

Original Article

The Impact of Lesson Study on Teachers' Career Enrichment

Amir Sabzipour*

Introduction

Research teaching is a professional development approach where teachers collaborate to develop lesson plans, implement them, observe, and analyze outcomes to enhance student learning.

Method

This study examines the effect of research teaching on the career enrichment of elementary teachers using a semi-experimental method with pre-tests, post-tests, and a control group. The participants included all primary school teachers in Kohdasht during the 2001-2002 academic year, both those involved in the teaching-research process and those not participating. The independent variable was teacher participation in the process, while career enrichment and its components served as dependent variables. The teaching-research sessions lasted 90 minutes each and were held twice a week over nine sessions. The sample comprised 45 participants in the experimental group and 45 in the control group, selected through available sampling. Data was collected using Hockman and Oldham's (1975) career enrichment questionnaire, which was validated by experts and yielded a Cronbach's alpha ranging from 0.58 to 0.62, with a total alpha of 0.724 for the five factors examined. Data analysis was performed using SPSS software, employing descriptive statistics for mean and standard deviation, and multivariate covariance analysis for inferential statistics.

Results

The research findings indicated a significant difference in career enrichment scores between teachers participating in the teaching-research process and those who did not ($p=0.000$). This suggests that research teaching effectively enhances teacher career enrichment.

* Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran. amirsabzipour@pnu.ac.ir

Discussion

Teaching research is a new approach to enhancing teachers' careers and improving classroom learning. Key components of an effective research teaching program include providing learning opportunities, knowledge of learning theories, utilizing teaching aids, fostering a desire to enhance knowledge and job skills, and motivating students. This approach has been successfully applied in group work. Implementing programs that promote cooperation and consensus among educators and focus on exploring scientific topics can significantly improve educational quality.

Keywords: Lesson study, career enrichment, teachers, Kohdasht city



Author Contributions: Author 1 was responsible for leading the overall research process.

Acknowledgments: the Author thank all dear teachers who have helped us in this research.

Conflicts of interest: the Author declare there is no conflict of interest in this article.

Funding: This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the author

تأثیر تدریس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی معلمان

امیر سبزی‌پور*

چکیده

تدریس پژوهی رویکردی برای توسعه‌ی حرفه‌ای است که طی آن معلمان با یکدیگر در جهت تدوین طرح درس، اجرا، مشاهده و تحلیل نتایج آن در جهت بهبود یادگیری دانش آموزان همکاری و مشارکت می‌نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تدریس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی معلمان ابتدایی با روش تحقیق نیمه آزمایشی با پیش آزمون پس آزمون و گروه کنترل انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان کوهدشت بود که در سال تحصیلی ۰۲-۰۱ در مدارس محل خدمت خود مشغول به اجرای فرایند تدریس پژوهی بودند و همچنین معلمانی که در این دوره‌ها شرکت نکرده بودند. متغیر مستقل شرکت در فرایند تدریس پژوهی بود که تأثیر استفاده از آن بر غنی‌سازی شغلی معلمان و مؤلفه‌های آن به‌عنوان متغیر وابسته بررسی شد. کل فرآیند تدریس پژوهی در ۹ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای دو روز در هفته برگزار شد. حجم نمونه برای گروه آزمایش ۴۵ نفر و برای گروه کنترل ۴۵ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه غنی‌سازی شغلی Hockman and Oldham (1976) گردآوری شد. روایی ابزار توسط متخصصان و آلفای کرونباخ پنج عامل استخراج شده نیز از ۰/۵۸ تا ۰/۶۲ گزارش شده است. آلفای کرونباخ کلی پنج استخراج شده در این پژوهش ۰/۷۲۴ به‌دست آمد. در این پژوهش، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی از آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و در قسمت آمار استنباطی برای تحلیل سؤالات از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین نمرات غنی‌سازی شغلی معلمان شرکت کرده در فرایند تدریس پژوهی و معلمان شرکت نکرده در این فرایند تفاوت معناداری وجود دارد ($p=0/000$). از این رو می‌توان گفت که تدریس پژوهی می‌تواند به غنی‌سازی شغلی معلمان کمک کند.

واژه‌های کلیدی: تدریس پژوهی، غنی‌سازی شغلی، معلمان، شهرستان کوهدشت

مقدمه

در سال‌های اخیر درخواست‌هایی برای دیدگاه سیستمی در جهت غنی‌سازی شغلی معلمان مطرح شده است (Darling-Hammond, 2017؛ Opfer & Pedder, 2011؛ Qin, 2021). تجزیه و تحلیل‌های مختلفی (Darling-Hammond, 2017؛ Raduan & Na, 2020) شباهت‌هایی را در رویکرد غنی‌سازی شغلی معلم از استخدام، آماده‌سازی، لقاء و توسعه حرفه‌ای مستمر در کشورهای مختلف نشان داده‌اند. پیشرفت در این مسیر شغلی با پیشرفت تخصص معلمان، از جمله تجربه و شایستگی همراه بوده است (Raduan & Na, 2020). بر اساس مدل Hockman and Oldham (1975) پنج ویژگی اصلی شغل شامل تنوع مهارت^۱، هویت تکلیف، معناداری^۲ و اهمیت تکلیف، خودمختاری^۳ و بازخورد شغلی^۴ در مشاغل، باعث شکل‌گیری و ایجاد سه حالت روانشناختی حساس^۵ ناشی از کار در افراد شامل تجربه معناداری در کار، تجربه مسئولیت‌پذیری^۶ برای نتایج کاری و کسب دانش^۷ از نتایج کار می‌شوند. این سه حالت روانشناختی به طور طبیعی در یک فرایند زنجیره‌ای باعث ارتقاء سطح انگیزش درون‌زای کاری، عملکرد در تکالیف و رضایت شغلی می‌شوند. بر اساس گزارش‌های موجود پژوهشی، ویژگی‌های شغلی بر شمرده شده در مدل ویژگی‌های شغلی (Hockman and Oldham, 1975) جنبه انگیزشی دارند یعنی می‌توان از طریق ویژگی‌های شغلی یاد شده به سطح غنی‌سازی شغل نیز دست یافت (Whittington et al., 2004).

