

تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهر اردبیل بر مبنای برنامه درسی (یک مطالعه کیفی)

ابراهیم طاهری نمهیل^۱

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیل - ایران

عبدالله نصیرزاده

کارشناسی ارشد ریاضی آموزش و پرورش - ایران

زهرا رستمی برندق

دانش دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس بنت الهدی صدر اردبیل - ایران

چکیده:

مدارس بهتر از معلمانی که در آنها تدریس می‌کنند نیستند و توسعه حرفه‌ای کلید اصلی پیشرفت معلمان و رشد حرفه‌ای آنها است. پژوهش حاضر باهدف تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان در برنامه درسی و به‌صورت کیفی و به شیوه تحلیل مضمون انجام شده است. بدین منظور با ۱۴ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی در شهر اردبیل که به‌صورت هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند، مصاحبه نیمه ساختاریافته، انجام شده است. در این پژوهش از روش شبکه مضامین استفاده شد. روایی و پایایی پژوهش با استفاده از روش گوبا و لینکن (۱۹۸۵) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پس از تکمیل فرایند مصاحبه‌ها و کدگذاری، تعداد ۷۷ مضمون پایه، ۱۸ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر در خصوص توسعه حرفه‌ای معلمان شناسایی شد. مضامین اصلی عبارت بودند از: ۱. عوامل فردی، ۲. عوامل سازمانی، ۳. عوامل مدیریتی. بررسی الگوها و مدل‌های ارائه شده برای توسعه حرفه‌ای مربیان و معلمان نشان داد که این الگوها تمامی جنبه‌ها و مولفه‌های توسعه حرفه‌ای را مدنظر قرار نداده‌اند از این رو، پژوهش حاضر الگویی را شناسایی و ارائه می‌کند که شامل مولفه‌های سه‌گانه فردی، سازمانی و مدیریتی و روابط متقابل بین این مولفه‌ها بوده و با ویژگی‌های معلمان مقطع متوسطه سازگار می‌باشد.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، الگو، معلمان، متوسطه دوم، برنامه درسی.

مقدمه

در هزاره سوم کارکرد دستگاه تعلیم و تربیت فراتر از پاسخ‌گویی به نیازهای سنتی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل بقا و رقابت در فضای متغیر و متحول به شمار می‌رود، به‌گونه‌ای که نمی‌توان از توسعه‌یافتگی کشوری بدون برخورداری از یک نظام آموزشی سخن به میان آورد (لیسی بیل، ۲۰۱۶). معلمان، نه‌تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به‌منظور بهبود سیستم‌های آموزشی هستند بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شوند (ویلگاز- رایمرز، ۲۰۰۳)؛ اما آنچه در کانون این تلاش‌ها، به‌منظور شناخت توسعه حرفه‌ای مشترک است یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یادگرفتن و انتقال دانش به عمل برای کمک به پیشرفت دانش آموزان است (آوالوس، ۲۰۱۱). لازمه موفقیت تلاش‌های انجام‌شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان، است. از این‌رو در ده گذشته، کانون بحث و گفت‌وگو پیرامون کیفیت مدارس اثربخش، هرچه بیشتر متوجه توسعه حرفه‌ای معلمان، بوده است (ریشر و همکاران، ۲۰۱۱).

توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی‌شده به‌منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند» (گاسکی، ۲۰۰۰). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، باین‌حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را دربر می‌گیرد (ریشر و همکاران، ۲۰۱۱). توسعه حرفه‌ای فرایندی مداوم از آموزش‌های گروهی و فردی است که معلمان را به‌صورت انفرادی، گروهی و حتی در قالب

انجمن‌های حرفه‌ای توانمند می‌سازد تا بتوانند تصمیمات پیچیده بگیرند، مشکلات را شناسایی و حل کرده و بین نظریه و عمل درزمینه خروجی‌های دانش آموزان ارتباط برقرار کنند. منظور از توسعه حرفه‌ای معلمان فرایندی مداوم برای آموزش و تربیت معلم است که طی آن دانش، بینش و مهارت معلمان افزایش یابد؛ به‌طوری‌که آن‌ها بتوانند به‌عنوان معلم حرفه‌ای در حیطه آموزش فعالیت کنند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت کیفیت توسعه حرفه‌ای به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از «کیفیت آموزش» است (گنسر، ۲۰۰۰).

