگی حرفه ای	۳/۵۸	۰/۶۷۹	-۰/۲۸۸	-۰/۶۰۶	۱/۷۷	۴/۸۲	۰/۰۰۸
تجربه معلم	۳/۴۴	۰/۸۴۶	-۰/۴۸۷	-۰/۳۹۱	۱	۵	
دانش معلم	۳/۳۵	۰/۸۶۹	-۰/۳۲۳	-۰/۶۳۱	۱/۳۳	۵	
برنامه ریزی معلم	۳/۴۹	۰/۸۵۵	-۰/۴۵۴	-۰/۳۷۸	۱	۵	
تدریس خلاقانه	۳/۴۳	۰/۷۷۸	-۰/۴۴۱	-۰/۳۱۲	۱/۱۱	۴/۸۹	۰/۰۱۱
توسعه شغلی	۳/۳۹	۰/۸۵۲	-۰/۴۱۵	-۰/۷۵۸	۱/۲۵	۵	۰/۰۰۵

جدول (۳) نشان داد که از بین مؤلفه های متغیر شایستگی حرفه ای، بیشترین امتیاز را متغیر شایستگی نگرشی با میانگین ۳/۶۹ و انحراف معیار ۰/۷۴۲ و کمترین امتیاز را متغیر شایستگی مدیریتی با میانگین ۳/۵۱ و انحراف معیار ۰/۷۶۱ کسب کرده است. از بین مؤلفه های متغیر تدریس خلاقانه، بیشترین امتیاز را متغیر برنامه ریزی معلم با میانگین ۳/۴۹ و انحراف معیار ۰/۸۵۵ و کمترین امتیاز را متغیر تجربه معلم با میانگین ۳/۴۴ و انحراف معیار ۰/۸۴۶ کسب کرده است. متغیر توسعه شغلی میانگینی برابر با ۳/۳۹ با انحراف معیار ۰/۸۵۲ است. از طرفی سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی شاخص های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص های پژوهش دارای توزیع غیرنرمال می باشند. تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شایستگی شناختی	Q01	۰/۷۸۶	۲۲,۷۱۳	۰/۷۱۶	۰/۹۷۲	۰/۹۶۹
	Q02	۰/۸۲۰	۲۱,۰۰۴			
	Q03	۰/۸۹۱	۴۶,۷۵۳			
	Q04	۰/۸۶۳	۳۸,۶۵۱			
	Q05	۰/۸۳۲	۱۹,۴۲۹			



			۳۶,۸۹۰	۰,۸۵۴	Q06	
			۵۶,۵۸۲	۰,۸۹۵	Q07	
			۶۲,۳۴۳	۰,۹۰۹	Q08	
			۶۰,۹۴۰	۰,۹۱۵	Q09	
			۵۴,۰۳۴	۰,۹۰۴	Q10	
			۳۳,۸۵۹	۰,۸۵۷	Q11	
			۲۵,۹۵۵	۰,۷۹۲	Q12	
			۱۴,۵۷۷	۰,۶۹۳	Q13	
			۲۱,۲۵۴	۰,۸۰۴	Q14	
			۱۰,۸۲۱	۰,۶۲۰	Q15	
			۱۶,۸۰۸	۰,۷۲۴	Q16	
			۱۵,۲۵۹	۰,۶۷۱	Q17	
			۱۹,۷۴۴	۰,۷۲۹	Q18	
۰/۱۸۸۵	۰/۹۰۷	۰/۵۲۲	۱۸,۶۵۱	۰,۷۴۴	Q19	شایستگی نگرشی
			۲۴,۵۸۸	۰,۷۹۱	Q20	
			۲۱,۴۱۳	۰,۷۶۷	Q21	
			۲۰,۱۰۲	۰,۷۴۷	Q22	
			۱۸,۲۱۳	۰,۶۹۸	Q23	
			۱۸,۴۰۴	۰,۶۹۴	Q24	
			۲۷,۸۹۷	۰,۸۱۳	Q25	
			۲۷,۳۶۴	۰,۷۸۷	Q26	
			۱۹,۴۵۹	۰,۷۴۳	Q27	
			۳۵,۰۹۳	۰,۸۲۴	Q28	
۰/۹۴۷	۰/۹۵۳	۰/۵۶۲	۲۷,۳۱۶	۰,۸۱۹	Q29	شایستگی مدیریتی
			۱۰,۶۱۷	۰,۶۲۸	Q30	
			۱۹,۳۰۲	۰,۷۶۹	Q31	
			۳۴,۰۱۴	۰,۸۲۳	Q32	
			۲۰,۱۸۵	۰,۷۵۶	Q33	
			۱۸,۹۶۱	۰,۷۲۶	Q34	