تنوع مهارت اولین ویژگی اشاره‌ای است که به تعداد مهارت‌های مورد نیاز برای انجام تکالیف و وظایف شغلی و هویت تکلیف اشاره دارد. اهمیت یا معناداری تکلیف به دنبال آن اشاره‌ای است به تأثیر شغل فرد بر زندگی دیگر افراد در سازمان یا در جامعه می‌پردازد. خودمختاری هم اشاره‌ای است به سطح آزادی، اختیار و استقلال فرد در نحوه و زمان انجام کارها و وظایف شغلی و سرانجام بازخورد شغلی نیز اشاره‌ای است به اینکه تا چه اندازه فعالیت‌های شغلی اطلاعات مستقیم و غیر مستقیم درباره‌ی عملکرد شغلی فرد فراهم می‌سازند

-
- 1- variety of skills
 - 2- the significance and importance of the assignment
 - 3- autonomy
 - 4- job feedback
 - 5- sensitive psychological state
 - 6- the experience of responsibility
 - 7- gaining knowledge

(Rogelberg, 2007). فراتحلیل انجام شده توسط Fried and Ferris (1987) حاکی از اعتبار قابل قبول مدل ویژگی‌های شغل (Hockman and Oldham (1975 است. بر اساس گزارش Rogelberg (2007 نیز نتایج بیش از ۲۰۰ مطالعه علاوه بر اینکه حاکی از اعتبار این مدل است، حاکی از آن نیز هست که ویژگی‌های شغلی و غنی‌سازی شغل با پیامدهای رفتاری و بویژه عملکرد در تکالیف و وظایف شغلی دارای رابطه مثبت است. علی‌رغم تلاش‌های نظام‌مند برای غنی‌سازی شغلی معلمان، طیفی از عوامل شخصی، اجتماعی-فرهنگی، اقتصادی و سیاسی بر تمایل افراد برای در نظر گرفتن تدریس به عنوان یک شغل (Christensen et al., 2019؛ Van den Borre et al., 2021) و همچنین تصمیمات آنها برای ماندن در حرفه تا بازنشستگی (Sutcher et al., 2019؛ Dupriez et al., 2016؛ Chaaban & Du, 2017) تأثیر می‌گذارند. سازمان‌های بین‌المللی و تحقیقات علمی مرتباً در مورد کمبود معلمان واجد شرایط که بیشترین تأثیر را بر پیشرفت دانش‌آموزان دارند، به‌ویژه در زمینه‌های درسی خاص و سطوح پایه هشدار می‌دهند (Sutcher et al., 2019؛ Perryman & Calvert, 2020؛ Amitai & Van Houtte, 2022). برای به دست آوردن درک جامعی از چالش کمبود معلم، تمرکز صرف بر روی "عوامل فشار" که مربوط به شرایط نامطلوب مرتبط با کار است و معلمان را از این حرفه دور می‌کند، کافی نیست. «عوامل کششی» به همان اندازه مهم هستند زیرا که معلمان را به این حرفه جذب می‌کند و آنها را تشویق می‌کند تا شغل خود را پیش ببرند (Amitai & Van Houtte, 2022). از این نظر، معلمان باید به عنوان مذاکره کننده شغل خود در میان عوامل فشار و کشش، و ایجاد مسیرهای توسعه شغلی خود دیده شوند (Amitai & Van Houtte, 2022؛ Rinke & Mawhinney, 2017). در حالی که تحقیقات در مورد غنی‌سازی شغلی معلمان در سطح بین‌المللی رو به رشد است (Coldwel, 2016؛ Darling-Hammond, 2017؛ Day & Gu, 2007؛ Rinke & Mawhinney, 2017). بسیاری از مطالعات بر روی عواملی متمرکز شده‌اند که معلمان را وادار به ترک حرفه می‌کنند (Qin, 2021؛ Rinke & Mawhinney, 2017)، به جای عواملی که آنها را تشویق به توسعه بیشتر حرفه خود می‌کند (Amitai & Van Houtte, 2022). برای پرداختن به این شکاف دانش، یک نمونه از فعالیت‌های مربوط به غنی‌سازی شغلی معلمان، روشی است که

1- pressure factors

2- tensile factors

ژاپنی‌ها در ابداع و به‌کارگیری آن پیشتاز محسوب می‌شوند و امروزه با نام تدریس پژوهی شناخته شده و در نظر گرفته شده است. آنچه در ژاپن و برخی از کشورهای دیگر با نام تدریس پژوهی مورد استفاده قرار گرفته و هم‌اکنون نیز در جریان است، تلاشی در جهت بهبود فعالیت‌های آموزشی از طریق مشارکت با هم‌تایان و همکاران است.

تدریس پژوهی^۱ به عنوان یکی از عناصر تأثیرگذار در امر کیفیت بخشی به آموزش و پرورش شناخته شده است. تدریس پژوهی الگویی عملی در جهت بازبینی مداوم الگوهای ذهنی و بازاندیشی مشارکتی عمل کارگزاران آموزشی و الگویی مؤثر برای بهبود مستمر آموزش در مدرسه است (Sarkar Arani, 2015). گروه‌های تدریس پژوهی بررسی می‌کنند که چگونه دانش‌آموزان یاد می‌گیرند و چه نوع تدریسی باعث تداوم یادگیری در آنها می‌شود؟ این طرح که در دنیا به نام کشور ژاپن شناخته شده است و تلاش می‌کند تا از مدارس "سازمانی یادگیرنده" بسازد به گونه‌ای که معلمان در هسته‌های کوچک تحقیق، با درک عمیق‌تر در دانسته‌های خود، یادگیری معنادارتری در دانش‌آموزان ایجاد کنند. با ورود برنامه‌هایی مانند تدریس پژوهی به آموزش و پرورش در راستای تحول و نوآوری در نظام آموزشی کشور، می‌توان فاصله نظریه و عمل را در امر آموزش از بین برد، به‌طوری‌که دانش و علم معلمان در حیطه آموزش و تدریس بیشتر به صورت عملی در کلاس اجرا شود که این امر خود نیز باعث افزایش سطح کیفیت آموزشی می‌شود (Fernandez & Yoshida, 2004). پژوهشگران دریافته‌اند که در برنامه‌های مؤثر توسعه حرفه‌ای، تجارب یادگیری معطوف به محتوایی خاص و روش تدریس، مرتبط با آموزش آن محتوا است؛ این برنامه‌ها حاوی تجارب یادگیری فعال برای معلمان هستند؛ آنها با فعالیت مشارکتی معلمان در گروه‌های یادگیری مرتبط هستند؛ تجربه یادگیری اولیه با آماده‌سازی مداوم، الگوسازی و بازخورد تأملی پشتیبانی می‌شود و فعالیت‌های آنها در واقعیت آموزش روزانه گنجانده می‌شوند (Darling-Hammond, et al., 2009). (Jabarooti and bagherimajd (2021) در پژوهش خود بیان می‌کنند که در ایجاد توسعه حرفه‌ای معلمان فاکتورهای انگیزه، پشتکار، خودتنظیمی و کنجکاوی نقش دارند و نهاد آموزش و پرورش باید با ایجاد مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر در توسعه شایستگی معلمان برای پاسخ به نیازهای آموزشی جامعه در حال رشد و آماده‌سازی شهروندان عصر جدید اقدام نماید.