در سال‌های اخیر، ادبیات توسعه حرفه‌ای معلمان درزمینه اصلاح و توانمندسازی مدرسه بر این باور استوارشده که دلیل عمده یادگیری و موفقیت دانش آموزان، اثربخشی معلمان است (فینفتر - روزنبلو و پری - هازان، ۲۰۱۶؛ آنتونیو و کایریاکیداس، ۲۰۱۵). از طرفی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه نشانگر این است که برنامه توسعه حرفه‌ای مداوم و باکیفیت بالا در توسعه تفکر معلمان و اثربخشی آنان در امر آموزش و یادگیری نقش مهمی دارد (لوین، ۲۰۱۴). برنامه توسعه حرفه‌ای بر درک مثبت (هریس، کیل و موسون، ۲۰۱۱)، باورها و رفتار ارتباطی معلمان (سدووا، سیدلاسیک و اسوارسیک، ۲۰۱۶)، شیوه‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴)، مدیریت کلاس (نین لاوان، ۲۰۱۷) مؤثر است.

درزمینه توسعه حرفه‌ای معلمان، پژوهش‌های متعددی انجام‌شده و الگوها و مؤلفه‌های متفاوتی نیز ارائه‌شده است. در جدول زیر خلاصه‌ای از این مؤلفه‌ها ارائه‌شده است.

جدول ۱) بررسی پیشینه پژوهش

مؤلفه‌ها	پژوهشگران
درس پژوهی	کریمی، سراجی و معروفی (۱۳۹۶) خاک‌باز، فدایی و موسی پور (۱۳۸۷)، لوتیس (۲۰۰۲)، کراینر (۲۰۰۰)، بازینسکی و هانسن (۲۰۱۰) و انو و فریرا (۲۰۱۰)
توسعه حرفه‌ای مبتنی بر سایت	گیبل و برنز (۲۰۰۵)

حرفه‌ای زمینه‌ساز پیشرفت‌ها و توسعه فرهنگی نیز باشند. باوجوداینکه توسعه حرفه‌ای برای همه معلمان و مربیان امری حیاتی است اما این موضوع برای معلمان مدارس از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است. ازاین‌رو، پژوهش حاضر باهدف تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان مقطع دوم متوسطه شهر اردبیل انجام شد. بر همین اساس، پژوهش در پی پاسخگویی به این سوال است که از دیدگاه صاحب‌نظران مضامین شکل‌دهنده توسعه حرفه‌ای معلمان کدامند؟ الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش به روش کیفی و با روش تحلیل مضمون انجام‌شده است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶). در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین استفاده‌شده است. شبکه مضامین، بر اساس روندی مشخص، پایین‌ترین سطح قضایای پدیده را از متن بیرون می‌کشد (مضامین پایه)؛ سپس با دسته‌بندی این مضامین پایه‌ای و تلخیص آن‌ها به اصول مجردتر و انتزاعی‌تر دست پیدا می‌کند (مضامین سازمان دهنده)؛ در قدم سوم، این مضامین عالی در قالب استعاره‌های اساسی گنجانده‌شده و به‌صورت مضامین حاکم بر کل متن درمی‌آیند (مضامین فراگیر) (آتراید-استیرلینگ، ۲۰۰۱). سپس این مضامین به‌صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. برخلاف روش قالب مضامین، شبکه‌های مضامین به‌صورت گرافیکی و شبیه تارنما نشان داده می‌شوند تا تصور وجود هرگونه سلسله‌مراتب در میان آن‌ها از بین برود. باعث شناوری مضامین شود و بر وابستگی و ارتباط متقابل میان شبکه تأکید شود (آتراید-استیرلینگ، ۲۰۰۱).

