

تأثیر مؤلفه های صلاحیت حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان های شمال غرب کشور

لیلا صفا^۱، کریم آذر نژاد^۲

۱- استادیار، دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان

چکیده

با توجه به اهمیت حیاتی عملکرد شغلی و نقش پررنگ آموزشگران به منزله یکی از رکن های اصلی آموزش، شناخت متغیرهای تأثیرگذار بر بهبود عملکرد شغلی آموزشگران به ویژه صلاحیت های حرفه ای امری ضروری به شمار می رود. از این رو، هدف این تحقیق بررسی تأثیر مؤلفه های صلاحیت حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان های شمال غرب کشور بود. جامعه آماری این تحقیق را ۲۹۵ نفر از آموزشگران هنرستان های کشاورزی در استان های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل و زنجان تشکیل دادند که ۲۱۰ نفر از آنان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرسنجی از متخصصان نیز تأیید شد. همچنین، بر پایه مقدار میانگین واریانس استخراج شده ($AVE < 0/807$ ، $AVE < 0/525$) و پایایی ترکیبی ($CR < 0/948$ ، $CR < 0/802$)، پرسشنامه دارای روایی همگرا و پایایی مناسبی بود. به همین منوال، با توجه به بزرگتر بودن مقدار میانگین واریانس استخراج شده از میانگین مجذور واریانس مشترک و حداکثر مجذور واریانس مشترک، پرسشنامه روایی تشخیصی مناسبی داشت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش چند متغیره مدل سازی معادله های ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد که به این منظور نرم افزار Smart PLS به کار گرفته شد. نتایج تحقیق گویای آن بود که سه مؤلفه اصلی صلاحیت های حرفه ای شامل صلاحیت های پایه ($\beta = 0/208$ ، $p = 0/01$)، صلاحیت های شخصی ($\beta = 0/01$ ، $p = 0/297$) و صلاحیت های آموزشی ($\beta = 0/434$ ، $p = 0/01$) دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی بوده و در حدود ۵۳ درصد از واریانس آن را تبیین کردند. در مجموع، می توان نتیجه گرفت که بهبود و توسعه صلاحیت های حرفه ای آموزشگران هنرستان های کشاورزی می تواند به شکل مستقیم منجر به افزایش سطح عملکرد شغلی آنان شود.

نمایه واژگان: آموزشگران، هنرستان کشاورزی، صلاحیت حرفه ای، عملکرد شغلی.

نویسنده ی مسئول: لیلا صفا

رایانامه: safa@znu.ac.ir

دریافت: ۹۴/۲/۳۱ پذیرش: ۹۶/۶/۱۳

مقدمه

آموزش منابع انسانی یکی از پیش شرط های اصلی توسعه کشاورزی به شمار می رود که از راه تعالی بخشی به دانش، بینش و مهارت فراگیران، موجب افزایش بهره وری آنان می شود (عربی و شهوالی، ۲۰۰۰). در این راستا، آموزش متوسطه کشاورزی با هدف تأمین نیرو برای ایجاد ارتباط بین سطوح پایین هرم انسانی با سطوح بالای هرم در بخش کشاورزی برنامه ریزی شده است (نوروزی و همکاران، ۱۳۸۵).

آموزش در این مقطع می بایست به گونه ای صورت گیرد که دانش آموختگان آن بتوانند بدون گذراندن مقاطع و مدارج بالای تحصیلی به کیفیت مطلوب در عملکرد برسند و با انگیزه و علاقه کافی به محیط کشاورزی رفته و به ایفای وظایف محوله خود بپردازند. آنچه مسلم است، آموزشگران به دلیل تعامل و ارتباط تنگاتنگ با فراگیران، بر عهده داشتن مسؤلیت تدریس، تهیه و تدوین محتوای برنامه های آموزشی، به کارگیری فناوری های آموزشی مختلف، تأثیرگذاری در تعیین ساختار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی حاکم بر جامعه و ارتباط با نهادهای گوناگون علمی، پژوهشی و همچنین بازار کار، دارای نقش برجسته ای در نظام آموزش کشاورزی هستند (حاجی میررحیمی و حسینی، ۱۳۸۱). در چنین شرایطی، انتظار می رود که آموزشگران عملکرد شغلی بالایی داشته باشند، زیرا آموزشگران کارآمد می توانند با ایجاد فضای مطلوب یادگیری و بهره گیری از مواد آموزشی و علوم و فنون نوین و از راه برقراری رابطه مناسب با فراگیران، آنان را در راستای بهبود رفتار و توسعه مهارت هایشان هدایت کرده (اندرسن، ۱۳۸۶) و منجر به توانمندسازی آنان شوند (پاراسرت چارنسوکا و همکاران، ۲۰۱۵).

در زمینه عملکرد شغلی، تعریف های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب نظران مختلف ارائه شده است (اولواکمی و اوگانری و اجو، ۲۰۱۴)؛ در یک تعریف ساده، عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت ها و اقدام های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می آید (موحامد و همکاران، ۲۰۱۶). بر این پایه، تفری (۲۰۱۴) عملکرد شغلی آموزشگران را به عنوان وظایف محول شده به آنان توصیف می کند که در یک دوره زمانی مشخص در راستای دستیابی به هدف های آموزشی انجام

می دهند. به عبارت دقیق تر، عملکرد شغلی آموزشگران نحوه و میزان انجام وظایف و مسؤلیت های محوله توسط آموزشگر به ویژه در ارتباط با اصلی ترین وظیفه/کارکرد حرفه ای آنان یعنی تدریس است (مورحد، ۱۹۹۵). با در نظر گرفتن اهمیت عملکرد شغلی و ضرورت ارتقاء آن، در سال های اخیر پژوهش های پر شماری به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه های عملکرد شغلی صورت گرفته است؛ برای نمونه، کوپلند (۲۰۰۴) و گری و استارک (۲۰۰۷) شاخص های عملکرد شغلی آموزشگران را در قالب برنامه ریزی آموزشی، تدریس، ایجاد محیط یادگیری مناسب، ارزشیابی و ارائه بازخورد به فراگیران طبقه بندی کرده اند.

به همین ترتیب، عسگری و همکاران (۱۳۹۲) مؤلفه های اصلی عملکرد شغلی را عمومی و فنی در نظر گرفته اند. به طور همسان، در یک دسته بندی دیگر که دارای جامعیت و چارچوب شفاف تری بوده و تناسب بیشتری نیز با محیط های آموزشی دارد، لوگان (۲۰۱۴) مؤلفه های عملکرد شغلی آموزشگران را به صورت عملکرد وظیفه ای اصلی و عملکرد وظیفه ای حمایتی دسته بندی کرده است؛ در این زمینه، عملکرد وظیفه ای اصلی به رفتار و فعالیت های فنی اشاره دارد که به طور مستقیم در ارتباط با کارکرد اصلی آموزشگران یعنی تدریس قرار می گیرد و شامل مواردی همچون تدوین طرح درس مناسب، تنظیم و ارائه محتوای سودمند به فراگیران، استفاده از روش تدریس اثربخش، ارزشیابی از سطح یادگیری فراگیران و غیره می شود (اولواکمی و اوگانری و اجو، ۲۰۱۴). این در حالی است که عملکرد وظیفه ای حمایتی به عنوان وظایف و مسؤلیت هایی تعریف می شود که انجام آنها از سوی آموزشگران منجر به آسانگری شرایط برای انجام وظایف اصلی آنان در ارتباط با تدریس و آموزش فراگیران می شود و می تواند اثربخشی فعالیت های وظیفه ای اصلی را تا حدود زیادی افزایش دهد.

با توجه به این تعریف، از مهم ترین اقدام های مرتبط با عملکرد وظیفه ای حمایتی می توان به مواردی مانند ارائه تکلیف ها به فراگیران، استفاده از رسانه های کمک آموزشی در فرایند تدریس، مشارکت دادن فراگیران در جریان آموزش و غیره اشاره کرد (لوگان، ۲۰۱۴). به هر حال، صرف نظر از نحوه تعریف عملکرد شغلی و طبقه بندی مؤلفه های آن، آنچه مسلم است با توجه به اهمیت حیاتی عملکرد

۱۳۸۱). در واقع، در این زمینه، همان طور که حلاجیان و همکاران (۱۳۹۱) تصریح دارند، از آنجایی که توانایی کارکنان تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است، از این رو، پیش شرط بنیادین برای بهبود عملکرد شغلی آموزشگران، توجه به ارتقاء مستمر صلاحیت های حرفه ای آنان در ابعاد مختلف می باشد که می تواند نقش بنیادین در کمک به آنان در ایفای بهتر وظایف شان و در نتیجه، تربیت دانش آموختگان توانمند و کارآمد داشته باشد.