Karami (2020) در پژوهش خود به بررسی دانش‌های کسب شده دانشجومعلمان از طریق روایت پژوهی بر اساس مدل Kohler and Mishra (2009) می‌پردازد و بیان می‌کند که دانشجو معلمان از طریق روایت پژوهی و بر اساس مدل کوهلر و میشر در حوزه دانش تربیتی، دانش درباره معلم و وظایف تربیتی او، دانش درباره پژوهش‌های معلم محور، دانش درباره یادگیری، دانش درباره تدریس، دانش درباره ارزشیابی، دانش درباره تجهیزات آموزشی، دانش درباره ساختار فیزیکی مدرسه، و دانش درباره کارکنان مدرسه کسب کردند. در حوزه دانش محتوایی تربیتی با روش‌های تدریس دروس موضوعی، مراحل تدریس دروس، راهبردهای یاددهی-یادگیری دروس، فعالیت‌های یادگیری دروس، و تدریس دروس موضوعی به کمک رسانه آشنا شدند و در حوزه دانش فناورانه با دانش نرم افزاری و سخت افزاری آشنا شده و در حوزه دانش محتوایی تربیتی فناورانه با تلفیق فناوری‌های نوین در تدریس دروس موضوعی آشنا شدند.

Salimi and Javidi Poorkhabaz (2020) در پژوهش خود دو مقوله اصلی (فرصت‌ها و چالش‌ها) و ۱۲ مقوله فرعی در ارتباط با تدریس پژوهی معرفی می‌نماید. در این پژوهش، مقوله‌های فرعی فرصت‌های تدریس پژوهی شامل ایجاد مهارت تفکر واگرا، دستیابی به اهداف آموزشی تعیین شده، توانمندسازی حرفه‌ای، اشتراک اختیارات و تجارب، نهادینه شدن روحیه حل مسئله و پژوهش، بهسازی فرایند تدریس، بهبود فرایند پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و مقوله‌های فرعی چالش‌های تدریس پژوهی شامل دانش و اطلاعات در زمینه تدریس پژوهی، انگیزه شرکت، عدم تقدیر مناسب، محدودیت‌های اجرایی و سختی هماهنگی کارهای گروهی به‌دست آمده است. Namdari et al. (2017) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که چون در برنامه تدریس پژوهی، تمرکز بر فرایند یاددهی-یادگیری است، ایجاد فرصت‌ها و جو یادگیری مناسب برای دانش‌آموزان در هسته اصلی این برنامه قرار دارد که از مصادیق غنی‌سازی شغل معلمان است. Hoorizad (2010) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که تدریس پژوهی، پژوهشی است که بر چرخه یادگیری گروهی، کیفی، مشارکتی و مداوم کارگزاران آموزشی استوار است و به همکاری و مشارکت گروهی معلمان در فعالیت‌های یادگیری کمک می‌کند. Sagor (1992) اشاره می‌کند که معلمان نسبت به بسیاری از متخصصان در زمینه‌های خارج از آموزش و پرورش، منزوی‌تر هستند و از تعامل و همکاری با یکدیگر در سراسر روز لذت کمتری می‌برند. از این‌رو، چیزی که به خارج شدن آن‌ها از این انزوا کمک

می‌کند، تدریس پژوهی است. تعامل بین معلمان، استفاده از تجارب معلمان با تجربه و همکاری و مشارکت فعال، کلید اصلی موفقیت در تدریس پژوهی است. از آنجا که تدریس پژوهی نیز از ویژگی‌های فوق برخوردار است؛ بنابراین برای غنی‌سازی شغلی معلمان، روش مناسبی است. تدریس پژوهی به عنوان مدلی از سازمان یادگیرنده در نظام‌های آموزشی در کشورهای مختلف تا حدود زیادی توانسته است، موفق عمل کند. تدریس پژوهی به کارگزاران آموزشی کمک می‌کند تا پیش‌فرض‌های ذهنی خود را بکاوند، مهارت‌های گفتگو با خود و دیگران را ترویج کنند، از خود به‌عنوان آموزگار و دیگران بیاموزند، به بازاندیشی مستمر در رفتار خود بپردازند و با آزمون مداوم تجربه‌ها، بهسازی الگوهای ذهنی و تبدیل آن‌ها به دانش حرفه‌ای و قابل دسترس برای همه، به نوآوری در آموزش، یادگیری برای غنی‌سازی یادگیری و آموزش برای یادگیری اثربخش یاری رسانند (Sarkar Arani, 2015). Bakhtiari and Nik Mossadeghi (2013) در کتاب خود به این نکته اشاره دارند که رشد و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی معلمان، به‌عنوان بخشی از زندگی آنان، برای درک مفهوم بلوغ و غنی‌سازی تجارب آموزشی آنان اهمیت دارد.