دانش محتوایی	لوکس - هورسلی، هیوسون، لائو و استیلز (۲۰۱۰)، گریفیث، کیمل و بیسکو (۲۰۱۰)
فرصت برای یادگیری جمعی و فعال،	گارت، پورتر، دسیمون، بیرمن و یوونه (۲۰۰۱)، طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی (۱۳۹۲)، گالو - فاکس و اسکتل بوری (۲۰۱۶) و ایرلی، مکسول، پوندی و بن، (۲۰۱۷)
مربیگری	ایمن، بانک و یاماگاتا - لینچ (۲۰۰۵)
توسعه حرفه‌ای فردی، مشارکتی و آموزشی	گریفیث، کیمل و بیسکو (۲۰۱۰)، طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی (۱۳۹۲)
اقدام پژوهی	فسلر (۱۹۹۵)، کندی (۲۰۰۵)، یونسکو (۲۰۰۳)؛ نقل از مهری و خیراندیش، (۱۳۹۳)، ایمن، بانک و یاماگاتا لینچ (۲۰۰۵)، اینگوارسون، میرز و بیوز (۲۰۰۵)
آموزش از راه دور	فسلر (۱۹۹۵)، کندی (۲۰۰۵)،
مدرسه محوری	تان و آنگ (۲۰۱۶)
مسیر شغلی	کلدول (۲۰۱۷)،
فناوری اطلاعات	گالو - فاکس و اسکتل بوری (۲۰۱۶) و ایرلی، مکسول، پوندی و بن (۲۰۱۷)، وانگ، هسو، ریوز و کستر (۲۰۱۴)،
مدیریت دانش	ژائو (۲۰۱۰)
ارزیابی و نظارت مناسب	ویلج - ریمز (۲۰۰۰) و گاویا (۲۰۱۰)،
مدیریت کلاس	سلنزر و هیرنلی (۱۹۹۵)، کولتر و وودز (۲۰۱۴)، نین لوان (۲۰۱۵)
ساختار سازمانی	ایوبی، پورشافعی و عسگری (۱۳۸۳)، پاتولیا و توما (۲۰۱۵)، آرون (۲۰۰۸)؛ فرهنگی و حسین زاده (۱۳۸۸)
نوآوری و خلاقیت	ابراهیم پور و شیرافکن (۱۳۹۵)

بررسی پژوهش‌های انجام‌شده بیانگر این واقعیت است که میزان دانش، توانایی‌ها و نگرش‌های آموزشی شغلی و تسلط همه‌جانبه معلمان درزمینه‌های تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست (عصاره و رزی، ۱۳۹۳) و توسعه حرفه‌ای معلمان با توجه به مدل‌ها و مؤلفه‌های کنونی بر روش‌های تدریس، سازمان‌دهی مدارس و برنامه‌های درسی و آنچه دانش آموزان باید یاد بگیرند اثربخشی لازم را نداشته است (عبدالهی و صفری، ۱۳۹۵). از سویی دیگر، با توجه به اهمیت نقش معلمان در جامعه معاصر، نیاز افراد به مهارت و دانش بیشتر برای بقاء و موفقیت و معیارهای یادگیری نسبت به گذشته افزایش‌یافته است تا بتوانند علاوه بر توسعه صلاحیت‌های

به هرکدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هرکدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی، به‌عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شده است. در این پژوهش تعداد ۶۷ مضمون پایه استخراج شد. پس از دست یافتن به مضامین پایه‌ای، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه‌ای انتزاع شده‌اند. در این مرحله سعی شده است با سازمان‌دهی مجدد مضامین اولیه یا همان مضامین پایه‌ای به مضامین انتزاعی‌تری دست‌یابیم که ما را به مضمون‌های اصلی‌تر، فراگیرتر و مرکزی‌تر رهنمون سازد. در این مرحله تعداد ۱۹ مضمون سازمان دهنده استخراج شده است. با بررسی و تحلیل مضامین مرتبط سه مضمون فراگیر الف) عوامل فردی ب) عوامل سازمانی و ج) عوامل مدیریتی استخراج شده است که در ادامه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳) مضامین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
مضامین فراگیر	یادگیری سازمانی	ایجاد و توسعه فرصت‌های یادگیری میل به حرکت در راستای دستیابی به سازمان یادگیرنده توجه به فعالیت‌های اثربخش یادگیری ایجاد فرصت‌های مطالعاتی یادگیری سازمانی
	توسعه آموزش تخصصی	توجه به مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، آموزشی طرح‌ریزی نظام جامع آموزشی سازمانی آموزش‌های مهارتی شغلی (کامپیوتر و تخصصی شغلی) تهیه و تدوین بسته‌های آموزشی استمرار و حمایت آموزش نیز در سازمان در توسعه نیروی انسانی نیاز بر تأکید بر آموزش‌های کمی در مقایسه با آموزش‌های کیفی افزایش دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت
عوامل سازمانی	نظام جبران خدمات	پاداش مبتنی بر عملکرد فعال‌سازی نظام پاداش و تشویق توجه به نیازهای کارکنان
	مسیر شغلی معلمان	توجه به انجام وظایف فعلی و آینده شغلی و سازمانی توسعه مسیر شغلی کارکنان ارتقای نیروی انسانی در چارچوب کار راه شغلی شفاف بودن کار راه یا مسیر شغلی
عوامل مدیریتی	عوامل ساختاری	قوانین دست و پاگیر تمرکززدایی
	فناوری اطلاعات	تغییرات فناوری محیط و سازمان تطبیق با تغییر و تحولات فناورانه افزایش سطح توانایی و مهارت متناسب با تغییرات تکنولوژیکی
	برنامه ری سازمانی	فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک نیازسنجی آموزشی کارکنان تغییرات برنامه‌ریزی شده به‌کارگیری برنامه‌های راهبردی، به‌روز بودن برنامه‌ها و چارچوب‌های فعالیت سازمان
ارزیابی و نظارت	ارزیابی و نظارت‌های مستمر بررسی کیفی معلمان گسترش کانون‌های ارزیابی ارزشیابی پیشرفت و ارتقاء سطح حرفه‌ای	