هنرستان کشاورزی، از مراکز آموزشی وابسته به آموزش و پرورش است که با هدف تربیت کمک کارشناسی (تکنسین) و نیروی کار ماهر و کاردان کشاورزی، پا به عرصه نهاده است. فراگیران علاقمند پس از گذراندن مقاطع ابتدایی و راهنمایی، به عنوان هنرجو وارد هنرستان ها شده و تحت تعلیم آموزشگران قرار می گیرند (حاجی میرحیمی و حسینی، ۱۳۸۱). آنچه مسلم است هنرستان های کشاورزی با آموزش هنرجویان و کشاورزان در قالب آموزش های رسمی و غیررسمی می توانند سهم عمده ای در توسعه کشاورزی ایفا کنند. این در حالی است که نتایج برخی بررسی ها نشان می دهد، آموزشگران هنرستان های کشاورزی دارای عملکرد شغلی مطلوبی نیستند؛ برای نمونه، حاجی میرحیمی و حسینی (۱۳۸۱) بر این باورند که یکی از دلایل پایین بودن توانایی ها و مهارت های فراگیران که در نهایت منجر به بیکاری آنان شده است، پایین بودن سطح صلاحیت های حرفه ای و عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان ها است، به نحوی که این آموزشگران نتوانسته اند اثربخشی و کارایی مناسبی برای تربیت نیروی انسانی کارآمد از خود نشان دهند.

به همین منوال، نتایج تحقیق بردبار و موسوی (۱۳۹۰) نشان می دهد که رغبت نداشتن به کار کشاورزی، آشنا نبودن با علوم و فنون جدید کشاورزی و نداشتن مهارت عملی، همگی نشان از عملکرد شغلی پایین آموزشگران دارد. افزون بر موارد اشاره شده، نداشتن مهارت کافی، پایین بودن اثربخشی دوره های آموزشی، نبود امکان دسترسی به اطلاعات شغلی مناسب، نبود نظام ارزشیابی عملکرد، نظام انگیزشی ناکارآمد و غیره، از دیگر تنگناها و نارسایی هایی هستند که سبب شده اند تا سطح عملکرد

شغلی و ارزیابی آن از یک سو و نقش پررنگ آموزشگران به منزله یکی از ارکان اصلی آموزش از سوی دیگر، شناخت متغیرهای تأثیرگذار بر بهبود عملکرد شغلی آموزشگران امری ضروری به شمار می رود. در این باره، نتایج تحقیقات گوناگون گویای آن است که عامل های مختلفی اعم از ویژگی های فردی کارکنان، ویژگی های شخصیتی، انگیزش (تت و بورت، ۲۰۰۳)، مهارت حرفه ای، رضایت شغلی (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰)، مدیریت کلاسی، مهارت های تدریس و استفاده از ابزارهای کمک آموزشی (درخشان فر و آرین مهر، ۱۳۹۳)، ویژگی های حرفه ای (بهادری و صدیقی، ۱۳۹۳) و دیگر موارد، بر عملکرد شغلی تأثیرگذار هستند که در این میان، بسیاری از صاحب نظران تأکید ویژه ای بر صلاحیت های حرفه ای به عنوان یکی از اصلی ترین متغیرها دارند (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰؛ دانیل، ۲۰۰۸؛ آنتونیو و کی ریاکیدز، ۲۰۱۰).

به طور کلی، صلاحیت را می توان مجموعه دانش، مهارت و نگرش هایی در نظر گرفت که کارکنان را قادر می سازد تا به طور اثربخش فعالیت های مربوط به شغل خود را بر مبنای استانداردهای مورد انتظار انجام دهند (کونیگ و لارمن، ۲۰۱۶؛ مونیکا هو، ۲۰۱۰). در یک تعریف جامع تر می توان صلاحیت حرفه ای را توانایی آموزشگر در برآوردن نیازها و خواسته های حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش دانست، به طوری که در نهایت، منجر به بهبود عملکرد شغلی فرد می شود (نیج ولت و همکاران، ۲۰۰۵). در ارتباط با مؤلفه های صلاحیت حرفه ای آموزشگران نیز تحقیقات پرشماری انجام گرفته است که در یک دسته بندی کامل، می توان این صلاحیت ها را در قالب سه دسته صلاحیت های پایه، صلاحیت های شخصی و صلاحیت های آموزشی در نظر گرفت (برادران و همکاران، ۱۳۹۵؛ سبحانی نژاد، مهدی و تزدان، ۱۳۹۴؛ رجبی و همکاران، ۱۳۹۱؛ مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰؛ ملکی، ۱۳۸۸؛ صفا، ۱۳۸۷؛ موحدمحمدی، ۱۳۸۲؛ احمد و همکاران، ۲۰۱۲؛ کونیگ و لارمن، ۲۰۱۶).

به هر حال، آموزشگران بایستی صلاحیت های حرفه ای بالایی داشته باشند و پیش از ایفای نقش مهم آموزشگری، مهارت و توانمندی های لازم را کسب کنند تا بتوانند عملکرد مناسبی را از خود بروز دهند (حاجی میرحیمی و حسینی،

نتایج بررسی بازدارنده ها و راهکارهای افزایش عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان مازندران نشان دادند، نبود انگیزه شغلی، نبود پاداش و تنبیه متناسب با عملکرد، توانایی شغلی اندک و به روز نشدن، وجود تنش و نگرانی (استرس) شغلی و نارضایتی شغلی، به ترتیب اصلی ترین بازدارنده های عملکرد شغلی آموزشگران مورد بررسی بودند.

مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) در نتایج بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان تهران دریافتند، بین عملکرد شغلی با متغیرهای مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران رابطه مثبت و معنی دار و با متغیر سن رابطه منفی و معنی دار وجود داشت. حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) در نتایج بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در میان دانش آموزان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معنی داری بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود نداشت. کونینگ و لاورمن (۲۰۱۶) در نتایج بررسی خود نشان دادند، بین صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران با سطح خودکارآمدی آنان در انجام وظایف شغلی شان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت، به نحوی که افراد با صلاحیت‌های حرفه‌ای بالاتر (شامل صلاحیت‌های پایه/عمومی و صلاحیت‌های شخصی)، دارای احساس خودکارآمدی بالاتری برای انجام وظایف شغلی شان بودند. آلکان و اردم (۲۰۱۴) در بررسی رابطه آگاهی فراشناختی، اثربخشی آموزشگر و صلاحیت‌های حرفه‌ای در دانشگاه حاجت تپه ترکیه به این نتیجه رسیدند که بین آگاهی فراشناختی و صلاحیت‌های حرفه‌ای با میزان اثربخشی شغلی آموزشگران رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت.

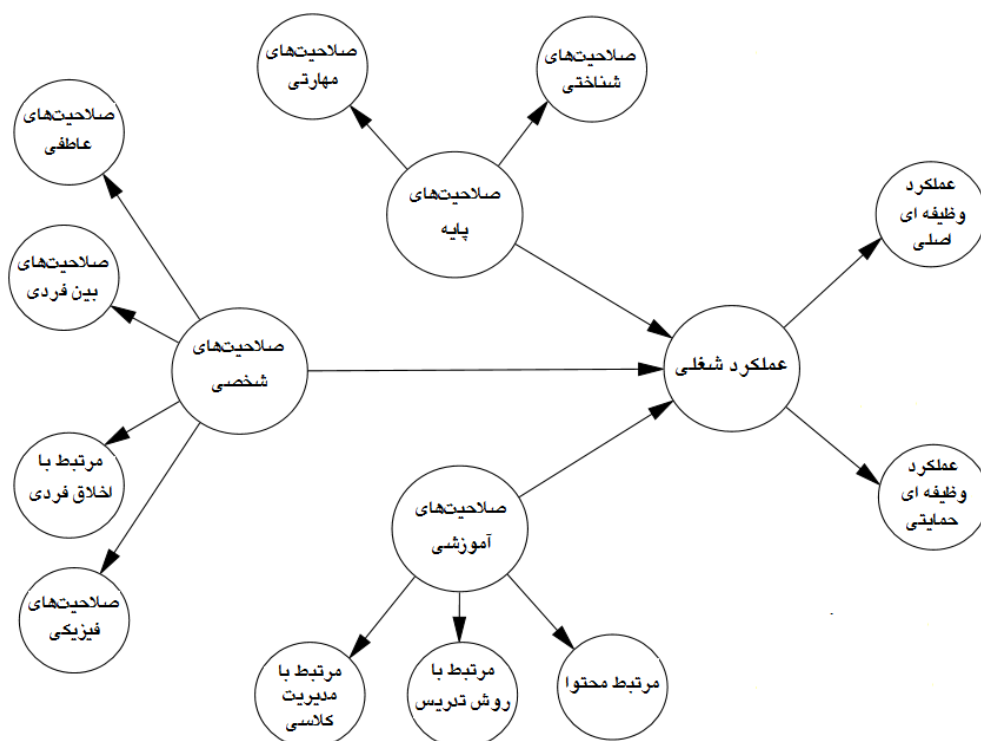
به همین ترتیب، ان زولوا (۲۰۱۴) در پژوهش خود عامل های انگیزشی مؤثر بر عملکرد تخصصی و کاری آموزشگران دبیرستان های دولتی در شهر نایروبی را بررسی کرده است. نتایج این تحقیق گویای آن بود که رفتار حرفه‌ای و عملکرد شغلی آموزشگران بیشتر تحت تأثیر عامل های انگیزشی و مهارتی قرار داشتند که در این میان، نقش مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای بسیار شایان توجه بود. احمد و همکاران (۲۰۱۲) در نتایج بررسی عامل های تأثیرگذار