در مطالعات علمی که تا به حال انجام شده است، معلمان افراد پیچیده‌ای در نظر گرفته شده‌اند که در زمینه‌های اجتماعی، محیطی و اجتماعی تعامل داشته و تأثیر متقابل این عوامل در سیستم‌ها بر پیشرفت شغلی آن‌ها مشهود است (Day & Gu, 2007؛ Rippon, 2005). تحقیق در مورد غنی‌سازی شغلی معلمان می‌تواند بینش مفیدی را در مورد دیدگاه‌های معلمان و تصمیم‌گیری در سیستم‌های منحصر به فرد ارائه دهد (Opfer & Pedder, 2011) که شامل ساختارهای اصلی ذهنیت، معناسازی و دیدگاه فرد در این زمینه است (Patton & McMahon, 2014). بر این اساس، روش تدریس پژوهی به‌عنوان مناسب‌ترین رویکرد برای این مطالعه انتخاب شد، زیرا ممکن است طبقه‌بندی عواملی که تأثیر بیشتری بر پیشرفت شغلی با استفاده از روش‌های دیگر تحقیق، اعم از روش‌های کمی یا کیفی دارند، چالش برانگیز باشد. بنابراین این پژوهش با هدف تعیین تأثیر تدریس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی معلمان انجام شده است و برای همین منظور فرضیه زیر طراحی و بررسی شد:

بین تدریس پژوهی و مؤلفه‌های غنی‌سازی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر طرح مورد استفاده، طرح شبه آزمایشی، به شیوه پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان کوهدشت که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ در مدارس محل خدمت خود مشغول به اجرای فرایند تدریس پژوهی بودند و تعداد آن‌ها ۲۲۰ نفر است که از این تعداد ۱۱۷ نفر معلمان زن و ۱۰۳ نفر از معلمان مرد بودند که در ۵۴ تیم تدریس پژوهی فعالیت نمودند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که دلیل این انتخاب محدودیت‌های پژوهش از لحاظ شرایط خاص کنترل متغیرهای اثرگذار، مسائل اداری، رضایت آزمودنی‌ها و امکانات و افراد شرکت‌کننده در تدریس پژوهی بود. تعداد ۴۵ نفر از معلمان شرکت‌کننده در فرایند تدریس پژوهی را در قالب ۹ گروه طبق لیست و برنامه‌ریزی برای شرکت در کارگاه آموزشی و دوره ضمن خدمت تدریس پژوهی از طریق اداره آموزش و پرورش معرفی شدند که به عنوان گروه آزمایش در پژوهش مشارکت نمودند و تعداد ۴۵ نفر هم از معلمانی که در فرایند تدریس پژوهی مشارکت نکرده بودند به عنوان گروه کنترل از مدارس مختلف سطح شهر به صورت در دسترس انتخاب شدند.

روش اجرا

این پژوهش یک متغیر مستقل شرکت در فرایند تدریس پژوهی داشت که تأثیر استفاده از آن بر غنی‌سازی شغلی معلمان و مؤلفه‌های آن به عنوان متغیر وابسته بررسی شد. کل فرایند پژوهشی در چهار مرحله به شرح زیر اجرا شد:

مرحله آماده‌سازی: در این مرحله مقدمات اجرای آزمایش فراهم شد. در ابتدا با توجه به هماهنگی‌های انجام گرفته با مراجعه به اتاق تکنولوژی و گروه‌های آموزشی اداره آموزش و پرورش کوهدشت و دریافت لیست اسامی شرکت‌کنندگان در تدریس پژوهی، گروه آزمایش انتخاب گردید. سپس اقدام به فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای اجرای یک دوره آموزشی ضمن خدمت ۱۸ ساعته برای گروه آزمایش و تعیین مکان و زمان مناسب برای اجرای دوره شد. در ادامه با ارائه نامه رسمی از سوی مدیریت محترم آموزش و پرورش

کوهدشت، نمونه آماری جهت شرکت در دوره آموزشی تدریس پژوهی دعوت شدند. همچنین در این مرحله گروه کنترل نیز با توجه به افرادی که در فرایند تدریس پژوهی شرکت نکرده بودند، انتخاب شدند.

مرحله پیش‌آزمون: در اولین جلسه اجرای دوره‌ی آموزشی، پیش‌آزمون از گروه آزمایش و گروه کنترل اخذ شد.

مرحله اجرا: طول اجرای دوره آموزشی تدریس پژوهی برای نمونه آماری ۹ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای بود که طی دو هفته (روزهای پنجشنبه و جمعه) در یکی از مدارس مجهز به امکانات مناسب آموزشی و رفاهی برگزار شد. طی این جلسات با حضور یکی از مدرسان منطقه‌ای تدریس پژوهی (محقق)، شیوه‌نامه جشنواره تدریس پژوهی، چگونگی اجرا و انتخاب موضوع مناسب، تشریح کامل چگونگی گزارش‌نویسی و مستندسازی، بررسی فرم‌های داوری و سایر موارد لازم بررسی شد. سپس معلمان برای شروع فرایند تدریس پژوهی در گروه‌های سه تا شش نفره به مدارس محل کار خود رفتند و با نظارت کامل مدرس مربوطه (محقق) برکار گروه‌ها از طریق حضور مستمر در مدارس جهت کنترل کیفیت اجرای فرایند و ارائه راهنمایی‌های لازم، در طول سه ماه اقدام به اجرای تدریس پژوهی نمودند.