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۴ نفر از اساتید دانشکده‌های علوم تربیتی شهر اردبیل بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شدند. حجم و تعداد افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شد. اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که محقق به این نتیجه برسد که در مرحله‌ای از کار به مفاهیم و پاسخ‌های مشابه دست‌یافته و مفاهیم جدیدی ظهور نیابد در حین تحقیق نیز جمع‌آوری داده‌ها با استفاده روش مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام و مصاحبه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت یعنی با افزایش تعداد مصاحبه‌ها نظر جدیدی از افراد یافت نشد و نظرات سایر مصاحبه‌شوندگان همانند نظرات قبلی تکرار می‌شد.

جدول ۲) ویژگی‌های جمعیتی شناختی مصاحبه‌شوندگان

ویژگی‌های جمعیتی شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۶	۴۲/۸۵%
	مرد	۸	۵۷/۱۴%
سابقه کار	۱۵ - ۲۰ سال	۲	۱۴/۲۸%
	۲۱ - ۲۵ سال	۷	۵۰%
	۲۶ - ۳۰ سال	۵	۳۵/۷۲%
سن	۳۵ - ۴۰ سال	۴	۲۸/۵۷%
	۴۱ - ۴۵ سال	۷	۵۰%
	۴۶ - ۵۰ سال	۳	۲۱/۴۳%

برای بررسی روایی و پایایی از روش گوبا و لینکن (۱۹۸۵) استفاده شد. گوبا و لینکن، چهار ملاک باورپذیری، اعتمادپذیری، تاییدپذیری و قابلیت انتقال را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی نمودند. باورپذیری با قابل‌باور بودن یا قانع‌کننده بودن پژوهش در ارتباط است، باورپذیری را استدلال‌ها و فرآیندهای ضروری برای اعتماد به نتیجه تحقیق بیان می‌دارد (ابوالمعالی، ۱۳۹۱).

یافته‌های تحقیق

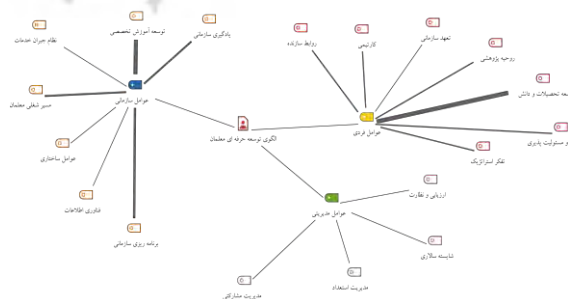
سه‌گام اصلی تحلیل شبکه مضمونی شامل تجزیه متن، اکتشاف متن و سپس یکپارچه کردن اکتشاف‌ها است. در گام اول ابتدا مصاحبه‌های ضبط‌شده به صورت مکتوب درآمد، سپس با یادداشت‌های برداشته شده طی جلسات مصاحبه‌ها تکمیل شده است. پس‌از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هریک از مصاحبه‌های تهیه شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و