شغلی آموزشگران تا حدود زیادی کاهش یابد. با توجه به نارسایی های اشاره شده، شمار هنرستان‌های کشاورزی و هنرجویان آنها در سال های اخیر کاهش چشمگیری داشته، به طوری که هم اکنون تنها دو هنرستان در استان زنجان، سه هنرستان در استان آذربایجان غربی، شش هنرستان در استان آذربایجان شرقی و ۱۲ هنرستان کشاورزی در استان اردبیل دایر هستند که به ترتیب در حدود ۱۰۲، ۴۶، ۶۸ و ۳۵۰ نفر هنرجو در آنها در رشته های مختلف اعم از امور زراعی و باغی، امور دامی، پرورش گیاهان جالیزی و سبزی و مکانیک و ماشین‌های کشاورزی و غیره مشغول به تحصیل هستند. با توجه به این مسئله به نظر می رسد که بررسی و شناخت عامل های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آموزشگران کشاورزی اهمیت فراوانی دارد؛ این در حالی است که تاکنون پژوهش مشخصی در این زمینه در هنرستان های کشاورزی در استان های شمال غرب کشور انجام نگرفته است که بر این پایه، این پژوهش با هدف اصلی بررسی تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان های شمال غرب کشور انجام گرفت. در قالب هدف اشاره شده، در ادامه نتایج برخی از پژوهش های تجربی مرتبط در داخل و خارج از کشور به طور خلاصه مرور شده است.

بهادری و صدیقی (۱۳۹۳) در فراتحلیل عامل های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملان ترویج کشاورزی نشان دادند که ویژگی‌های حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملان ترویج کشاورزی داشتند. همچنین، مهارت و لیاقت فنی، شمار بازدید میدانی، عضویت در تشکل‌ها، شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی، از دیگر متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای پاسخگویان مورد بررسی بودند. در پژوهش دیگری، مؤذن و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی عملکرد شغلی مدیران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران از دیدگاه آموزشگران پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق گویای آن بود که بیشتر آموزشگران سطح عملکرد شغلی مدیران را در حد متوسط ارزیابی کردند. همچنین، بین مهارت‌های انسانی، فنی و ادراکی مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. علیخانی و همکاران (۱۳۹۲) در

بر پایه مطالب اشاره شده در بخش های پیشین و در نظر گرفتن هدف تحقیق، چارچوب مفهومی پژوهش در قالب نگاره (۱) ترسیم شده است؛ همان گونه که مشخص است، سه مؤلفه صلاحیت های حرفه ای شامل صلاحیت های پایه، صلاحیت های شخصی و صلاحیت های آموزشی بر عملکرد شغلی آموزشگران در دو بعد عملکرد وظیفه ای اصلی و عملکرد وظیفه ای حمایتی تأثیر دارند. بر مبنای چارچوب مفهومی پژوهش، مهم ترین فرضیه های این تحقیق عبارت بودند از:

بر صلاحیت حرفه ای آموزشگران نشان دادند، مدیران، آموزشگران و دانش آموزان از بین چهار عامل تسلط بر موضوع، نگرش نسبت به صلاحیت حرفه ای آموزشگران، روش تدریس و ویژگی های فردی آموزشگران، تأثیر عامل تسلط بر موضوع بر عملکرد حرفه ای آموزشگران را بیشتر از دیگر عامل ها ارزیابی کردند. همچنین، بنا بر نتایج این تحقیق مشخص شد، صلاحیت های حرفه ای به ویژه صلاحیت های پایه و صلاحیت های مرتبط با تدریس تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد آموزشی آموزشگران داشت.



نگاره ۱- چارچوب مفهومی پژوهش: تأثیر مؤلفه های صلاحیت های حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع علی- رابطه ای و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادله های ساختاری (رویکرد واریانس محور) است. جامعه آماری این تحقیق شامل همه آموزشگران هنرستان های کشاورزی در استان های شمال غرب کشور شامل آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، زنجان و اردبیل بودند که شمار آنان در حدود ۲۹۵ نفر بود (جدول ۱). برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش

- فرضیه ۱: صلاحیت های پایه آموزشگران هنرستان های کشاورزی دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی آنان است.
- فرضیه ۲: صلاحیت های شخصی آموزشگران هنرستان های کشاورزی دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی آنان است.
- فرضیه ۳: صلاحیت های آموزشی آموزشگران هنرستان های کشاورزی دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی آنان است.

عملکرد وظیفه ای اصلی (شامل هشت پرسش) و عملکرد وظیفه ای حمایتی (شامل هشت پرسش) و صلاحیت های حرفه ای در قالب سه مؤلفه صلاحیت های پایه (شامل دو زیرمؤلفه صلاحیت های شناختی با چهار پرسش و صلاحیت های مهارتی با پنج پرسش)، صلاحیت های آموزشی (شامل سه زیرمؤلفه صلاحیت های مرتبط با محتوا با چهار پرسش، صلاحیت های مرتبط با روش تدریس با شش پرسش و صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی با شش پرسش) و صلاحیت های شخصی (شامل چهار زیرمؤلفه صلاحیت های اخلاق فردی با پنج پرسش، صلاحیت های عاطفی با چهار پرسش، صلاحیت های بین فردی با چهار پرسش و صلاحیت های فیزیکی با دو پرسش) بود. شایان یادآوری است که مقیاس سنجش عملکرد شغلی و صلاحیت های حرفه ای طیف لیکرت از هیچ = ۰ تا خیلی زیاد = ۵ بود. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرسنجی از متخصصان در حوزه موضوع مورد پژوهش و پس از انجام اصلاح های ضروری تأیید شد. به منظور بررسی روایی سازی شامل روایی همگرا و روایی تشخیصی و پایایی ابزار اندازه گیری به بررسی برازش مدل در سه سطح مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی تحقیق پرداخته شد که نتایج به دست آمده از آنها در جدول های (۱) و (۲) آورده شده است. با توجه به نتایج، پس از حذف تنها یک متغیر آشکار (بهره گیری از اردوهای آموزشی برای تکمیل و بهبود کیفیت یادگیری فراگیران) در متغیر پنهان عملکرد وظیفه ای حمایتی به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵، روایی همگرا و تشخیصی و پایایی ترکیبی ابزار اندازه گیری به دست آمد (جدول ۲).

از جدول بار تلت و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد که بر پایه آن با در نظر گرفتن $p=0/50$ و $t=2/58$ ، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد. با توجه به توزیع ناهمگن آموزشگران در چهار استان مورد بررسی، به منظور دستیابی به نمونه ها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب استفاده شد، به نحوی که بر مبنای حجم جامعه آماری در هر یک از استان ها، شمار نمونه متناسب به هر یک از طبقه ها اختصاص یافته و پرسشنامه ها به صورت تصادفی در بین اعضای نمونه آماری توزیع شد (جدول ۱).