مرحله پس‌آزمون: پس از اجرای کامل فرایند تدریس پژوهی و ارائه گزارش‌های لازم، با هماهنگی مدیریت محترم اداره آموزش و پرورش شهرستان، اقدامات لازم جهت اجرای پس‌آزمون از گروه‌های آزمایش و کنترل انجام شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه غنی سازی شغل (Job Characteristics Model Questionnaire): برای سنجش غنی سازی شغلی، از پرسشنامه زمینه‌یابی تشخیصی شغل (Hackman and Oldham, 1976) استفاده شد که دارای ۲۳ سؤال و پنج خرده مقیاس است که عبارتند از: تنوع مهارت (۵ سؤال) هویت تکلیف (۴ سؤال)، معناداری تکلیف (۴ سؤال)، خودمختاری (۴ سؤال) و بازخورد (۶ سؤال). بنابر توصیه (Hackman and Oldham (1976 و محققان دیگر (از جمله Whittington, et al., 2004) با محاسبه MPS که از طریق خرده مقیاس‌های این پرسشنامه به دست می‌آید می‌توان سطح غنی سازی شغل را اندازه‌گیری کرد. شواهد مربوط به روایی و پایایی این مقیاس بر

اساس گزارش‌های موجود (Whittington et al., 2004) در حد قابل قبولی است. در ایران نیز در مطالعه‌ی (Gol Paror and Vakil, 2008)، آلفای کرونباخ پنج عامل استخراج شده نیز از ۰/۵۸ تا ۰/۶۲ گزارش شده است. آلفای کرونباخ کلی پنج استخراج شده در این پژوهش ۰/۷۲۴ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به شرح زیر است: ۱ من تقریباً همیشه مسؤولیت لازم و کافی را برای زمان انجام کارها و چگونگی انجام آنها دارم. ۲ در کارم این شانس را دارم که تکالیف کاری مختلف را با استفاده از مهارت‌ها و استعدادهای مختلف خود انجام دهم. مقیاس پاسخگویی برای این پرسشنامه پنج درجه‌ای (توصیف بسیار ضعیفی از شغل من است = ۱ تا توصیف کاملی از شغل من است = ۵) می‌باشد. در این پژوهش، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی از آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و در قسمت آمار استنباطی برای تحلیل سؤالات از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، شاخص‌های توصیفی، شامل میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۱، مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های متغیر غنی سازی شغلی در گروه آزمایش بالاتر از گروه کنترل در پس‌آزمون گزارش شده است. به عبارت دیگر گروه آموزش نسبت به گروه کنترل بعد از دریافت مداخله و در مرحله پس‌آزمون از غنی سازی شغلی بالاتری برخوردار شده است. بنابراین میانگین و انحراف مربوط به مؤلفه‌های غنی سازی شغلی در معلمان نشان می‌دهد معلمان گروه آزمایش در مقایسه با معلمان گروه کنترل در پس‌آزمون اجرا شده دارای میانگین بالاتری هستند. برای بررسی تأثیر تدریس پژوهی بر غنی سازی شغلی معلمان از تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد. متغیر مستقل این سؤال، (گروه آزمایش و گروه کنترل) و متغیر وابسته نمره پس‌آزمون مؤلفه‌های غنی سازی شغلی در نظر گرفته شده است. پیش از انجام تحلیل کوواریانس از برآورده شدن پیش فرض‌های نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و همگنی واریانس متغیر وابسته در داخل گروه‌ها اطمینان حاصل شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیر غنی‌سازی شغلی در معلمان و مؤلفه‌های آن در گروه‌های مورد مطالعه

Table 1. Mean and standard deviation of job enrichment variable in teachers and its components in the studied groups

متغیر Variable	گروه Group	تعداد Number	میانگین Mean	انحراف معیار Standard deviation
تنوع مهارت	آزمایش	45	18.02	3.4
	کنترل	45	11.62	3.2
هویت تکلیف	آزمایش	45	14.08	3.37
	کنترل	45	9.80	3.23
معناداری تکلیف	آزمایش	45	13.64	3.1
	کنترل	45	8.75	2.84
خودمختاری	آزمایش	45	15.11	2.9
	کنترل	45	9.6	2.8
بازخورد	آزمایش	45	14.15	2.5
	کنترل	45	10.75	2.27

جدول ۲. مفروضه نرمال بودن مؤلفه‌های غنی‌سازی شغلی

Table 2. The assumption of normality of job enrichment components

Smirnov-Kolmogorov test		آزمون اسمیرنوف-کولموگوروف			
بازخورد Feedback	خودمختاری Autonomy	معناداری تکلیف The significance of the task	هویت تکلیف Assignment identity	تنوع مهارت Variety of skills	متغیرها Variable
0.08	0.47	0.20	0.11	0.28	پیش‌آزمون
0.031	0.022	0.200	0.07	0.13	پس‌آزمون

نتایج یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که مفروضه نرمال بودن داده‌ها در پیش‌آزمون و

پس‌آزمون در مؤلفه‌های غنی‌سازی شغلی رعایت شده است ($p > 0.05$).

نتایج آزمون لون بر روی متغیرهای وابسته تحقیق نشان می‌دهد واریانس گروه آزمایش و

گروه کنترل در متغیرها متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

نتایج جدول زیر گویای آن است که کوواریانس‌های متغیرهای پس‌آزمون در دو گروه با

هم برابر بوده و با یکدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند.

Table 3. Homogeneity of variances

جدول ۳. همگنی واریانس‌ها

نتایج همگنی واریانس‌های لوین در متغیرهای وابسته پژوهش در مرحله پیش آزمون

Homogeneity results of new variances in the dependent variables of the research in the pre-test stage

سطح معنی داری Significant level	Df2	Df1	آماره لوین Levin statistics	متغیر Variable
0.549	88	1	0.36	تنوع مهارت
0.324	88	1	0.98	هویت تکلیف
0.279	88	1	1.18	معناداری تکلیف
0.143	88	1	10.84	خودمختاری
0.140	88	1	2.22	بازخورد

Table 2. Box's Test of Equality of Covariance Matricesa

جدول ۴. آزمون ام‌باکس

60.20	ام‌باکس
1.29	F
15	Df1
31179.78	Dg2
0.198	سطح معناداری

نتایج یافته‌های جدول ۳ و ۴ اجازه استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس وجود دارد. بدین معنی که گروه‌های آزمایشی و کنترل قبل از اعمال مداخله آزمایشی (در مرحله پس آزمون) از نظر واریانس‌ها همگن بودند.

جدول ۵. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) روی نمره‌های پس آزمون مؤلفه‌های غنی سازی شغلی در گروه آزمایش و کنترل

Table 5. The results of multivariate covariance analysis (MANCOVA) on the post-test scores of job enrichment components in the experimental and control groups.