			۲۳,۸۰۰	۰,۷۵۹	Q35	
			۱۸,۶۲۰	۰,۷۳۳	Q36	
			۱۶,۴۴۹	۰,۶۷۳	Q37	
			۱۴,۴۰۲	۰,۶۸۱	Q38	
			۱۸,۹۲۴	۰,۷۳۲	Q39	
			۱۹,۶۱۹	۰,۷۸۷	T01	
			۲۳,۹۸۸	۰,۸۱۴	T02	تجربه معلم
			۳۴,۷۹۰	۰,۸۳۷	T03	
			۲۹,۹۶۴	۰,۸۱۸	T04	
			۳۲,۱۰۰	۰,۸۵۸	T05	دانش معلم
			۲۹,۸۷۶	۰,۸۴۴	T06	
			۴۰,۲۶۰	۰,۸۷۳	T07	
			۳۲,۰۲۷	۰,۸۳۷	T08	برنامه ریزی معلم
			۱۹,۲۳۷	۰,۷۵۶	T09	
			۱۹,۰۳۰	۰,۸۵۶	S01	
			۳۷,۸۷۲	۰,۸۸۸	S02	
			۵۷,۲۱۳	۰,۹۰۴	S03	توسعه شغلی
			۹,۹۳۱	۰,۶۱۴	S04	

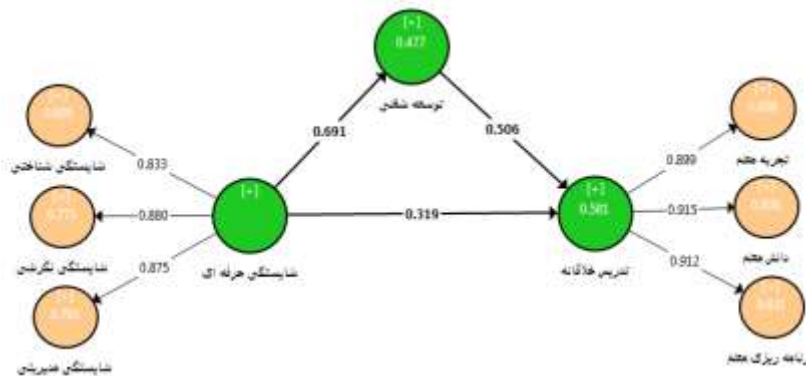
همانطور که در جدول (۴) نشان داده شده است، بار عاملی برای هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد. از طرفی، آلفای کرونباخ برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. و همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برازش مدل برخوردارند. با توجه به این جدول، مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که، سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند. برای بررسی روایی همگرا شاخص میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> محاسبه شده است. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و AVE از ۰/۵ بزرگتر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به جدول (۴) هر سه شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است.

<sup>1</sup> Average Variance Extracted

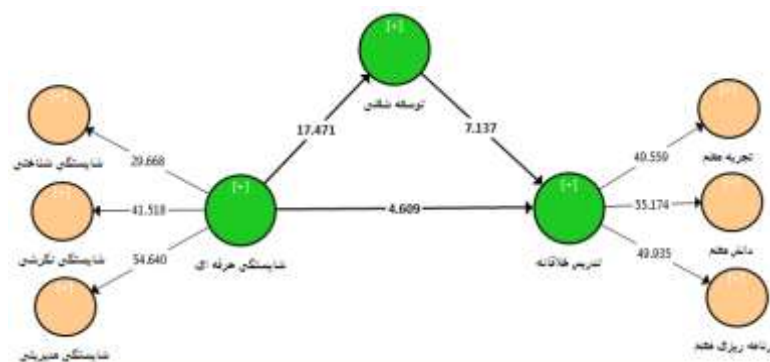
جدول ۵: AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