این پژوهش با هدف تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرداری انجام شد، لذا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته با اساتید دانشگاهی و تحلیل مضمون مولفه های الگوی توسعه حرفه ای معلمان شناسایی شد. نتایج نشان داد که الگویی توسعه حرفه ای شامل سه مولفه عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی است. مولفه عوامل سازمانی شامل ابعاد یادگیری سازمانی، توسعه آموزش تخصصی، نظام جبران خدمات، مسیر شغلی معلمان، عوامل ساختاری، فناوری اطلاعات و برنامه ریزی سازمانی است که توسعه آموزش تخصصی بیشترین فراوانی را در بین سایر ابعاد داراست. عوامل مدیریتی شامل ابعاد ارزیابی و نظارت، شایسته سالاری، مدیریت استعداد و مدیریت مشارکتی است که تمام ابعاد به یک میزان در بین مشارکت کنندگان دارای اهمیت بودند. عوامل فردی نیز شامل ابعاد روابط سازنده، کار تیمی، تعهد سازمانی، روحیه پژوهشی، توسعه تحصیلات و دانش، پویایی و مسئولیت پذیری و تفکر استراتژیک است که توسعه تحصیلات و دانش فراوانی را در بین مضامین دارا است.

در ارتباط با توسعه حرفه ای معلمان پژوهش های متعددی صورت گرفته و الگوهای متفاوتی ارائه شده است، نتایج این پژوهش ها با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. معروفی و کرمی (۱۳۹۴)، خاکباز و همکاران (۱۳۸۷)، لوئیس (۲۰۰۲)، کرینر (۲۰۰۰)، باچینسکی و هانسن (۲۰۱۰) و انو و فریرا (۲۰۱۰) درس پژوهی را به عنوان الگویی مطلوب برای توسعه حرفه ای معلمان معرفی کرده اند. گیبیل و برنز (۲۰۰۵) مدل های توسعه حرفه ای معلمان را در سه دسته زیر طبقه بندی کرده اند. ۱- توسعه حرفه ای استاندارد، ۲- توسعه حرفه ای مبتنی بر سایت و ۳- توسعه حرفه ای خودگردان (یادگیری مستقل). از نظر لوکس هورسلی و همکاران (۲۰۱۰) مولفه های دانش و باورها، زمینه، مباحث مهم و کلیدی و راهبردها در طراحی چارچوب توسعه حرفه ای موثرند. چارچوب طرح توسعه حرفه ای گریفیت و همکاران (۲۰۱۰) شامل تمرکز بر محتوا، یادگیری جمعی، یادگیری فعال، اقدامات مبتنی بر پژوهش، مربیگری و راهنمایی بود. لوین (۲۰۱۴) و آنتونیو و کاپریکیداس (۲۰۱۵) بیان کرده اند که برنامه توسعه حرفه

معلمان		
طراحی مدل شایستگی های شغلی هر سازمان اخذ شایستگی های لازم برای هر شغل جهت شناسایی توانمندی ها و شایستگی های فردی مقتضای شغل جدیدمان درست افراد با شایستگی های لازم و کافی در هر شغل تشکیل کانون های ارزیابی بر اساس الگوی شایستگی شغلی	شایسته سالاری	
فراهم ساختن فرصت بیشتر برای کارکنان با استعداد شناسایی نیازهای جایگزینی جهت پرورش نیروهای جدید افزایش خزانه استعدادها از کارکنان قابل ارتقاء به کارکنان ارشد و مدیران آینده استفاده از استعدادها با یلقوه همکاران	مدیریت استعداد	
مدیریت مشارکتی (احساس مؤثر بودن) مشارکت دادن معلمان در طرح های استراتژیک سازمانی مشارکت فعال معلمان جلب مشارکت معلمان	مدیریت مشارکتی	
تمایل به برقراری ارتباط میان همکاران توسعه روابط بین شخصی گسترش ارتباطات اثربخش سازمانی	روابط سازنده	
توسعه تعهد حرفه ای و میل ماندن در سازمان تعهد سازی توسعه حرفه ای کارکنان	تعهد سازمانی	
توجه به فعالیت های پژوهشی و عملی آینده پژوهی آینده نگری	روحیه پژوهشی	
افزایش دانش توسعه دانش نیروی انسانی تشویق جهت ارتقا دانش تخصصی تولید و اشتراک دانش هم آموزی و هم افزایی گسترش دانش در سطح فرد، شغل و سازمان	توسعه تحصیلات و دانش	عوامل فردی
تاکید بر گروه های کار منسجم توسعه فعالیت های گروهی تیم سازی	کار تیمی	
افزایش روحیه مسئولیت پذیری پرهیز از روزمرگی و تصدی گرایی آماده سازی فرد برای مسئولیت های شغلی آینده	پویایی و مسئولیت پذیری	
نگاه استراتژیک نگاه سیستمی به فعالیت های معلمان توسعه تفکر استراتژیک	تفکر استراتژیک	