جدول ۱- شاخص های برازندگی مدل معادله های ساختاری پژوهش

شماره	نام استان	شمار آموزشگران	شمار نمونه اختصاص یافته
۱	آذربایجان شرقی	۶۱	۴۳
۲	آذربایجان غربی	۶۹	۵۰
۳	زنجان	۶۳	۴۴
۴	اردبیل	۱۰۲	۷۳
	کل	۲۹۵	۲۱۰

ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که برای تدوین آن و برای استخراج متغیرها از منبع های مختلفی استفاده شده بود که در جدول (۲) به تفکیک هر یک از بخش ها به مهم ترین این منبع ها اشاره شده است. افزون بر بخش مشخصه های فردی-حرفه ای، پرسشنامه در بخش اصلی شامل پرسش های مرتبط با سنجش عملکرد شغلی آموزشگران در قالب دو مؤلفه

جدول ۲- خلاصه نتایج به دست آمده در مورد برازش مدل های اندازه گیری تحقیق و منبع های استخراج متغیرها

منبع های اصلی استفاده شده	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان	سازه های اصلی
مؤذن و همکاران (۱۳۹۰): مؤذن و همکاران (۱۳۹۲): ان زولوا (۲۰۱۴)	۰/۷۳۱ ۰/۷۲۳ ۰/۷۷۹	تعیین هدف های آموزشی مناسب و تبدیل آنها به هدف های رفتاری/عملکردی استفاده از محتوا و منبع های علمی روزآمد و کوشش برای طرح مباحث جدید تدوین طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب	عملکرد وظیفه ای اصلی	
	۰/۷۵۵ ۰/۷۲۳ ۰/۷۰۳	استفاده از روش تدریس اثربخش متناسب با هدف ها و محتوای درس انتقال مطالب اساسی درس به فراگیران بیان مثال های روشن، مناسب و کاربردی مرتبط با موضوع مورد تدریس		
	۰/۶۹۲ ۰/۷۵۷	خلاصه و نتیجه گیری از مطالب تدریس شده در پایان کلاس ارزشیابی مناسب از سطح یادگیری و پیشرفت فراگیران با توجه به هدف های درس		
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/528$, $CR=0/903$, $MSV=0/341$ و $ASV=0/299$				عملکرد شغلی

ادامه جدول ۲

منبع های اصلی استفاده شده	بار عملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان	سازه های اصلی
حجازی و ایروانی (۱۳۸۱)؛ مؤذن و همکاران (۱۳۹۰)؛ مؤذن و همکاران (۱۳۹۲)	۰/۴۹۴ ۰/۶۱۷ ۰/۷۶۰ ۰/۷۱۶ ۰/۶۳۰ ۰/۷۰۵ ۰/۷۲۷ ۰/۷۱۷	بهره‌گیری از اردوهای آموزشی برای تکمیل و بهبود کیفیت یادگیری فراگیران توجه به حضور و غیاب فراگیران ارایه باز خورد های مناسب به فراگیران در زمینه وضعیت درسی آنان ارایه تکلیف ها و فعالیت های مناسب به فراگیران در راستای موضوع های مورد تدریس استفاده از فناوری ها و رسانه های کمک آموزشی در فرایند تدریس فراهم کردن محیط کلاسی گرم و صمیمی برای فراگیران مشارکت دادن و درگیر کردن فراگیران در جریان یادگیری و آموزش ایجاد انگیزه و رغبت در فراگیران برای تحقیق بیشتر	عملکرد و وظیفه ای حمایتی	
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/525$, $CR=0/868$, $MSV=0/314$ و $ASV=0/278$				
رجیبی (۱۳۹۱)؛ ملکی (۱۳۸۸)؛ برادران و همکاران (۱۳۹۵)	۰/۹۳۶ ۰/۹۵۳ ۰/۹۲۱ ۰/۷۷۲	دانش پایه و عمومی در حوزه کشاورزی آشنایی با فناوری های به روز و جدید در حوزه کشاورزی آشنایی با سیاست ها، برنامه ها و مسئله های جاری بخش کشاورزی آشنایی با اصول و فنون تدریس و یادگیری	صلاحیت های شناختی	
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/807$, $CR=0/948$, $MSV=0/298$ و $ASV=0/206$				
رجیبی (۱۳۹۱)؛ ملکی (۱۳۸۸)؛ صفا (۱۳۸۷)	۰/۷۷۳ ۰/۸۰۰ ۰/۸۶۵ ۰/۸۵۰ ۰/۸۵۱	تجربه و مهارت عملی در زمینه کشاورزی مهارت در استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی به ویژه رایانه و اینترنت مهارت در پژوهش و انجام فعالیت های تحقیقاتی توانایی در برقراری ارتباط با مراکز علمی - پژوهشی به منظور کاربرد آموزش های خود مهارت های کسب و کار و خوداشتغالی	صلاحیت های مهارتی	صلاحیت های پایه
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/686$, $CR=0/916$, $MSV=0/245$ و $ASV=0/207$				
سبحانی نژاد، مهدی و تزدان (۱۳۹۴)؛ برادران و همکاران (۱۳۹۵)	۰/۸۴۹ ۰/۸۹۸ ۰/۸۶۲ ۰/۸۴۷ ۰/۸۸۱	تعهد و مسؤلیت پذیری بردباری و انعطاف پذیری صداقت در رفتار و گفتار توان بیان و تفهیم مطالب اعتماد به نفس کافی در تدریس	صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی	
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/752$, $CR=0/928$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				
صفا (۱۳۸۷)؛ کونینگ و لاورمن (۲۰۱۶)	۰/۸۲۴ ۰/۶۶۳ ۰/۸۶۰ ۰/۸۵۵	مهربانی و دلسوزی نسبت به فراگیران علاقه و اشتیاق به کشاورزی و تدریس آن توانایی انگیزش و ایجاد علاقه در فراگیران نگرش خوش بینانه نسبت به فراگیران	صلاحیت های عاطفی	
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/635$, $CR=0/873$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				
صفا و همکاران (۱۳۸۸)؛ برادران و همکاران (۱۳۹۵)	۰/۸۱۹ ۰/۸۲۸ ۰/۸۷۶ ۰/۷۷۸	توانایی در برقراری ارتباط مناسب با فراگیران و حفظ آن رعایت احترام متقابل بین خود و فراگیران خوش رویی و حسن برخورد با فراگیران گشاده رویی و برخورد شایسته با همکاران و والدین فراگیران	صلاحیت های بین فردی	صلاحیت های شخصی
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/683$, $CR=0/896$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				
موحدمحمدی (۱۳۸۲)	۰/۸۷۶ ۰/۷۵۸	آراستگی و ظاهر فیزیکی مناسب توانایی های فیزیکی و جسمانی لازم برای انجام عملیات کشاورزی	صلاحیت های فیزیکی	
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/671$, $CR=0/802$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				
سبحانی نژاد، مهدی و تزدان (۱۳۹۴)؛ کونینگ و لاورمن (۲۰۱۶)	۰/۷۹۸ ۰/۸۷۷ ۰/۸۷۸ ۰/۸۳۲	مهارت در سازماندهی و تدوین محتوای آموزشی مناسب (به ویژه از نظر علمی بودن، قابلیت کاربرد و قابل درک بودن) تسلط به موضوع ها و محتوای درسی از بعد علمی توانایی در استفاده از مطالب علمی و منبع های درسی به روز و جدید برای تدریس توجه به جنبه های نظری و عملی محتوای درس ها به صورت متعادل	صلاحیت های مرتبط محتوا	صلاحیت های آموزشی
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/717$, $CR=0/910$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				

ادامه جدول ۲

منبع های اصلی استفاده شده	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان	سازه های اصلی
رجیبی (۱۳۹۱): برادران و همکاران (۱۳۹۵)	۰/۸۰۴	آشنایی با سبک ها و روش های مختلف تدریس و توانایی انتخاب و کاربرد مناسب آنها در شرایط کلاس	صلاحیت های مرتبط با روش تدریس	صلاحیت های آموزشی
	۰/۸۶۱	آشنایی با مشخصه ها، اصول و روش های تدریس اثربخش		
	۰/۷۸۱	توانایی در برنامه ریزی درسی به ویژه مهارت در تدوین و استفاده از طرح درس		
	۰/۷۲۴	توانایی در استفاده از فناوری ها و رسانه های کمک آموزشی		
	۰/۸۷۸	آشنایی با شیوه های مختلف ارزشیابی و استفاده از شیوه مناسب برای ارزیابی سطح پیشرفت فراگیران		
	۰/۷۳۱	تسلط بر مهارت های عملی در زمینه موضوع های مورد تدریس		
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/638$, $CR=0/913$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				
صفا (۱۳۸۷): سبحانی نژاد، مهدی و تزدان (۱۳۹۴): احمد و همکاران (۲۰۱۲)	۰/۸۰۹	توانایی در برقراری نظم و انضباط و اداره مناسب کلاس	صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی	
	۰/۸۲۲	توانایی در مشارکت دادن و فعال کردن فراگیران در جریان تدریس		
	۰/۸۴۳	مهارت در اداره کلاس به روش گروهی و تشویق فراگیران به فعالیت ها و کار گروهی		
	۰/۷۱۸	رعایت عدالت در برخورد با فراگیران و پرهیز از تبعیض بین آنان در کلاس		
	۰/۸۲۱	مهارت در جلب و حفظ توجه فراگیران در فرایند تدریس و جلوگیری از خستگی آنها در طول کلاس		
	۰/۷۲۷	مهارت در آماده سازی و سازماندهی اثربخش محیط فیزیکی کلاس		
شاخص های روایی و پایایی: $AVE=0/629$, $CR=0/910$, $MSV=0/224$ و $ASV=0/186$				