دیف	شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	برنامه ریزی معلم	۰.۸۲۳						
۲	تجربه معلم	۰.۷۲۳	۰.۸۱۳					
۳	توسعه شغلی	۰.۶۸۴	۰.۶۱۰	۰.۸۲۴				
۴	دانش معلم	۰.۷۶۰	۰.۷۳۱	۰.۶۷۳	۰.۸۴۰			
۵	شایستگی شناختی	۰.۴۳۵	۰.۴۵۹	۰.۴۶۳	۰.۴۲۸	۰.۸۴۶		
۶	شایستگی مدیریتی	۰.۶۱۸	۰.۶۹۸	۰.۷۵۴	۰.۶۸۷	۰.۵۶۸	۰.۷۴۹	
۷	شایستگی نگرشی	۰.۴۰۸	۰.۴۹۶	۰.۵۴۸	۰.۴۰۲	۰.۶۲۴	۰.۶۶۲	۰.۷۲۳

همانطور که از داده‌های جدول (۵) مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه مورد تایید است.



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

جهت بررسی کفایت مدل از آزمون های  $R^2$  و  $Q^2$  استفاده شده است. مقدار  $R^2$  در جدول (۶) تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. مقدار  $Q^2$  در این جدول نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۶: مقادیر  $Q^2$  و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	R2	Q2
۱	توسعه شغلی	۰/۴۷۷	۰/۳۹۴
۲	تدریس خلاقانه	۰/۵۸۱	۰/۴۵۰

ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول (۷) نمایش داده شده است.

جدول ۷: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر ( $\beta$ )	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	توسعه شغلی ← شایستگی حرفه ای	۰/۶۹۱	۱۷/۴۷۱	تایید
۲	تدریس خلاقانه ← توسعه شغلی	۰/۵۰۶	۷/۱۳۷	تایید
۳	تدریس خلاقانه ← شایستگی حرفه ای	۰/۳۱۹	۴/۶۰۹	تایید

جهت ارزیابی نقش میانجی توسعه شغلی از آزمون بوت استرپ استفاده شده است که در جدول (۸) نمایش داده شده است.

جدول ۸: نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	t آماره	P (sig)	تأیید یا عدم تأیید	نتیجه
توسعه شغلی ← شایستگی حرفه ای	۰/۶۹۱	۱۷/۴۷۱	P<0.05	تأیید	متغیر توسعه شغلی در رابطه شایستگی حرفه ای با تدریس خلاقانه نقش میانجی جزئی دارد
تدریس خلاقانه ← توسعه شغلی	۰/۵۰۶	۷/۱۳۷	P<0.05	تأیید	
تدریس خلاقانه ← شایستگی حرفه ای	۰/۳۱۹	۴/۶۰۹	P<0.05	تأیید	
ضریب مسیر مستقیم = ۰/۳۱۹	ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۳۵۰	غیر مستقیم = ۲۶/۷۸۳			
ضریب مسیر کل = ۰/۶۶۹					

همانطور که در جدول (۸) مشاهده می شود متغیر شایستگی حرفه ای با ضریب استاندارد شده ۰/۶۹۱ دارای رابطه معنی دار با توسعه شغلی می باشد ( $t > 1.96$ ). همچنین متغیر توسعه شغلی با ضریب استاندارد شده ۰/۵۰۶ دارای رابطه معنی دار با تدریس خلاقانه می باشد ( $t > 1.96$ ). بر این اساس می توان پذیرفت که توسعه شغلی در تاثیر شایستگی حرفه ای بر تدریس خلاقانه نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم توسعه شغلی بر تدریس خلاقانه دارای ضریب استاندارد شده معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که متغیر توسعه شغلی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه شایستگی حرفه ای و تدریس خلاقانه می نماید.