سطح معنی داری Significant level	df	Df	F	ارزش value	آزمون test
0.001	79.00	5.00	135.63	0.896	اثربخایی
0.001	79.00	5.00	135.63	0.104	لامبدای ویلکز
0.001	79.00	5.00	135.63	8.58	اثربخایی
0.001	79.00	5.00	135.63	8.58	بزرگترین ریشه روی

نتایج آزمون لامبدای ویلکز در جدول بالا نشان می‌دهد که بین گروه آزمایش و گروه کنترل از لحاظ متغیرهای وابسته در سطح معنی داری تفاوت وجود دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا روی نمره‌های پس آزمون مؤلفه‌های غنی‌سازی شغلی

Table 6. The results of one-variable variance analysis in the Mankva text on the post-test scores of job enrichment components.

منبع	متغیر	مجموع	درجه	میانگین	F	سطح	مجدور
Source	Variable	مجدورات	آزادی	مجدورات		معناداری	اتا
		Total	df	Average		The significance	Square
		Squares		Squares		level	Eta
	تنوع مهارت	505.30	1	505.30	146.70	0.001	0.703
	هویت تکلیف	377.62	1	377.62	91.01	0.001	0.887
گروه	معناداری تکلیف	468.84	1	468.84	117.19	0.001	0.573
	خودمختاری	439.54	1	439.54	186.25	0.001	0.748
	بازخورد	408.52	1	408.52	221.28	0.001	0.590

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، آزمون‌های آماری تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) در گروه آزمایش و کنترل نشان دهنده این است که این گروه‌ها حداقل در یکی از متغیرهای وابسته با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند. جدول ۵ نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای نمره‌های پس آزمون در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود نسبت F تحلیل کواریانس تک متغیری برای متغیر تنوع مهارت ($F=146.70$ و $P=0/000$)، متغیر هویت تکلیف ($F=91.01$ و $P=0/000$)، متغیر معناداری تکلیف ($F=117.19$ و $P=0/000$)، متغیر خودمختاری ($F=186.25$ و $P=0/000$) و متغیر بازخورد ($F=221.28$ و $P=0/000$) به دست آمده‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که در متغیرهای وابسته (تنوع مهارت، هویت تکلیف، معناداری تکلیف، خودمختاری و بازخورد) بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌دار دیده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تأثیر فرایند درس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی معلمان معلمان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد میانگین گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در غنی‌سازی شغلی بیشتر بود، معناداری این آزمون نشان داد که درس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی معلمان تأثیر داشته است. این یافته‌ها می‌تواند با نتایج پژوهش‌های (Ahmadi et al., 2023؛ Darling-Hammond, 2017؛ Rink & Mohini, 2017؛ Day & Guo, 2007؛ Coldwell, 2016؛ Raduan & Na, 2020

(Hoorizad, 2010؛ Mohammadi & Hasani, 2019) اشاره دارد. درس پژوهی ساختار مناسبی را برای غنی سازی شغلی معلمان ارائه می دهد و از کاربرد این روش در مدارس حمایت می کند. وقتی معلمان که با درس پژوهی آشنایی دارند در کلاس همکاران دیگر شرکت می کنند یا فیلم کلاس آنها را مشاهده می کنند؛ از دو جهت در بهبود عملکرد شغلی آنها در مدیریت کلاس تأثیر می گذارد از یک جهت فنون و روش هایی که در اداره کلاس به کار می گرفته اند و درباره صحت آنها شک داشته اند در استفاده از آن روش ها و فنون تقویت شده و از آن به بعد با اطمینان از آنها استفاده می کنند از جهت دیگر ممکن است با فنون و روش های جدیدتر آشنا شوند یا روش هایی که استفاده می کرده اند را پیش کنند. به هر حال مشارکت در گروه های درس پژوهی توانایی معلمان را در مدیریت کلاس درس افزایش می دهد (Habibzadeh, 2014). اعتقاد بر آن است که عملکرد شغلی دو مؤلفه را در بر می گیرد، مؤلفه اول عملکرد وظیفه ای است که نیازمندی ها و الزامات شغلی را منعکس می کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه ای است که فعالیت های تعریف نشده و نامشخص نظیر، کار تیمی و حمایتی را در بر می گیرد (Zarei et al., 2007). مطالعات نشان می دهد عملکرد شغلی با بهره وری و کار تیمی رابطه مستقیمی دارد این متغیر همچنین ارتباطات، همکاری و کمک های بین فردی را افزایش داده و مشارکت کارکنان در مسائل مرتبط با سازمان را ارتقاء می دهد (Castro et al., 2004). آگاهی از درس پژوهی و شرکت در دوره های آن نه تنها زمینه ای برای راهنمایی و آموزش معلمان تلقی می شود بلکه آزمایشگاهی برای توسعه حرفه ای و آزمایش تکنیک های آموزشی نوین فراهم می آورد. بر اساس مدل ویژگی های شغل (Hackman and Oldham, 1976) ویژگی هایی نظیر تنوع، معناداری، بازخورد، خودمختاری و هویت جنبه انگیزشی دارند. از آنجایی که در فضای ذهنی افراد این حالات انگیزشی به وقوع می پیوندند، به بیان صحیح تر، ویژگی های شغل جنبه شناختی - انگیزشی دارد. به همین دلیل از هماهنگی شناختی - انگیزشی ← عملکرد رفتاری در تکالیف سخن به میان آمده است. (Lim et al. 2011) اشاره می کنند که معلمان به طور کلی در مورد درس پژوهی نگرش مثبتی دارند و با شرکت در پروژه های درس پژوهی در مدارس موافق هستند و ۲۹ درصد از معلمان تحقیق آنها، به شدت موافق بودند که درس پژوهی به آنها فرصتی برای یادگیری از همکاران و پیشرفت حرفه ای ارائه می دهد. به عقیده ی (Lewis 2002) درس پژوهی قادر به ایجاد حدود هفت مسیر اصلی برای توسعه ی شغل معلمان است: افزایش دانش در موضوع، افزایش دانش مورد نیاز برای آموزش، افزایش توانایی مشاهده دانش آموزان، شبکه همکاران قوی تر، اتصال قوی تر فعالیت های روزانه به اهداف بلندمدت،

انگیزه قوی‌تر و حس اثربخشی و بهبود کیفیت طرح درس‌های موجود.