جدول ۳- خلاصه نتایج به دست آمده در مورد برازش مدل ساختاری تحقیق

شماره	متغیر پنهان درونزا	مقدار R ²	مقدار Q ²
۱	عملکرد و وظیفه ای اصلی	۰/۹۱۸	۰/۵۳۶
۲	عملکرد و وظیفه ای حمایتی	۰/۶۶۶	۰/۴۹۱
۳	صلاحیت های شناختی	۰/۹۳۹	۰/۷۵۰
۴	صلاحیت های مهارتی	۰/۸۰۵	۰/۵۴۹
۵	صلاحیت های مرتبط محتوا	۰/۷۴۶	۰/۵۳۳
۶	صلاحیت های مرتبط با روش تدریس	۰/۸۸۴	۰/۵۵۵
۷	صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی	۰/۶۶۲	۰/۴۱۴
۸	صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی	۰/۸۵۹	۰/۶۲۶
۹	صلاحیت های عاطفی	۰/۸۳۴	۰/۵۱۸
۱۰	صلاحیت های بین فردی	۰/۷۶۹	۰/۵۱۲
۱۱	صلاحیت های فیزیکی	۰/۴۹۴	۰/۳۱۲
۱۲	عملکرد شغلی	۰/۵۳۱	۰/۲۲۶

مقدار استاندارد R²: $R^2 > 0.19$ تأثیر ضعیف؛ $R^2 < 0.067$ تأثیر متوسط و $R^2 < 0.002$ تأثیر قوی
 مقدار استاندارد Q²: $Q^2 > 0.02$ توان ضعیف؛ $Q^2 < 0.15$ توان متوسط و $Q^2 < 0.002$ توان قوی

شرح زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{Communality \times R^2} = 0/693$$

با توجه به اینکه مقدار به دست آمده (یعنی ۰/۶۹۳) برای شاخص GOF بالای ۰/۲۵ می باشد، از این رو، برازش کلی مدل در سطح مطلوبی بوده و در ادامه می توان به آزمون

پس از تأیید مناسب بودن برازش مدل های اندازه گیری تحقیق، در این مرحله به بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق بر پایه دو شاخص R² (بیانگر میزان تأثیر متغیرهای پنهان برونزا بر درونزا) و Q² (نشان دهنده توان پیش بینی مدل) پرداخته شد که نتایج به دست آمده از آنها در جدول (۳) آورده شده است. با توجه به نتایج مندرج در جدول (۳)، مقدار دو شاخص R² و Q² برای متغیر پنهان درونزای مرتبه دوم عملکرد شغلی و همچنین متغیرهای پنهان درونزای مرتبه اول مورد بررسی شامل عملکرد وظیفه ای اصلی، عملکرد وظیفه ای حمایتی، صلاحیت های شناختی، صلاحیت های مهارتی، صلاحیت های مرتبط محتوا، صلاحیت های مرتبط با روش تدریس، صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی، صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی، صلاحیت های عاطفی، صلاحیت های بین فردی و صلاحیت های فیزیکی، در حد مناسب بوده و از این رو، مدل ساختاری تحقیق دارای برازش مطلوب بود.

در نهایت، پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری تحقیق و اطمینان از مناسب بودن آنها، در مرحله سوم به بررسی برازش کلی مدل تحقیق بر پایه شاخص GOF پرداخته شده است. این شاخص به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین متغیرهای درونزا در میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مورد بررسی در مدل به

سطح تحصیلات نشان داد که بیشترین درصد فراوانی در بین پاسخگویان مربوط به آموزشگرانی بود که تحصیلات آنان در سطح کارشناسی (۶۴/۳ درصد) قرار داشت. در زمینه رشته تحصیلی، بنا بر نتایج تحقیق مشخص شد، ۶۶/۷ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کشاورزی و ۳۳/۳ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی در رشته های دیگر بودند.

با توجه به نتایج به دست آمده از توزیع درصد فراوانی آموزشگران بر حسب سطح عملکرد شغلی آنان مشخص شد، بیشترین درصد فراوانی در هر دو مؤلفه عملکرد وظیفه ای اصلی و حمایتی مربوط به سطح متوسط بود (جدول ۴).

جدول ۴- توزیع درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح مؤلفه های عملکرد شغلی

مؤلفه های عملکرد شغلی	پایین	متوسط	بالا
عملکرد وظیفه ای اصلی	۳۳/۳	۴۵/۱	۲۱/۶
عملکرد وظیفه ای حمایتی	۳۶/۴	۴۷/۶	۱۶

نتایج تحقیق در زمینه توزیع درصد فراوانی آموزشگران بر حسب سطح مؤلفه های صلاحیت حرفه ای آنان گویای آن بود که بیشترین درصد فراوانی در همه مؤلفه های مورد بررسی شامل صلاحیت های شناختی، صلاحیت های مهارتی، صلاحیت های مرتبط محتوا، صلاحیت های مرتبط با روش تدریس، صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی، صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی، صلاحیت های عاطفی، صلاحیت های بین فردی و صلاحیت های فیزیکی، در سطح متوسط بود (جدول ۵).

فرضیه های تحقیق پرداخت؛ شایان یادآوری است که به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از مقادیر t-values و ضریب های استاندارد شده مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه های تحقیق استفاده می شود که در ادامه به نتایج به دست آمده از آنها اشاره شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفت. البته، اشاره به این نکته نیز ضروری است که در بخش توصیفی، برای گروه بندی پاسخگویان بر حسب متغیرهای اصلی مورد بررسی شامل عملکرد شغلی و صلاحیت های حرفه ای و مؤلفه های آنها در سطوح پایین (نامطلوب)، متوسط (به نسبت مطلوب) و بالا (مطلوب)، از شاخص تفاوت انحراف معیار از میانگین (ISDM) به صورت زیر استفاده شد (گانگادهارا و همکاران، ۲۰۰۷):

- ۱- پایین $A < \text{mean} - \frac{1}{2} \text{Sd}$ (A):
 ۲- متوسط $\text{mean} - \frac{1}{2} \text{Sd} \leq B \leq \text{mean} + \frac{1}{2} \text{Sd}$ (B):
 ۳- بالا $C > \text{mean} + \frac{1}{2} \text{Sd}$ (C):

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق گویای آن بود که ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان مورد بررسی را مردان و در حدود ۲۴/۳ درصد از آنان را زنان تشکیل دادند. با توجه به نتایج کسب شده، میانگین سن و پیشینه تدریس آموزشگران به ترتیب ۳۸/۲۸ و ۱۳/۲۸ سال بود. از نظر محل تولد، ۴۸/۱ درصد از پاسخگویان در روستا و ۵۱/۹ درصد در شهر متولد شده بودند. همچنین، ۱۶/۲ درصد از آموزشگران مجرد و بیشتر آنان (یعنی ۸۳/۸ درصد) متأهل بودند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب

جدول ۵- توزیع درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح مؤلفه های صلاحیت حرفه ای

سطح مؤلفه ها (بر حسب درصد)			مؤلفه ها	صلاحیت ها
پایین	متوسط	بالا		
۳۶/۳	۴۰/۲	۲۳/۵	صلاحیت های شناختی	صلاحیت های پایه
۳۵/۱	۳۸/۶	۲۶/۳	صلاحیت های مهارتی	
۲۹/۵	۴۸/۲	۲۲/۳	صلاحیت های مرتبط محتوا	صلاحیت های آموزشی
۲۸/۸	۴۳/۱	۲۸/۱	صلاحیت های مرتبط با روش تدریس	
۲۷/۳	۴۰/۶	۳۲/۱	صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی	
۲۴/۹	۳۹/۹	۳۵/۲	صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی	صلاحیت های شخصی
۲۷/۹	۴۲/۴	۲۹/۷	صلاحیت های عاطفی	
۲۶/۱	۴۰/۴	۳۳/۵	صلاحیت های بین فردی	
۲۸/۲	۴۵/۷	۲۶/۱	صلاحیت های فیزیکی	

بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر پرداخته شده که نتایج به دست آمده در جدول (۶) و نگاره (۲) آورده شده است.

همان طور که از جدول (۶) پیداست مقدارهای t -values محاسبه شده برای همه رابطه‌های مورد بررسی در چارچوب مفهومی تحقیق از ۱/۹۶ بیشتر بوده و در نتیجه، هر سه فرضیه تحقیق تأیید شدند.