### نتیجه گیری

فرضیه اول به بررسی رابطه بین شایستگی حرفه ای معلمان با توسعه شغلی آنها پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش های (Murphy, 2017) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که میان شایستگی

حرفه ای با توسعه شغلی معلمان ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Keller-Schneider et al,2020) نیز در پژوهش خود بیان کردند که میان شایستگی و توسعه حرفه ای با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که وقتی آگاهی معلمان از توانایی ها، ارزش ها و علایق دانش آموزان در سطح مطلوبی باشد، می توانند نقش بهتری در فرایند مدیریت کلاس درس و دانش آموزان ایفا کنند و روند تدریس در این زمینه موثرتر خواهد بود. تحصیلات دانش آموزان اطلاعات دقیق تری دارد و می تواند عملکرد تحصیلی دانش آموزان را بهتر ارزیابی کند. چنین معلمانی تلاش می کنند تا بهترین بازخورد را از روش های آموزشی خود دریافت کرده و آموزش موثرتری را در اختیار دانش آموزان قرار دهند. آنها دارای سطح بالایی از شایستگی هستند. آنها از مهارت های ارتباطی و توانایی های علمی خود در جهت ارتقاء سطح علمی و اجتماعی دانش آموزان استفاده می کنند و بر این اساس دانش آموزان را به روش های مختلف ارزیابی می کنند تا بتوانند نقاط قوت و ضعف روش های تدریس خود را مشاهده کنند. از طرفی فقدان استفاده کارآمد از منابع انسانی و به دلیل ضعف در به کارگیری نیروی انسانی در مشاغل متناسب با آنان است. انتخاب و انتصاب افراد و انطباق شغل و شاغل، نه تنها از ابتدای ورود باید در نظر گرفته شود، بلکه بایستی ارتقاء منابع انسانی بعد از ورود به سازمان بر اساس معیار و ضوابط خاص با در نظر گرفتن تواناییها و علاقه مندی های آنها صورت پذیرد. براین اساس فقدان به کارگیری مدیریت صحیح مسیر شغلی مشکلات و تبعات زیادی را برای سازمان به وجود می آورد. بررسی و حل این مشکلات می تواند در توسعه شغلی افراد تاثیر بسزایی داشته باشد.

فرضیه دوم به بررسی رابطه بین توسعه شغلی معلمان با رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش های (Makhashova et al,2016) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد توسعه حرفه ای معلمان با بکارگیری سبک های تدریس خلاقانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که توسعه شغلی یک برنامه مداخله ای در منابع انسانی است، که به نیروی کار اجازه می دهد در زمان مواجهه با تغییرات سازمانی، از امنیت بیشتری برخوردار شوند و خود را با محیط وفق دهند. مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان یکی از ارکان کلیدی و مهم در حوزه سرمایه انسانی است. با توجه ویژه به این موضوع که معلمان جزء دارایی های ارزشمند نظام آموزشی هستند، توجه به ابعاد توسعه شغلی آنها می تواند زمینه بهبود شرایط کاری و توسعه رفتارهای خلاقانه در تدریس را فراهم آورد. از طرفی تدریس خلاقانه نیاز به تلاش بسیار زیاد دارد و معلمانی که روشهای جدید تدریس را به کار می گیرند، پیش از کلاس، زمان وسیعی را به طراحی روش تدریس اختصاص می دهند. معلمان دارای حس خودکارآمدی بالا برای تضمین موفقیت فراگیران فعالیتهای چالش انگیزی برای آنها فراهم می کنند، جو کلاسی مثبت تری دارند، از ایده های فراگیران حمایت کرده و نیازهای آنها را پیگیری می نمایند.

