

تأثیر اجرای طرح درس پژوهی بر
شایستگی‌های حرفه‌ای آموزگاران ابتدایی
شهرستان دماوند

www.ketab.ir

نویسنده:
سمیرا غلامی

سرشناسه	: غلامی، سمیرا، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	: تأثیر اجرای طرح درس پژوهی بر شایستگی های حرفه ای آموزگاران ابتدایی شهرستان دماوند / نویسنده سمیرا غلامی.
مشخصات نشر	: تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی زهد، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۲ص: جدول، نمودار.
شابک	: 978-622-94440-5-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۹۱ - ۱۰۰.
موضوع	: درس پژوهی -- ایران -- نمونه پژوهی Lessen study -- Iran -- Case studies تحقیق عملی در آموزش و پرورش -- ایران -- نمونه پژوهی Action research in education -- Iran-- Case studies معلمان مدرسه های ابتدایی -- ایران -- اثربخشی -- نمونه پژوهی Elementary school teachers -- Effectiveness -- Iran -- Case studies تدریس اثربخش -- ایران -- نمونه پژوهی Effective teaching -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۳/۱۰۲۵LB
رده بندی دیویی	: ۱۰۲/۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۰۶۶۴۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا

انتشارات زهد

تأثیر اجرای طرح درس پژوهی بر شایستگی های حرفه ای آموزگاران ابتدایی شهرستان دماوند

نویسنده: سمیرا غلامی

ناشر: انتشارات زهد

نوبت چاپ: اول، بهار ۱۴۰۱

صفحه آرا: فاطمه حامدی یکتا

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۴۴۴۰-۵-۴

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۵۲۰۰۰ تومان

کلیه حقوق چاپ و نشر محفوظ است

نشانی ناشر: تهران - خیابان انقلاب - خیابان قدس - نیش بزرگمهر - پلاک ۷ - واحد ۱۰

تلفن و دورنگار: ۶۶۴۹۹۲۶۱-۳

فهرست مطالب

۱۱.....	مقدمه
۱۳.....	فصل اول: ادبیات و پیشینه موضوع پژوهش
۱۳.....	بخش اول: تاریخچه شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای
۱۴.....	مفهوم شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای
۱۸.....	سطوح مهارت و شایستگی حرفه‌ای
۲۲.....	چرخه حیات شایستگی و مهارت‌های حرفه‌ای
۲۳.....	مدل‌های مهارت و صلاحیت حرفه‌ای و شغلی
۲۷.....	مدل مهارت حرفه‌ای اولریچ و بروکیانک
۲۷.....	مدل صلاحیت مهارت حرفه‌ای هونگ و استال
۲۸.....	رویکردهای متداول در بررسی مفهوم شایستگی
۳۱.....	بخش دوم: درس پژوهی
۳۱.....	مفهوم‌شناسی درس پژوهی
۳۳.....	فرآیند و چرخه درس پژوهی
۳۷.....	تفاوت‌های درس پژوهی و اقدام پژوهی
۳۹.....	فرصت‌های «درس پژوهی»
۴۰.....	نقاط قوت درس پژوهی
۴۰.....	نقاط ضعف درس پژوهی
۴۱.....	جایگاه درس پژوهی در نظام آموزشی
۴۲.....	مدل‌های مختلف درس پژوهی
۴۴.....	۱- مقایسه شیوه‌های اجرایی تدریس پژوهی
۴۵.....	پیشینه داخلی و خارجی تحقیق
۵۴.....	جمع‌بندی از نتایج پیشینه‌های موجود
۵۷.....	فصل دوم: روش‌شناسی پژوهش

۵۷	 مقدمه
۵۷	 روش پژوهش
۵۷	 جامعه آماری
۵۸	 حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۸	 روش اجرای پژوهش
۵۹	 ابزار گردآوری داده ها
۶۰	 روایی و پایایی ابزار پژوهش
۶۱	 روش تجزیه و تحلیل داده
۶۳	 فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۳	 مقدمه
۶۴	 بخش اول: توصیف داده ها
۶۴	 توزیع فراوانی مربوط به سن دو گروه
۶۵	 توزیع فراوانی مربوط به سابقه خدمت دو گروه
۶۶	 توزیع فراوانی مربوط به سطح تحصیلات دو گروه
۶۷	 بخش دوم: تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها
۶۷	 آزمون نرمال بودن داده ها
۶۸	 ترسیم نمودار Q-Q Plat جهت سنجش نرمال بودن داده ها
۶۹	 آزمون فرضیه ها
۷۱	 فرضیه های فرعی
۷۹	 فصل چهارم: بحث و نتیجه گیری
۷۹	 مقدمه
۷۹	 خلاصه پژوهش
۸۲	 نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها
۸۷	 پیشنهادهای پژوهش
۸۷	 پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق
۸۸	 پیشنهادهایی به دیگر محققان
۸۹	 محدودیت های تحقیق

منابع انسانی به‌ویژه معلم، در فرآیند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمانی برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود (هیبرت و موریس^۱، ۲۰۱۲: ۱۴۵). برای آنکه چنین معلمانی در اختیار نظام تعلیم و تربیت کشور باشند، باید فرآیند جذب، تربیت و به‌کارگیری منابع انسانی نظام‌مند و مبتنی بر اهداف معین و از پیش تعریف شده باشد؛ خلأ الگوی مناسب برای تربیت معلمان آموزش و پرورش، موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است و بیم آن می‌رود که این خلأ طی سال‌های آتی افت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را که اصلی‌ترین عامل در فرآیند دانش‌آموزان به شمار می‌رود، موجب شده و به تبع آن مشکلات آموزش و پرورش را تشدید نماید (بختیاری و مصدقی نیک، ۱۳۹۴: ۸۹). بر این اساس بسیاری از پژوهشگرانی چون بالاکریشن^۲ (۲۰۱۰)، سینگلا و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، واشیست^۴ (۲۰۱۲) معتقد هستند که سیستم‌های آموزشی موجود در برآوردن نیازهای آموزشی محدودیت دارند و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه هستند. آنها معتقدند از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی نیاز به بازنگری سیستم‌های آموزشی پوشش داده می‌شود. گسترش سریع

1. Hiebert & morris

2. Balakrishnan

3. Singla

4. Ashist

رویکرد شایستگی محور و به کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان، بیش از هر چیز، معلول مزایا و فواید بسیاری است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد مؤثر برای همه کارکنان، تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به جای شغل آنها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (غلامزاده، ۱۳۸۶: ۶۵).

هیل^۱ (۲۰۰۱) شایستگی را به عنوان نتیجه به کار بردن دانش و مهارت به طور مناسب تعریف می‌کند. به عبارت دیگر شایستگی یعنی مهارت به علاوه دانش. دبینگر^۲ (۲۰۱۲) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. فیلیپوت^۳ و همکاران (۲۰۱۱) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام نقش به گونه‌ای اثر بخش تعریف می‌کند. در آموزش مبتنی بر شایستگی، شایستگی‌های مربوط به هریک از مشاغل تعیین و دانش، مهارت، رفتار، ویژگی‌های شخصیتی و ... مربوط به هریک از شایستگی‌ها مشخص می‌گردد. سپس برنامه‌های آموزش فردی در راستای کسب این شایستگی‌ها برای هریک از کارکنان سازمان تدوین و اجرا می‌شود (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۱-۱۱۳).

1. Hill

2. DiBinger

3. Philpot