در این بخش با توجه به رابطه های فرض شده در چارچوب مفهومی پژوهش، به بررسی اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته تحقیق با استفاده از روش مدل سازی معادله های ساختاری و نرم افزار Smart PLS، در دو حالت اعداد معناداری (با استفاده از فرمان خودگردان سازی) برای آزمون فرضیه های پژوهش و برآورد استاندارد (با استفاده از فرمان الگوریتم) برای

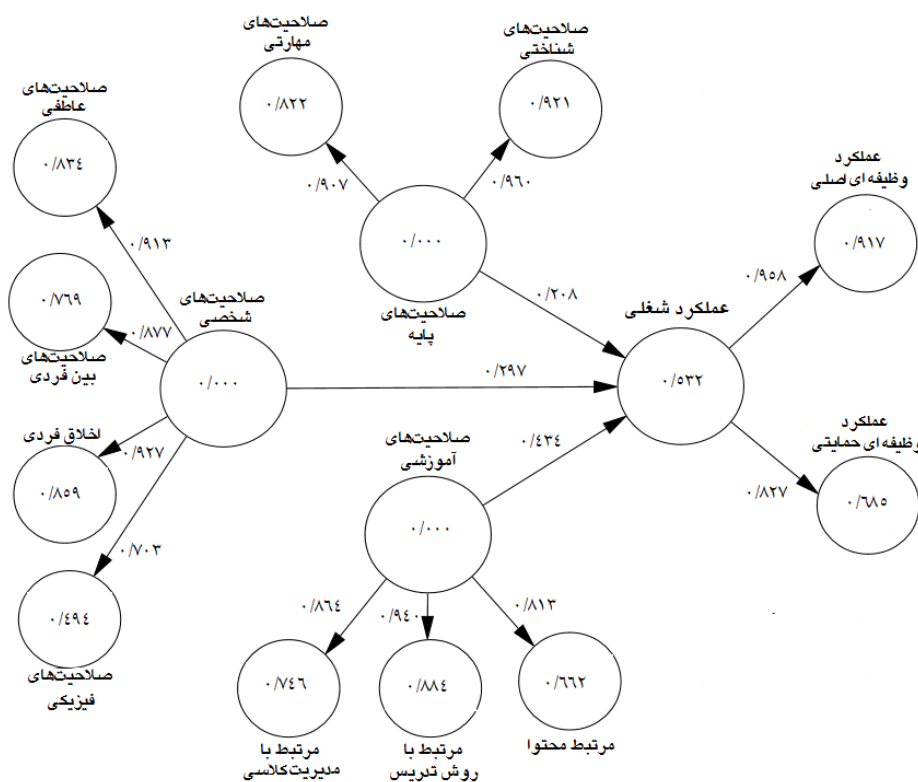
جدول ۶- خلاصه نتایج به دست آمده از مدل ساختاری کلی تحقیق

فرضیه تحقیق	ضریب استاندارد شده	خطای استاندارد	مقادیر t	نتیجه آزمون	Sig.
صلاحیت های پایه ← عملکرد شغلی	۰/۲۰۸	۰/۰۵۵	۲/۱۵۲**	تأیید فرضیه ۱	۰/۰۰
صلاحیت های شخصی ← عملکرد شغلی	۰/۲۹۷	۰/۰۷۷	۳/۸۳۶**	تأیید فرضیه ۲	۰/۰۰۴
صلاحیت های آموزشی ← عملکرد شغلی	۰/۴۳۴	۰/۰۸۵	۵/۰۸۶**	تأیید فرضیه ۳	۰/۸۹

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

صلاحیت های آموزشی در حدود ۵۳/۲ درصد از واریانس عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های مورد ارزیابی را تبیین کردند.

همچنین، همان گونه که از نتایج به دست آمده از نگاره (۲) مشخص می شود، در مجموع سه مؤلفه صلاحیت حرفه ای شامل صلاحیت های پایه، صلاحیت های شخصی و



نگاره ۲- مدل ساختاری کلی تحقیق در حالت برآورد ضریب های مسیر

بحث و نتیجه گیری

با توجه به لزوم بهبود سطح عملکرد شغلی آموزشگران به عنوان یکی از رکن های اصلی آموزش های کشاورزی در هنرستان ها از یک سو و اهمیت صلاحیت های حرفه ای به منزله یکی از متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی از سوی دیگر، این تحقیق با هدف اصلی بررسی تأثیر مؤلفه های صلاحیت حرفه ای شامل صلاحیت های پایه، شخصی و آموزشی بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی در استان های شمال غرب کشور انجام گرفت. با توجه به نتایج تحقیق فرضیه ۱ تحقیق تأیید شد، به طوری که صلاحیت های پایه آموزشگران هنرستان های کشاورزی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی داری داشت. این یافته با نتایج پژوهش های کونینگ و لاورمن (۲۰۱۶) و احمد و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی داشت.

آنچه مسلم است، وجود صلاحیت های پایه در آموزشگران هنرستان های کشاورزی سبب می شود تا آنان شناخت و درک بهتری راجع به نیازها و موضوع های بخش کشاورزی داشته و با داشتن دانش پایه و عمومی در حوزه کشاورزی، آگاهی کافی از سیاست ها و برنامه های جاری بخش کشاورزی و آشنایی با فناوری های به روز و جدید، بتوانند وضعیت بخش کشاورزی و محیط پیرامونی آن را به طور دقیق تری مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهند و در نتیجه، مطالب و محتوای تخصصی درس های خود را در ارتباط بیشتر با شرایط جامعه و به شکل کاربردی تر و هدفمندتری به فراگیران انتقال داده و عملکرد شغلی خود را به شکل بهتری ایفا کنند. از سوی دیگر، با توجه به اینکه ماهیت آموزش های کشاورزی تأکید بیشتر بر یادگیری مهارت های عملی و کاربردی با مشارکت فعال خود فراگیران بوده و به عبارت دیگر، یاددهی مهارت های عملی بخش جدا ناپذیر آموزش های کشاورزی به شمار می رود، از این رو، داشتن صلاحیت های مهارتی را می توان یکی از اصلی ترین عامل های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آموزشگران در نظر گرفت؛ چرا که آموزشگران تنها هنگامی می توانند مهارت های عملی را به فراگیران آموزش دهند که در وهله نخست خود دارای چنین قابلیت ها و صلاحیت هایی باشند.

اهمیت این موضوع به اندازه ای است که صفا (۱۳۸۷) بهبود سطح عملکرد آموزشگران کشاورزی را در گرو تقویت صلاحیت های پایه مهارتی همچون تجربه و مهارت عملی در زمینه کشاورزی به منظور سوق دادن فراگیران به سوی یادگیری تجربی و آموزش از راه عمل کردن، مهارت در استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی در راستای روزآمد بودن و استفاده از این فناوری های برای تدوین و ارائه محتوای مناسب، توانایی در برقراری ارتباط با مراکز علمی - پژوهشی به منظور کاربردی کردن آموزش های شان به فراگیران و مهارت های کسب و کار و خوداشتغالی برای انتقال روحیه کارآفرینی به فراگیران و راهنمایی آنان به سوی راه اندازی کسب و کار، می داند. بر پایه نتایج این تحقیق مشخص شد که صلاحیت های شخصی آموزشگران هنرستان های کشاورزی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی داری داشت (تأیید فرضیه ۲).

این یافته با نتایج پژوهش های مؤذن و همکاران (۱۳۹۲)، مؤذن و همکاران (۱۳۹۰)، حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) و کونینگ و لاورمن (۲۰۱۶) همخوانی داشت. در این زمینه، با توجه به اینکه گام نخست برای تدریس و آموزش اثربخش، برقراری ارتباط مناسب با فراگیران می باشد، از این رو، صلاحیت های بین فردی به مثابه یکی از زیرمؤلفه های اصلی صلاحیت های شخصی و داشتن ویژگی هایی همچون توانایی در برقراری ارتباط مناسب با فراگیران و حفظ آن، رعایت احترام متقابل بین خود و فراگیران، خوش رویی و حسن برخورد با فراگیران و گشاده رویی و برخورد شایسته با همکاران و والدین فراگیران، یک شرط ضروری برای بهبود عملکرد شغلی آموزشگران که مخاطبان اصلی آنان را فراگیران تشکیل می دهند، به شمار می آید.

به موازات چنین صلاحیت هایی، ایجاد و تقویت صلاحیت های مرتبط با اخلاق فردی (مانند تعهد و مسئولیت پذیری، بردباری و انعطاف پذیری، صداقت در رفتار و گفتار و توان بیان و تفهیم مطالب) و صلاحیت های عاطفی (مانند مهربانی و دلسوزی نسبت به فراگیران، علاقه و اشتیاق به کشاورزی و تدریس آن، توانایی انگیزش و ایجاد علاقه در فراگیران و نگرش خوش بینانه نسبت به فراگیران) در آموزشگران کشاورزی می تواند به آنان

و جدید برای تدریس و یا توجه آموزشگران به جنبه های نظری و عملی محتوای درس ها و برقراری تعادل مناسب بین آنها، به شکل شایان توجهی می تواند عملکرد شغلی به ویژه عملکرد وظیفه ای اصلی آموزشگران را تحت تأثیر قرار داده و کیفیت آموزش آنان را افزایش دهد.