فرضیه سوم به بررسی رابطه بین شایستگی حرفه ای معلمان با رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش های (Nikan et al,2023) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شایستگی حرفه ای بر تدریس خلاق معلمان رابطه مستقیم دارد. (Amirova et al,2020) نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. آنها در پژوهش خود بیان کردند که میان شایستگی حرفه ای معلمان با آموزش حرفه ای و تدریس خلاقانه آنها رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که معلمانی که دارای شایستگی و شایستگی مناسب در سیستم آموزشی باشند، از مهارت های کافی در استفاده از روشهای آموزشی متناسب با موضوع درس برخوردار خواهند بود. با توجه به اینکه شایستگی شناختی با دانش، بینش و مهارت های ذهنی معلم در شناخت و تجزیه و تحلیل مسائل و مباحث مربوط به آموزش و پرورش سروکار دارد، بنابراین این مقوله می تواند در توسعه و بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان نقش داشته باشد. مهارت های ذهنی معلمان می تواند در حل مشکلات تحصیلی دانش آموزان نقش داشته باشد. چنین افرادی می توانند مشارکت تحصیلی دانش آموزان خود را توسعه دهند. در مورد شایستگی حرفه ای معلمان، یونسکو و سازمان بین المللی کار توصیه می کنند که در سازماندهی برنامه های مربوط به پیشرفت حرفه ای خود و در انتخاب روش هایی که به بهبود توانایی های عملی آنها کمک

می کند، آزادی عمل بیشتری داشته باشند. این امر موجب بروز نوآوری های آموزشی و توسعه رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه می گردد.

فرضیه چهارم به بررسی نقش میانجی توسعه شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه ای با تدریس خلاقانه پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش های (Widodo, 2021) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که تقویت شایستگی حرفه ای معلمان از طریق ظرافت، شخصیت و خلاقیت در توسعه شغلی تاثیر معناداری داشته است. (Nikan et al, 2023) نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. آنها بیان نمودند که شایستگی حرفه ای بر تدریس خلاق معلمان تاثیر مستقیمی دارد. (Khaligh, 2019) نیز در پژوهش خود اذعان داشت که میان صلاحیت های حرفه ای، خودکارآمدی تدریس و انگیزش شغلی با کیفیت تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که میزان مهارت معلمان در استفاده از روش های تدریس مناسب با موضوع درس در سطح مطلوبی قرار دارد. این امر که یکی از صلاحیت های اصلی و حرفه ای معلمان به حساب می آید به آنها کمک می کند در استفاده صحیح از ابزارهای تدریس و روش های تدریس به درستی عمل نمایند. چنین افرادی دانش و توانمندیهای مدیریت کلاس را به درستی اعمال می نمایند تا آموزش اثربخش تری در کلاس درس ارائه نمایند. معلمان مدارس از روش های نوین تدریس در جهت بهبود شرایط تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان استفاده می نمایند تا بتوانند فرآیند تحصیل را برای آنها تسهیل نمایند. میدلی (۲۰۰۳) بر خورداری دانش و مهارت های مختلف رابه عنوان شایستگی و صلاحیت معلم مطرح می کند. بر این اساس شایستگی معلم به مجموعه ای از شناختها، نگرشها و مهارتها اطلاق می شود که معلم می تواند در طول تحصیل برای کمک به رشد جسمی، فکری، عاطفی، اجتماعی و معنوی دانش آموزان کسب کند. در این راستا می توان اذعان نمود که به منظور تقویت شایستگی های معلم، لازم است شایستگی های برنامه ریزی شده به خوبی توسط برنامه ریزان توسعه یابد و مبنایی برای طراحی سیستم تربیت معلم باشد. اهداف برنامه درسی تربیت معلم، محل ورود شایستگی های معلم به سیستم آموزشی است.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