در این مطالعه تدریس پژوهی در حیطه‌های غنی‌سازی شغلی رابطه معناداری را برقرار کرد. بنابراین می‌توان با تدریس پژوهی به غنی‌سازی شغل معلمان دست یافت که این موضوع باید در سازمان مورد توجه قرار گیرد. همچنین براساس نتایج این مطالعه، با افزایش اهمیت وظایف در شغل معلمان، میزان کیفیت زندگی کاری از نظر شرایط کاری و رفاه و سلامتی بهبود می‌یابد که از این منظر باید به شغل معلمان و جایگاه آن توجه ویژه‌ای داشت. مطالعه حاضر تدریس پژوهی ارتباط معناداری با حیطه خودمختاری در کار را نشان داد. در واقع سازمان آموزش و پرورش باید با دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر سطح کیفیت زندگی کاری معلمان را بهبود دهد که در راستای آن میزان رضایت شغلی، میزان رفاه و سلامتی نیز افزایش می‌یابد و مهمتر اینکه با این عمل میزان کنترل معلمان روی وظایف شغلی آنان حین انجام وظیفه افزایش خواهد یافت. همچنین تدریس پژوهی ارتباط معناداری با حیطه تنوع مهارت برقرار کرد؛ زیرا شغل معلمان به گونه‌ای است که نیاز به بکارگیری مهارت‌های گوناگون در حین تدریس دارند بنابراین باید در اکثر مواقع تنوع خاصی در کارشان دیده شود. بنابراین داشتن تنوع کاری و بکارگیری مهارت‌ها و شیوه‌های مختلف انجام کار سبب رضایت شغلی و کنترل و تمرکز لازم حین تدریس می‌شود. تدریس پژوهی در این مطالعه ارتباط معناداری با متغیر هویت تکلیف، معناداری تکلیف و متغیر بازخورد داشت. با توجه به نتایج تدریس پژوهی ارتباط معناداری با غنی‌سازی شغل معلمان دارد. این مطالعه به نقش و تأثیر تدریس پژوهی در جهت بهبود غنی‌سازی شغلی تأکید می‌کند. به همین منظور باید اقدامات مناسبی جهت افزایش استقلال و آزادی عمل معلمان مانند واگذاری مسئولیت‌ها و کارهای اجرایی بیشتر به آنها انجام شود و جهت افزایش تنوع مهارت باید به معلمان آموزش‌های لازم در خصوص به عهده گرفتن مسئولیت‌های متنوع شغلی و بکارگیری مهارت‌های گوناگون در حیطه شغلی داده شود تا زمینه‌های لازم برای احاطه کامل به کار و انجام مسئولیت متنوع ایجاد شود.

تدریس پژوهی یکی از رویکردهای نوین برای غنی‌سازی شغلی معلمان و بهبود فرایند یاددهی-یادگیری در کلاس‌های درس است. مؤلفه‌های اثرپذیر از اجرای برنامه‌ی تدریس پژوهی شامل فراهم‌آوری فرصت‌های یادگیری، آگاهی از نظریه‌های یادگیری، استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، علاقه‌مندی به افزایش دانش و مهارت‌های شغلی، ترغیب دانش‌آموزان به کار

گروهی در کلاس بوده است. به نظر می‌رسد که اجرای طرح‌ها و برنامه‌هایی که مشارکت و همفکری را در بین معلمان و کارگزاران ترویج می‌دهند و بر علم‌آموزی و کاوشگری در مباحث علمی مبتنی هستند، در ارتقای کیفیت آموزشی مؤثر خواهند بود.

این مطالعه مقطعی در راستای ارتقاء غنی‌سازی شغلی جهت افزایش رضایت، اثربخشی، عملکرد شغلی کارکنان در محیط کاری و در نهایت دستیابی به بهره‌وری بالای سازمانی انجام شد که البته با محدودیت‌هایی از عدم امکان کنترل برخی از متغیرهای مداخله‌گر مانند تاریخچه (برنامه‌های همزمان و ...) اشاره کرد. همچنین تعمیم یافته‌های این تحقیق به سایر استان‌های کشور به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و اجتماعی باید با احتیاط انجام شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر که نشان داد تدریس پژوهی بر غنی‌سازی شغلی و مؤلفه‌های آن در معلمان تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود دوره‌های تدریس پژوهی برای همه معلمان کوهدشت برگزار شود تا بتوانند به بهبود فرایند یاددهی و یادگیری کمک کنند. همچنین همایش سالانه تدریس پژوهی با حضور گروه‌های فعال درس پژوهی سراسر کشور که به نحو فزاینده‌ای باعث انتقال تجارب و دانش در زمینه تدریس پژوهی می‌شود و باعث غنی‌تر شدن آن در سنوات آتی خواهد شد، برگزار شود. همچنین به معلمان پیشنهاد می‌شود، به تدریج درهای کلاس درس خود را بر روی همکاران خود بگشایند، آنها را به مشاهده فرایند تدریس خود دعوت کنند، پس از تدریس با آنها درباره کلاس درس و روش تدریس خود گفت‌وگو کنند و در تجربه‌های یکدیگر برای به‌سازی تدریس سهیم شوند و با همین کار گامی در جهت حرفه‌ای شدن بردارند. در انتها بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های لازم در زمینه درس پژوهی داده شود و طی دوره‌های آموزشی نحوه طراحی، اجرا و ارزشیابی درس پژوهی برای آنان تشریح شود، برگزاری همایش درس پژوهشی در آموزش و پرورش مناطق می‌تواند راهکاری برای آشنایی معلمان با درس پژوهی باشد.

سهم مشارکت نویسندگان: در پژوهش حاضر نویسنده، به عنوان نویسنده مسئول، نظارت و راهبردی روند کلی پژوهش و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند.