به رغم اهمیت محتوا، در صورتی که از روش تدریس مناسب برای ارایه محتوا استفاده نشود، حتی در صورت اثربخش بودن محتوای آموزشی، ممکن است که فرایند یادگیری هنرآموزان ناقص مانده و یادگیری مورد انتظار در آنها ایجاد نشود. به عبارت دیگر، وجود صلاحیت های مرتبط با تدریس در آموزشگران اعم از آشنایی آنان با سبک ها و روش های مختلف تدریس و توانایی انتخاب و کاربرد مناسب آنها در شرایط کلاس، آشنایی با مشخصه ها، اصول و روش های تدریس اثربخش، توانایی در برنامه ریزی درسی، توانایی در استفاده از فناوری ها و رسانه های کمک آموزشی و استفاده از شیوه مناسب برای ارزیابی سطح پیشرفت فراگیران، پیش شرط ضروری برای بهبود عملکرد شغلی آنان به شمار می رود.

البته، شایان یادآوری است که با توجه به ماهیت آموزش های کشاورزی به ویژه در سطوح پایه همچون هنرستان ها که بایستی تأکید بیشتری بر تقویت مهارت های عملی هنرآموزان صورت گیرد، تسلط بر مهارت های عملی در زمینه موضوع های مورد تدریس یکی دیگر از موارد صلاحیت های مرتبط با روش تدریس است که به موازات دیگر صلاحیت ها نقش مهمی در کمک به آموزشگران برای ایفای بهتر نقش آموزشی شان و در نهایت، بهبود سطح عملکرد شغلی آنان دارد. افزون بر صلاحیت های مرتبط با تدوین محتوا و انتخاب و استفاده از روش تدریس مناسب، یکی دیگر از زیرمؤلفه های صلاحیت های آموزشی که بر پایه نتایج این تحقیق بر آن تأکید شده است، صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی می باشد. به هر حال، با توجه به اینکه بخش شایان توجهی از فرایند برنامه ریزی درسی و وظایف شغلی آموزشگران در محیط کلاس به رخ می دهد، ضروری است آموزشگران برای بهبود عملکرد وظیفه ای خود اعم از اصلی یا حمایتی، دارای برخی صلاحیت های مرتبط با مدیریت کلاسی باشند تا بتوانند با ایجاد بستر و شرایط

در جلب اعتماد فراگیران و برقراری یک ارتباط دوستانه و تعاملی با آنان کمک کند که این موضوع نیز به نوبه خود مسیر بهبود عملکرد شغلی آموزشگران را هموار می سازد. اهمیت این موضوع با در نظر گرفتن این واقعیت که فراگیران در هنرستان های کشاورزی به لحاظ سنی و شخصیتی در شرایطی قرار دارند که به آسانی تحت تأثیر اطرافیان خود به ویژه والدین، آموزشگران و غیره قرار داشته و از رفتار آنان الگوسازی می کنند، دو چندان است، چراکه در صورت مشاهده چنین مشخصه ها و صلاحیت هایی در آموزشگران، انگیزه بیشتری برای یادگیری پیدا کرده و با آنان ارتباط بهتری برقرار می کنند که این موضوع به معنای آسانگری شرایط برای بهبود عملکرد شغلی آموزشگران می باشد.

البته، افزون بر صلاحیت های بین فردی، اخلاق فردی و عاطفی به عنوان سه زیرمؤلفه اصلی صلاحیت های شخصی، صلاحیت های فیزیکی یکی دیگر از زیرمؤلفه های صلاحیت های شخصی هستند که با توجه به ماهیت فیزیکی و عملی فعالیت های کشاورزی، از عامل های اصلی برای ایفای بهتر نقش آموزشگران هنرستان های کشاورزی و انجام وظایف شغلی شان به شمار می آیند. افزون بر نتایج اشاره شده، بخش دیگری از نتایج این تحقیق نشان داد، فرضیه ۳ تحقیق نیز تأیید شده و صلاحیت های آموزشی آموزشگران هنرستان های کشاورزی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی داری داشت. این یافته با نتایج پژوهش های مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) و احمد و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی داشت. از آنجایی که آموزش را می توان وظیفه اصلی آموزشگران دانست، از این رو، به هر اندازه آنان دارای قابلیت ها و صلاحیت های بالاتری در این زمینه به ویژه در ارتباط با تدوین محتوای اثربخش، انتخاب و استفاده از روش تدریس مناسب و سازماندهی و مدیریت کلاسی مناسب باشند و به عبارت بهتر، دارای صلاحیت های آموزشی بالایی باشند، به شکل بهتری می توانند وظایف آموزشی خود را انجام داده و عملکرد شغلی بالایی را از خود نشان دهند. در این زمینه، مهارت آموزشگران در سازماندهی و تدوین محتوای آموزشی مناسب به ویژه از نظر علمی و کاربردی بودن و توانایی آنان در استفاده از مطالب علمی و منبع های درسی به روز

۱- با توجه به تأثیر مثبت و معنی دار صلاحیت های پایه بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی، ضرورت دارد، در انتخاب و گزینش آموزشگران سطح صلاحیت های دانشی و شناختی و به ویژه صلاحیت های مهارتی آنان به طور دقیق مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد.

۲- با توجه به تأثیر مثبت و معنی دار صلاحیت های آموزشی بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی، لازم است با برگزاری مستمر دوره های آموزشی ضمن خدمت و تشویق آموزشگران به شرکت در این دوره ها، صلاحیت های آموزشی آنان به ویژه در زمینه های همچون برنامه ریزی درسی و تدوین طرح درس، استفاده از روش های تدریس اثربخش و اصول و فنون مدیریت کلاسی تقویت شود. در این زمینه، انجام نیازسنجی آموزشی از آموزشگران می تواند منجر به شناسایی دقیق تر نیازهای آموزشی آنان و در نتیجه، اثربخش تر شدن دوره های آموزشی شود.

لازم، فضای مناسبی را برای آسانگری یادگیری هنرآموزان فراهم سازند؛ برای نمونه، توانایی آموزشگران در برقراری نظم و انضباط و اداره مناسب کلاس و یا مهارت آنان در آماده سازی و سازماندهی اثربخش محیط فیزیکی کلاس، می تواند به آموزشگران کمک کند تا آنان به شکل بهتری محتوای آموزشی را به فراگیران انتقال دهند. به همین ترتیب، توانایی آموزشگران در مشارکت دادن و فعال کردن فراگیران در جریان تدریس و تشویق آنان به فعالیت ها و کار گروهی، به طور مستقیم با بهبود عملکرد وظیفه ای آموزشگران ارتباط داشته و سرعت یادگیری فراگیران را افزایش می دهد. در مجموع، همان گونه که نتایج این تحقیق نشان داد، صلاحیت های آموزشی یکی از اصلی ترین متغیرهای اثرگذار بر عملکرد شغلی آموزشگران بوده و در بین دیگر صلاحیت ها، بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشت. بنا بر نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهاد های زیر ارائه می شود:

منبع ها

- برادران، م.، خسروی پور، ب. و عبادی، ب. (۱۳۹۵). مباحث بنیادی در آموزش عالی کشاورزی. اهواز: انتشارات دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین اهواز.
- بردبار، ب. و موسوی، ن. (۱۳۹۰). به کارگیری کارآفرینی در کشاورزی: موانع و راهکارهای پیشرو. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین، ۲۸ و ۲۹ آذر ماه ۱۳۹۰، صص ۴۰-۳۲.
- بهادری، م. و صدیقی، ح. (۱۳۹۳). فراتحلیل عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی. پنجمین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران و اولین کنفرانس بین المللی خدمات مشاوره ای روستایی در آسیا و اقیانوسیه: تسهیل اطلاعات و نوآوری ها برای توانمندسازی کشاورزان خانوادگی، دانشگاه زنجان، ۱۱-۱۳ شهریور ماه، صص ۹-۱۰.
- حاجی میررحیمی، د. و حسینی، م. (۱۳۸۱). استراتژی تحقق قابلیت های حرفه ای و تأمین نیازهای آموزشی و حرفه ای آموزشگران موسسات آموزش عالی کشاورزان ایران. مجله علوم کشاورزی، ۹ (۱)، صص ۱۴۵-۱۲۵.
- حجازی، ی. و ایروانی، م. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۲۲ (۲)، صص ۱۸۹-۱۷۱.
- حلاجیان، ا.، ثریایی، ع. و حسین زاده احمدی، ف. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با روش AHP. فصلنامه مدیریت، ۹، صص ۱۲۸-۱۱۰.
- درخشان فر، ت. و آریین مهر، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه صلاحیت های حرفه ای معلمان و عملکرد شغلی آنها در

مدارس ابتدایی شهر ری. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا، تهران، ۱۳ اسفند ۱۳۹۳، صص ۱۵-۱.