تقویت بنیادهای شایستگی در آموزش و پرورش به ویژه قشر معلمان به منظور بهبود کیفیت و اثربخشی آنان اجتناب ناپذیر است. به همین منظور پیشنهاد می شود سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزشی وزارت آموزش و پرورش با اجرای برنامه های عملیاتی شایسته سالاری و شایسته گزینی، شاخصهای آن را به ترتیب اولویت بندی به دست آمده در این پژوهش مدنظر قرار دهند. همچنین با توجه به اینکه افزایش شایستگی معلمان و از سویی دیگر افزایش اثربخشی فرایند یاددهی-یادگیری می تواند موجب کاهش هزینه ها، بهبود کیفیت، بهبود ایمنی، نگرش هرچه مثبت تر به کار، بهبود مهارت، همکاری صمیمانه تر در محیط کاری، مدیریت پویا شود؛ پس با توجه به نتایج تحقیق و نقش مؤثر شایستگی معلمان بر بهبود تدریس آنان، تدوین یک برنامه و مدل جامع از شایستگی های معلم و اجرای آن در سازمان آموزش و پرورش منجر به تحقق اهداف فوق خواهد شد. به ادارات آموزش و پرورش توصیه می شود تا با غنی سازی شغلی معلمان از نتایج مثبت آن در مدارس بهره مند شوند. ادارات آموزش و پرورش و حتی مداری می توانند با انجام فعالیتهایی در غنی سازی شغل معلمان خود بکوشند. ادارات آموزش و پرورش باید اطمینان حاصل کنند که تمام اهداف سازمان به درستی تعریف شده است و به وسیله معلمان و مدیران به درستی درک شده است. و نیز، به معلمان باید آگاهی لازم در مورد نقش حیاتی شان در مدارس داده شود. از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که به دلیل اینکه نمونه آماری، شامل معلمان مدارس ابتدایی بودند و به لحاظ اینکه در مدارس ابتدایی هر معلم صرفا می تواند در یک مدرسه تدریس نماید، لذا دسترسی به نمونه آماری به لحاظ پراکندگی مدارس در سطح شهرستان تنکابن فرآیند اجرای پژوهش را با دشواری روبرو ساخت. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود مشابه این پژوهش در سایر مقاطع تحصیلی نیز انجام گیرد و نتایج دو پژوهش با یکدیگر مقایسه گردد.



## References

- Ahmadi.G, Ozaa'ee N, Azimpoor E.A.(2023).Structural Model for the Impact of Professional Ethics and Occupational Endurance on Creative Teaching. *QJOE*; 39 (3) :69-86. (In Persian).
- Amirova, A., Iskakovna, J. M., Zakaryanovna, T. G., Nurmakhanovna, Z. T., & Elmira, U. (2020). Professional competence in research as a factor in professional education and creative teaching of future teachers: A learning technology perspective. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 12(4), 278-289.
- Asmarani, A., Sukarno, S., & El Widdah, M. (2021). The relationship of professional competence with teacher work productivity in Madrasah Aliyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 220-235.
- Azardar, S. (2018). Examining the role of the glass ceiling on the reduction of perceived organizational justice with the mediating role of career development in the educational organization of Hashtgerd city. Master's thesis in the field of public administration, Payam Noor University, West Tehran. (In Persian).
- Biabani M, Garavand H. (2024). Modeling of Creative Teaching Behavior based on Psychological Empowerment mediated by Creative Self-Efficacy among Teachers of Schools for Mental Retardation. *Rooyesh*. 12(11), 181-192. (In Persian).
- Dibaei Saber, M., Abbassi, E., Fathi Vajargah, K., & Safaei Movahed, S. (2020). Defining the Professional Competency Components of Teachers and the Analysis of it's Position in High Level Documents of Iran's Education. *Teaching and Learning Research*, 13(2), 109-123. doi: 10.22070/tlr.2017.13.2.109. (In Persian).
- Doo, M. Y., Tang, Y., Bonk, C. J., & Zhu, M. (2020). MOOC instructor motivation and career development. *Distance Education*, 41(1), 26-47.
- Ghaneh, G, Hosseini, M, Kohzadi, N. (2023). Examining the role of professional competence in creative teaching of primary teachers in district 2 of Kermanshah city. The 9th scientific research conference on the development and promotion of educational sciences and psychology in Iran. (In Persian).
- Hashemi, S.M.(2021). Identification and validation of teachers' professional competencies from the point of view of education managers and teachers. Master's thesis in the field of educational management, Mazandaran University. (In Persian).
- Hollywood, A., McCarthy, D., Spencely, C., & Winstone, N. (2020). 'Overwhelmed at first': the experience of career development in early career academics. *Journal of further and higher education*, 44(7), 998-1012.
- Jiang D.M. & Stoolmiller M. Doménech-Betoret, F.(2016). The role of creative teaching in academic progress and educational self-efficacy of students. *Development Psychopathol*, winter, 11 (1), 59- 84.
- Keller-Schneider, M., Zhong, H. F., & Yeung, A. S. (2020). Competence and challenge in professional development: teacher perceptions at different stages of career. *Journal of Education for Teaching*, 46(1), 36-54.
- Khaligh, Sh. (2019). The relationship between professional qualifications, teaching self-efficacy and job motivation with teachers' teaching quality. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Ardabil branch. (In Persian).
- Khoshroyan, N. (2016). Investigating the relationship between teachers' professional competencies and teachers' self-efficacy in Mahmoodabad primary schools in the academic year 2014-2015. Master's thesis in the field of educational sciences, Sabz Institute of Higher Education. (In Persian).
- Kong, Kalpana; Vaidya, Sameer. (2011). Investigating the relationship between career development and employees' extra-role behaviors: the moderating role of organizational effectiveness , *An International Business Journal*. 19(2),106-113.
- Makhashova, P., Meirmanov, A., Zhunusbekov, Z., Makasheva, O., Mirzaliyeva, E., Ermuratova, A., & Sakenov, J. (2016). The role of professional development in improving creative teaching styles. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4660-4668.