بر اساس تحلیل های انجام شده، شبکه مضامین توسعه حرفه ای معلمان در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱) شبکه مضامین تعالی فردی معلمان

بحث و نتیجه گیری

قرار داده باشد، وجود ندارد. از این رو، پژوهش حاضر الگویی را شناسایی و ارائه می‌کند که شامل مولفه‌های سه گانه ی فردی، سازمانی و مدیریتی و روابط متقابل بین این مولفه‌ها بوده و با ویژگی‌های معلمان مقطع متوسطه سازگار می‌باشد.

ای مداوم و با کیفیت بالا در توسعه تفکر معلمان و اثربخشی آنان در امر آموزش و یادگیری نقش مهمی دارد. مارکس (۲۰۱۳) بیان کرده است که معلمان به منظور دستیابی به اهداف یادگیری، علاوه بر پیروی از استانداردهای آموزشی بایستی مهارت و تخصص حرفه‌ای خود را ارتقاء بخشند. فسler (۱۹۹۵)، به منظور افزایش مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای معلمان هفت رویکرد زیر را پیشنهاد کرده‌اند. ۱- الگوی آموزش شغلی، ۲- مشاهده یا ارزیابی، ۳- در بر گرفتن فرایند بهبود یا توسعه، ۴- گروه‌های مطالعاتی، ۵ اقدام پژوهی، فعالیت‌های هدایت‌شده فردی و نظارت بالینی. کندی (۲۰۰۵) مربیگری هم‌تا، اقدام پژوهی و انجمن‌های یادگیری را برای توسعه حرفه‌های مداوم معرفی کرده است.

ویلیج تریمرز (۲۰۰۰) رفتار حمایتی مدیریتی را بر توسعه حرفه‌ای معلمان موثر دانسته و معتقد است که توسعه حرفه‌ای معلمان باید به طور نظام مند طراحی، حمایت، بودجه بندی و ارزیابی شود. گارت و همکاران (۲۰۰۱) سه ویژگی اصلی فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای یعنی تمرکز بر دانش محتوایی، فرصت برای یادگیری فعال و انسجام با سایر فعالیت‌های یادگیری را بر افزایش دانش، مهارت‌ها و تغییر در شیوه کلاس داری معلمان مؤثر می‌دانند. بورکو و پوتنام (۱۹۹۵) نشان دادند که یادگیری معلمان و باورهای آنها بر محتوای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مؤثرند. سلتنز و هیرنلی (۱۹۹۵) بیان کرده‌اند که راهبردهای پیاده‌سازی مدل توسعه حرفه‌ای شامل تعهد گروه‌های آموزشی مدرسه، تمرکز بر راهبردهای آموزش و یادگیری، ترویج همکاری بین کارکنان و ارزیابی فرایندها برای هدایت فرصت‌های پیش روی توسعه حرفه‌ای معلمان هستند. وانگ و همکاران (۲۰۱۴) توسعه حرفه‌ای معلمان را موجب بهبود شیوه‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان ابزار شناختی دانسته‌اند.