رجبی، س.، پاپ‌زن، ع.، اعمی، ت. و سلیمانی، ع. (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی با بهره‌گیری از روش دلفی: مطالعه موردی در استان کرمانشاه. فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹ (۳۵)، صص ۱۵۸-۱۴۶.

سبحانی‌نژاد، م. و تزدان، ا. (۱۳۹۴). تبیین چارچوب صلاحیت حرفه‌ای مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای. دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی و آموزشی، ۴ (۸)، صص ۸۸-۶۳.

صفا، ل. (۱۳۸۷). بررسی عوامل تبیین‌کننده کیفیت آموزش عالی کشاورزی از دیدگاه اعضای هیأت علمی و دانشجویان رشته‌های کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران.

صفا، ل.، ایروانی، ه.، و شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۸۸). توافق‌سنجی دیدگاه اساتید و دانشجویان رشته‌های کشاورزی پیرامون میزان تأثیر هر یک از مؤلفه‌های تبیین‌کننده کیفیت در کیفیت آموزش عالی کشاورزی (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). فصلنامه علوم کشاورزی ایران، ۴۰ (۱)، صص ۹۴-۸۵.

عسگری، ب.، پورسلطانی زرنندی، ح.، آقایی، ن. و فتاحی، ج. (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. مجله مدیریت و فیزیولوژی ورزشی، ۱ (۲)، صص ۱۹-۲۸.

علیخانی دادوکلاهی، م.، چرمچیان لنگرودی، م.، نوری، م. و اصغرنژاد، ل. (۱۳۹۲). موانع و راهکارهای افزایش عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران. کنفرانس علوم کشاورزی و محیط زیست، شیراز، ۱۵ اسفند ۱۳۹۲، صص ۱۶-۱.

ملکی، ح. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌معلمی. تهران: انتشارات مدرسه.

موحد محمدی، ح. (۱۳۹۲). آموزش کشاورزی. تهران: انتشارات موسسه توسعه روستایی ایران.

مؤذن، ز.، موحد محمدی، ح.، رضوانفر، ا. و پورآتشی، م. (۱۳۹۲). بررسی عملکرد شغلی مدیران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران از دیدگاه آموزشگران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴ (۲)، صص ۲۲۰-۲۱۱.

مؤذن، ز.، موحدی محمدی، ح.، رضوانفر، ا. و میرترابی، م. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. فصلنامه رهیافتی‌نود در مدیریت آموزشی، ۱ (۵)، صص ۱۳۴-۱۱۵.

نوروزی، ا.، شریعت‌زاده، م. و چیذری، م. (۱۳۸۵). مشکلات نظام آموزش متوسطه کشاورزی در ارتباط با نیازهای بازار کار. مجموعه مقالات سومین کنفرانس علمی در آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، ۲۹ و ۳۰ فروردین ماه ۱۳۸۵، صص ۴۹-۳۱.

Ahmed, M., Hussain, I., Ahmed, M., Ahmed, S. and Qamarud Din, M. (2012). A study of the factors affecting the professional performance of teachers at higher education level in Khyber Pakhtunkhwa. Academic Research International, 2 (2), pp. 336-341.

Alkan, F. and Erdem, E. (2014). The relationship between metacognitive awareness, teacher self-efficacy and chemistry competency perceptions. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 143, pp. 778-783.

Antoniou, P. and Kyriakides, L. (2012). A dynamic integrated approach to teacher professional development: Impact and sustainability of the effects on improving teacher behavior and student outcomes. Teaching and Teacher Education, 29, pp. 1-12.

Arabi, G. and Shahwali, M. (2000). Creating of compatibility knowledge in students (BS) of agricultural extension and education for challenge with changes. *Journal of Agricultural Economic and Development*, 9 (34), pp. 281-300.

Bartlett, J., Kotrlik, J. and Higgins, C. (2001). Organizational research: Determining appropriation sample size in survey research, *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19 (1), pp. 43-50.

Copelland, S. (2004). Classroom management techniques. Resaerch Report, Assessment Criteria, Modified from the Assessment Criteria Benchmarks for New Mexico Teacher Competncies for Licensure Levels.

Daniel, L. (2008). The relationship between perceived teacher empowerment and principal use of power. Unpublished Ph.D. Dissertation, Department of Educational Foundations Leadership and Technology, Auburn University.

Gangadharappa, H., Pramod, K., and Shiva, K. (2007). Gastric floating drug delivery systems: A review. *Indian Journal of Pharmaceutical Education and Research*, 41, pp. 295-305.

Gray, C. and Stark, P. (2007). *Essential teaching skills*. UK: Nelson Thornes Publisher.

Konig, J. and Lauer mann, F. (2016). Teachers professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, pp. 9-19.

Logan, K. (2014). Exploring the construct validity of principal ratings as a measure of teacher performance using meta-analysis. Ph.D. Dissertation, Faculty of the graduate School of the University of Minnesota, USA.

Mohamad, M. and Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 674-682.

Monica Hu, M. (2010). Developing a core competency model of innovative culinary development. *International Journal of Hospitality management*. 29 (4), pp. 582-590.

Morhed, G. (1995). *Organizational Behavior*. USA: Houghton Mifflin Company.

Nijveldt, M., Mieke, B., Douwe, B., Nico, V. and Theo, W. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. *International Journal of Educational Research*, 43(1&2), pp. 89-102.

Nzulwa, J. (2014). Motivational factors affecting high school teachers, professional conduct and work performance: A case of public high schools in Nairobi city. *International Journal of Humanities and Social Service*, 4 (3), pp. 60-66.

Oluwakemi, A. and Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15 (8), pp. 198-204.

Prasertcharoensuka, T., Somprachb, K. and Ngangc, T. (2015). Influence of teacher competency factors and students' life skills on learning achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, pp. 566-572.

Roberts, T. and Dyer, J. (2004). Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 45(4), pp. 82-95.

Teferi, M. (2014). Factors affecting teachers' job performance in public secondary schools of west Hararghe Zone, Oromia regional state. M.A. Thesis, Department of Educational Planning and Management, School of Graduate Studies, Haramaya University.

Tett, R. and Burnet, D. (2003). A personality trait-based interactions model of job performance. *Journal Appl Psychol.* 88(3), pp. 500-517.

Effect of Professional Competence Components on Agriculture High Schools Educators' Job Performance in the North West Provinces

L. Safa¹, K. Azarnejad²

1- Assistant professor, Faculty of Agriculture, University of Zanjan

2- MSc Student, Faculty Agriculture, University of Zanjan

Abstract

Given the vital importance of job performance and the key role of educators as one of the main foundations of education, recognizing the effective variables on improving the job performance of the educators is essential particularly professional competencies. Therefore, the main purpose of this research was to study the effect of professional competence components on agriculture high schools educators' job performance in the north west provinces. The statistical population consisted of all educators of agriculture high schools in the four provinces of Iran, including West Azerbaijan, East Azerbaijan, Ardebil and Zanjan (N=295), of which a sample size of 210 person was selected using stratified random sampling method. Data were collected using the research-made questionnaire. Content validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts. Furthermore, based on the values of Average Variance Extracted ($0.525 < AVE < 0.807$) and Composite Reliability ($0.802 < CR < 0.948$), the questionnaire had appropriate convergent validity and reliability. Similarly, Considering being greater the AVE values than Average Shared Squared Variance and Maximum Shared Squared Variance, the questionnaire had suitable divergent validity. The Structural Equation Modeling (SEM) multivariate technique (Partial Least Squares) was used to analyze data and for this purpose, Smart PLS software was applied. The results showed that three main components of professional competency namely basic competencies ($\beta=0.208$, $\rho=0.01$), personal competencies ($\beta=0.297$, $\rho=0.01$) and educational competencies ($\beta=0.434$, $\rho=0.01$) had a positive and significant effect on agriculture high schools educators' job performance, explaining about 53 percent of its variances. In total, it can be concluded that the improvement and development of educators' professional competencies in agriculture high schools can directly increase the level of their job performance.

Index Terms: Educators, Agriculture High School, Professional Competence, Job Performance.

Corresponding Author: L. Safa

Email: safa@znu.ac.ir

Received: 21/5/2017 ; **Accepted:** 4/9/2017