تضاد منافع: نویسنده اذعان دارند که در این مقاله هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع مالی: پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگر بوده است.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدین وسیله از کلیه مشارکت کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

References

- Ahmadi, M., Armand, M., & Ahghar, Q. (2021). The effectiveness of lesson study training on the professional qualifications of primary school teachers. *Teaching Research*, 11(3), 21-40. [Persian]
- Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Being pushed out of the career: Former teachers' reasons for leaving the profession. *Teaching and Teacher Education*, 110, Article 103540. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103540>
- Bakhtiari, A., & Nice Mossadeghi, K. (2013). Research teaching (culture improvement method education and teaching). *Tehran: Avai Noor*. [Persian]
- Castro, B. C., Armario, E. M., & Ruiz, M. D. (2004). The influence of employee OCB customer loyalty. *Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Chaaban, Y., & Du, X. (2017). Novice teachers' job satisfaction and coping strategies: Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education*, 67, 340e350. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.002>
- Christensen, S. S., Davies, R. S., Harris, S. P., & Bowles, B. (2019). Teacher recruitment: Factors that predict high school students' willingness to become teachers. *Education Sciences*, 9(4), 282-300. <https://doi.org/10.3390/educsci9040282>.
- Coldwell, M. (2016). Career orientations and career cultures: Individual and organisational approaches to beginning teachers' careers. *Teachers and Teaching*, 22(5), 610e624. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1158468>
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291e309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Dallas, TX: National Staff Development Council.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33, 423e443. <https://doi.org/10.1080/03054980701450746>.
- Dupriez, V., Delvaux, B., & Lothaire, S. (2016). Teacher shortage and attrition: Why do they leave? *British Educational Research Journal*, 42(1), 21e39. <https://doi.org/10.1002/berj.3193>.
- Fernandez, C. & Yoshida, M. (2004). *Lesson Study: A Japanese Approach to Improving Mathematics Teaching and Learning*. Lawrence Erlbaum Associates (LEA), Publishers. London.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and metaanalysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-313.
- Habibzadeh, A. (2014). The effectiveness of lesson research on the self-efficacy of teachers' perception of psychological achievements, 4(2), 168-

145. [Persian]

- Hoorizad, B. (2010). Investigating the impact of creativity-based study on the development of teachers' professional abilities and the learning of creative behavior of teachers and students. *Quarterly Journal of Consultative Culture*, 9(1), 92-75.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Work red sign. Reding, MA: Addison- Wealey.
- Jabroti, N., & Bagheri Majed, R. E. (2021). A focal analysis of lifelong learning with teachers' professional development. *Educational Sciences*, 30(1), 127-144. Doi: 10.22055/edus.2022.42154.3399 [Persian]
- Karami, Z. (2020). An analysis on the acquisition of teacher knowledge through research narrative based on Kohler and Mishra's model. *Educational Sciences*, 29(2), 23-42. doi:10.22055/edus.2022.39413.3314 [Persian]
- Koehler, M., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60-70.
- Lewis, C. C. (2002). Does Lesson Study Have Future in the United States? *Nagoya Journal of Education and Human Development*. 1(1), 1-23.
- Lim, C., Lee, C., Saito, E. & Haron, S. (2011). Taking stock of Lesson Study as a platform for teacher development in Singapore. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 39(4), 353-365.
- Mohammadi, R., & Hasani, A., (2019). Investigating the Effect of Lesson Study Process on Teachers Professional Development. *Teaching Research*, 7(1), 1-19. Doi: 10.34785/J012.2019.530 [Persian]
- Namdari, P. M., Gorbaniyan, P., Ghanbari, P. & Basiri, I. (2017). The effectiveness of curriculum program on the professional skills of teachers working in exceptional education in Hamedan province. *New Educational Approaches*, 12(2), 74-46 [Persian]
- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81, 376e407. <https://doi.org/10.3102/0034654311413609>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68(1), 3e23. <https://doi.org/10.1080/00071005.2019.1589417>
- Qin, L. (2021). Country effects on teacher turnover intention: A multilevel, crossnational analysis. *Educational Research for Policy and Practice*, 20, 79e105. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09269-3>
- Raduan, N. A. & Na, S. (2020). An integrative review of the models for teacher expertise and career development. *European Journal of Teacher*

- Education*, 43(3), 428e451. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1728740>
- Rinke, C. R., & Mawhinney, L. (2017). Insights from teacher leavers: Push and pull in career development. *Teaching Education*, 28(4), 360e376. <https://doi.org/10.1080/10476210.2017.1306047>.
- Rippon, J. H. (2005). Re-defining careers in education. *Career Development International*, 10(4), 275e292. <https://doi.org/10.1108/13620430510609127>
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 1, 393-395. SAGE Publication, Thousand Oaks: London.
- Sagor, R. (1992). *How to conduct collaborative action research*. Alexandria, VA: ASCD.
- Salimi, S., & Javadi Pourkhabaz, M. (2020). Representation of teachers' experiences of the opportunities and challenges of the learning process (case study: elementary teachers of Bejestan). *Educational Sciences*, 29(2), 169-188. doi:10.22055/edus.2022.41027.3371 [Persian]
- Sarkar Arani, M. R. (2015). A Global Idea to Improve Learning and Learning Enrichment, *Tehran: Merat Publishing* [Persian]
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35), 1e40.
- UNESCO. (2015). *The challenge of teacher shortage and quality*. Policy Paper 19. Retrieved from: <https://en.unesco.org/gem-report/challenge-teacher-shortageand-quality-have-we-succeeded-getting-enough-quality-teachers-classrooms>.
- UNESCO. (2022). *The turning point: Why we must transform education now*. Retrieved from <https://www.unesco.org/en/articles/turning-point-why-wemust-transform-education-now>.
- Van den Borre, L., Spruyt, B., & Van Droogenbroeck, F. (2021). Early career teacher retention intention: Individual, school and country characteristics. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article 103427. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103427>.
- Gol Paror, M., & Vakil, N. (2008). The role of job enrichment in the relationship between transformational leadership components and homework performance. *New Findings in Psychology (Social Psychology)*, 5(15), 91-103. SID. <https://sid.ir/paper/175122/fa> [Persian]
- Whittington, J. L., Goodwin, V. L., & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcoms. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 593-606.
- Zarei, M. H., Jandaghi, Gh. R., & Toure, N. (2007). Knowing the factors of organizational citizenship and examining its relationship with performance. *Journal of Management Culture*, 12, 31-63.