- Mollaenezhad, A. (2012). The desired professional qualifications of primary school trainee teachers. *Journal of Educational Innovations*, 11(4), 33-62. (In Persian).
- Murphy, B. (2017). Professional competence and continuous career development in elementary teachers. *Accounting Education*, 26(5-6), 482-500.
- Nejati, V. (2022). The role of job commitment, creative self-efficacy and psychological empowerment in predicting teachers' creative teaching. (In Persian).
- Nguyen, T. V. T., Nguyen, H. T., Nong, T. X., & Nguyen, T. T. T. (2024). Inclusive leadership and creative teaching: the mediating role of knowledge sharing and innovative climate. *Creativity Research Journal*, 36(2), 324-335.
- Nikan, M, Varkhane, H, Karmi, A. (2023). Investigating the effect of professional competence on the creative teaching of primary teachers in district 2 of Kermanshah city. The 9th scientific research conference on the development and promotion of educational sciences and psychology in Iran. (In Persian).
- Rahimi Kia, Y., kohandel, M., khalifeh, S. N., & khodayari, A. (2022). Designing a Career Development Model for Physical Education Managers in Tehran Municipality. *Research on Educational Sport*, 10(28), 293-322. doi: 10.22089/res.2022.11196.2150. (In Persian).
- Ruparel, N., Bhardwaj, S., Seth, H., & Choubisa, R. (2023). Systematic literature review of professional social media platforms: Development of a behavior adoption career development framework. *Journal of Business Research*, 156, 113482.
- Saberi Fard, A. (2019). The relationship between the perception of classroom management style and teachers' academic support with the academic vitality of students with learning disabilities. Master's thesis in Counseling, Mohaghegh Ardabili University. (In Persian).
- Shahbazi, H. (2021). Investigating the impact of developing and restructuring career path programs on organizational commitment through the mediation of quality of work life among employees of Ardabil Municipality. Master's thesis in the field of public administration, Islamic Azad University, Garami branch. (In Persian).
- Tolo, H. (2018). The relationship between professional development components and job performance of primary school teachers in Ardabil. Master's thesis in the field of educational management, Mohaghegh Ardabili University. (In Persian).
- Tuma, F. (2021). The use of educational technology for interactive teaching in lectures. *Annals of Medicine and Surgery*, 62, 231-235.
- Widodo, W. (2021). Enhancing the professional competence of teachers through elegance, personality and creativity in career development. *Management Science Letters*, 11(1), 129-138.
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Teacher support for career development: An integrative review and research agenda. *Career Development International*, 23(2), 122-144.