بررسی الگوها و مدل‌های ارائه شده برای توسعه حرفه‌ای مربیان و معلمان نشان داد که این الگوها تمامی جنبه‌ها و مولفه‌های توسعه حرفه‌ای را مدنظر قرار نداده‌اند. برخی از این الگوها فقط به عوامل سازمانی پرداخته‌اند، برخی عوامل فردی و برخی عوامل مدیریتی را مورد توجه قرار داده‌اند. با این حال الگویی که به هر سه مولفه توسعه حرفه‌ای در حیطه خاصی مانند آموزش و پرورش پرداخته باشد و روابط متقابل این مولفه‌ها را مورد بررسی

References

- Ahmadi, R, Zarei Zavaraki, E. Norouzi, Dariush, Delavar, Ali, Dortaj, Fariborz. (1395). Review of the current status of technological qualifications of student teachers according to UNESCO standards. *Journal of Research in Educational Systems*, 10 (32), 1-22.
- Antoniou, P. & Kyriakides, L. (2015). The Dynamic Integrated Approach to teacher professional development: Rationale and Main Characteristics. *Teacher Development*, 19 (4), 535-552.
- Aroon, A. J. (2008). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.
- Asareh, Alireza and Rozi, Jamal, 2014, Teacher Professional Development: Implications, Backgrounds, Strategies and Factors, First National Conference on Educational Sciences and Psychology, Marvdasht. <https://civilica.com/doc/338282>
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
- Ayoubi Avaz, Fatemeh, Pourshafei, Hadi, Askari, Ali (1383). Predicting the professional development of teachers through their perception of organizational climate in ordinary schools and brilliant talents of Birjand, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Birjand University.
- Buczynski, S. & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), PP599-607.
- Coldwell, M. (2017). Exploring the influence of professional development on teacher careers: A path model approach. *Teaching and Teacher Education*, 61, 189-198.
- Coulter, M. & Woods, C. B. (2012). Primary teachers' experience of a physical education professional development program. *Irish Educational Studies*. 31(3)
- Early, D. M. Maxwell, K. L. Ponde, B. D. & Pan, Y. (2017). Improving teacher-child interactions: A randomized controlled trial of Making the Most of Classroom Education. Retrieved February 11, 2015, from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/219167/v01-2012ukes.pdf.
- Ehman, L. Bonk, C. & Yamagata-Lynch, L. (2005). A model of teacher professional development to support technology integration. *AACE Journal*, 13(3), 251-270.
- Farhangi, Ali Akbar, Hosseinzadeh, Ali (1388). New Perspectives on Organizational Commitment, *Tadbir Monthly*. 16 (157), 14-17.
- Fessler, R. (1995). *Professional Development in Education: New Paradigms and Practices*, New York: Teachers College Press, 171-192.
- Finefter-Rosenbluh, I. & Perry-Hazan, L. (2016). Teacher Diversity and the Right to Adaptable Education in the Religiously-Oriented School, *Youth & Society*. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2716954>.
- Gaible, E. and Burns, M. (2005). Using Technology to Train Teachers, Available from infoDEV: <http://www.infodev.org/en/Publication.13.html>.
- Gallo-Fox, J. & Scantlebury, K. (2016). Co-teaching as professional development for cooperating teachers, *Teaching and Teacher Education*, 60, 191-202.
- Gallo-Fox, J. & Scantlebury, K. (2016). Co-teaching as professional development for cooperating teachers, *Teaching and Teacher Education*, 60, 191-202
- Garet, M. S. Porter, A. C. Desimone, L. Birman, B. F. & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915.
- Gavoviya, C. (2010). Examining the relationship between learning organization characteristics and change adaptation, innovation, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 2, 185-212.
- Griffith, P. L. Kimmel, S.J. & Biscoe, B. (2010). Teacher professional development for at-risk preschoolers: Closing the Achievement Gap by Closing the Instruction Gap. *Action in Teacher Education*. 31 (4), 41-43.
- Griffith, P. L. Kimmel, S.J. & Biscoe, B. (2010). Teacher professional development for at-risk preschoolers: Closing the Achievement Gap by Closing the Instruction Gap. *Action in Teacher Education*. 31 (4), 41-43.
- Harris, J., Cale, L., & Musson, H. (2011). The effects of a professional development programme on primary school teachers' perceptions of physical education. *Professional Development in Education*, 37 (2), 291-305.
- Ingvanson, L. Meiers, M. & Beavis, A. (2005). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy. *Education Policy Analysis Archives*, 13(10).
- Interactions and My Teaching Partner professional development models. *Early Childhood Research Quarterly*. 38, 57-70
- Jafari, Hassan, Abolghasemi, Mahmoud, Ghahremani, Mohammad, Khorasani, Abasalat. (1396). Model of professional development of primary teachers (Case study:

- Exceptional schools of the mentally retarded group in Tehran). *Psychology of Exceptional People*, 7 (25), 75-95.
- Karami Zohreh, Seraji Farhad, Maroufi Yahya (1396). Curriculum for Narrative Studies and Professional Development of Farhangian University Students: Designing a Curriculum Model. *Two Quarterly Journal of Theory and Practice in the Curriculum*. 5 (9): 69-104.
- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: a framework for analysis, *Journal of In-service Education*, 31(2), 235-250.
- Khakbaz, Azimeh Sadat, Fadaei, Mohammad Reza, Musapour, Nematullah (1387). The effect of study on the professional development of (mathematics teachers. *Education Quarterly*, No. 94.
- Krainer, K. (2000). *Teacher Education as Research – A Trend in European Mathematics Teachers Education*. University of Klagenfurt. Lecture at ICME 9, WGA 7, Tokyo, August 2000.
- Lassibille, G. (2016). Improving the management style of school principals: results from a randomized trial. *Education Economics*, 24(2), 121-141
- Levin, B. (2014). *Professional Development and the Promotion of Highly- Effective Teaching*. Institute for Emerging Issues. NC State University. Available at: <https://iei.ncsu.edu/wp-content/uploads/2014/02/Professional-Development-FP.pdf>.
- Lewis, A.C. (2002). School reform and professional development. *Phi Delta Kappan*, 83 (7), 488-489.
- Locks-Horsley, S., Hewson, P. W., Love, N. & Stiles, K. E. (2010). *Designing professional development for teachers of science and mathematics*. Corwin Press, Inc., A Sage Publications Company.
- Nintawan, G. (2017). Factors Which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st. *procedia - Social and Behavioral Sciences*. 7th World Conference on Educational Sciences, 197, 1732-1735.
- Ono, Y. & Ferreira, J. (2010). A case study of continuing teacher professional development through lesson study in South Africa. *South African Journal of Education*, 30, 59-74.
- Potoleaa, D. & Toma, S. (2015). The Dynamic and Multidimensional Structure of the Teachers Professional Development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 113-118.
- Professional development to enhance teachers' practices in using information and communication technologies (ICTs) as cognitive tools: Lessons learned from a design-based research study. *Computers & Education*, 79, 101-115.
- Qasemzadeh, Kouros, Jafari, Parivash, Ghorchian, Nader Gholi. (1397). Investigating the status of promoting the role of primary school deputies in Mazandaran province with educational leadership. *Journal of Research in Educational Systems*, 12 (Special Issue), 95-110.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Sandals, L., & Bryant, B. (2014). *The evolving education system in England: A "temperature check"* (DfE-Research Report No. 359). London: Department of
- Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (2016). Teacher professional development as a means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, 57, 14-25.
- Seltzer, D. A. & Hirnley, O. T. (1995). A Model for Professional Development and School Improvement in Rural School, *Journal of Research in Rural Education*, 11(1), 36-44.
- Shirafkan, Hassan, Ebrahimpour, Habib (2015). Investigating the role of the desire to succeed in the professional development of education teachers in Parsabad city. <https://civilica.com/doc/571027>.
- Taheri, Morteza, Arefi, Mahboubeh, Pardakhtchi, Mohammad Hassan, Ghahremani, Mohammad. (1392). Exploring the process of teacher professional development in teacher training centers: Foundation Data Theory. *Educational Innovations*, 12 (1), 149-176.
- Tan, L. S. and Ang, K.C. A. (2016). School-based professional development programme for teachers of mathematical modelling in Singapore, *Journal of Mathematics Teacher Education*, 19, 399-432.
- Villeges-Reimers, E. (2000). *The Professional Development of Teachers as Lifelong Learning: Models, Practices and Factors That Influence It*. Washington, DC.
- Wang, S. K., Hsu, H. Y., Reeves, T. C., & Coster, D. C. (2014). Professional development to enhance teachers' practices in using information and communication technologies (ICTs) as cognitive tools: Lessons learned from a design-based research study. *Computers & Education*. 79, 101-115.
- Zarei Mohammad Hossein, Nasr Esfahani Ahmad Reza, Mir Shah Jafari Seyed Ibrahim, Liaqatdar Mohammad Javad (2015). *Preschool Instructor: Who has the specifics?* *Two Quarterly Journal of Theory and Practice in the Curriculum*. 4 (8): 181-204.
- Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computers in Human Behavior*. 26(2), 168-175.