

Providing Self-Development Competencies Model of Teachers (A meta-synthesis study)

Javad Pourkarimi *

Mahsa Azizi **

Seyed Hosein Mousavi ***

Introduction

In today's rapidly changing world, teachers play a crucial role in fulfilling and promoting educational objectives. The present research was conducted with the aim of identifying the self-development competencies of teachers.

Method

The present research used a qualitative approach and a meta-synthesis method. All scientific documents found between the years 2016 to 2023, totaling 267 scientific documents, form the population of this research, which were found in seven foreign databases and four domestic databases. Ultimately, 22 scientific documents were selected and analyzed after reviewing their titles, research methods, and findings. The analysis of the findings was conducted using thematic analysis method, and in order to control the research quality, the analysis and review of documents were meticulously documented; furthermore, the Critical Appraisal Skills Program (CASP) tool was used to evaluate the quality of the findings by expert evaluators.

Results

The self-development competencies of teachers were categorized in five

* Associate Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. *Corresponding Author:* jpkarimi@ut.ac.ir

** Master's student in educational management, University of Tehran, Tehran, Iran.

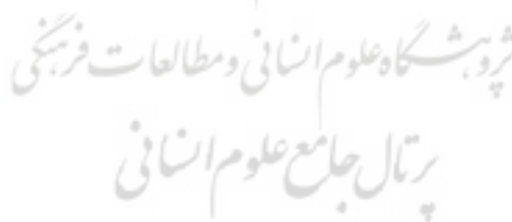
*** PhD in Higher Education Development Planning, Farhangian University, Zanjan, Iran.

dimensions of skills, abilities, knowledge, attitudes, and personal and professional organizational characteristics. The skill domain encompasses components of professional self-regulation, leadership in the teaching-learning process, professional networking, self-directedness, and technological skills. The ability domain includes components of self-awareness, self-management, self-motivation, cognitive and emotional maturity, and the knowledge domain consists of pedagogical knowledge and extrinsic organizational knowledge. Enthusiasm for change and improvement, and occupational motivation are components included in the attitude domain. Personal and ethical professional and organizational characteristics are also identified components in the characteristic's domain. In conditions of continuous changes and turbulent educational environment, the key to the quality of the teaching-learning process and the professional advancement of teachers is the Self-Development competence.

Discussion

This research discovers the components of self-development competency, its results can be used to recruit and educate competent teachers and can be helpful in teaching and learning.

Keywords: "Self-development competencies", "teachers", "meta-synthesis"



Author Contributions: In the present study; the research design, the process of data collection, analysis and interpretation of the findings, was done by researchers and discussed with experts and they have evaluated and confirmed the final version of the article.

Conflicts of interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article

Funding: The present study did not receive financial support from any institution and all costs were borne by researchers.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۴۰۳، دوره‌ی ششم، سال ۳۱
شماره‌ی ۲، صص: ۱۶-۱

مقاله پژوهشی

ارائه الگوی شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان (یک مطالعه فراترکیب)

جواد پورکریمی*

مهسا عزیزی**

سید حسین موسوی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان با رویکرد کیفی و روش فراترکیب انجام شده است. کلیه اسناد علمی یافت شده در بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۳ به تعداد ۲۶۷ سند علمی، جامعه پژوهش حاضر را شکل می‌دهند که در ۷ پایگاه خارجی و ۴ پایگاه داخلی یافت شدند. در نهایت، ۲۲ سند علمی پس از واکاوی عناوین، روش پژوهش و یافته‌ها، گزینش و تحلیل شد. تحلیل یافته‌ها با روش تحلیل تم انجام گرفته و به منظور کنترل کیفیت پژوهش، تحلیل و واکاوی اسناد با دقت بالا به همراه مستندسازی، انجام گردید؛ همچنین بوسیله ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP)، کیفیت یافته‌ها توسط خبرگان ارزیابی و تایید شد. شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان در پنج بعد مهارت، توانایی، دانش، نگرش و ویژگی احصاء گردید. حیطه مهارت مؤلفه‌های خودنظارتی حرفه‌ای، رهبری فرآیند یاددهی-یادگیری، شبکه‌سازی حرفه‌ای، بالندگی خودراهبر و مهارت فناوریانه را در برمی‌گیرد. حیطه توانایی از مؤلفه‌های خودآگاهی، خودمدیریتی، خودآنگیزشی، بلوغ شناختی و عاطفی و حیطه دانش از مؤلفه‌های دانش پداگوژیک و دانش برون سازمانی تشکیل شده‌اند. شوق تغییر و بهبود و اشتیاق شغلی مؤلفه‌های احصاء شده در حیطه نگرش هستند. ویژگی‌های شخصی و اخلاق حرفه‌ای و سازمانی هم مؤلفه‌های شناسایی شده در حیطه ویژگی می‌باشند. در شرایط تغییرات پیوسته و محیط آموزشی متلاطم، شایستگی خودتوسعه‌ای کلید کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری و ارتقای جایگاه حرفه‌ای معلمان است.

واژه‌های کلیدی: شایستگی‌های خودتوسعه‌ای، معلمان، فراترکیب

* دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
jpourkarimi@ut.ac.ir (نویسنده مسئول)

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

*** دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان، زنجان، ایران.

مقدمه

جهان کنونی با سرعتی فزاینده، پیچیده‌تر و پویاتر می‌شود (Abu et al., 2023). کلید توسعه حس معنا، هدف، مسئولیت و توانایی افراد برای رویارویی با چالش‌های منحصر به فرد دنیای متلاطم^۱ که شامل ویژگی‌های بی‌ثبات^۲، نامطمئن^۳، پیچیده^۴ و مبهم^۵ می‌باشد در نظام آموزش و پرورش است (Pninit Russo, 2023). معلم، ستون فقرات نظام تعلیم و تربیت است و پیشرفت نظام آموزشی، به کیفیت معلمان آن بستگی دارد (Srinivasacharlu, 2019). Özgenel & Özkan (2019) نیز در پژوهش خود تشریح می‌کنند برای دستیابی به موفقیت بالای دانش‌آموزان و اثربخشی مدرسه باید ابتدا بر عملکرد معلمان تمرکز نمود. معلم، مهمترین عامل آموزش و پرورش است و نقشی کلیدی در فرآیند یاددهی-یادگیری ایفا می‌کند؛ بنابراین موفقیت این فرآیند در هر نظام آموزشی تا حد زیادی به معلم و توانایی‌های او بستگی دارد (Vakili, 2023). به منظور همگام شدن با تغییرات سریع و پاسخگویی به چالش‌های جهانی، معلمان نیازمند توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هستند (Abdul Rahman et al., 2021). شایستگی، مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی هستند که برای عملکرد شغلی موفق ضرورت دارند (Helmold, 2021; Rajakumar & Yasodha, 2023). شایستگی معلم به توانایی معلمان مرتبط می‌شود و جنبه‌هایی مانند دانش، مهارت‌ها، فرآیندهای فکری^۶، سازگاری شخصی، نگرش‌ها و ارزش‌هایی که در عمل تدریس به کار برده می‌شوند را در برمی‌گیرد (Oktarina et al., 2024). مدل شایستگی‌های تدریس جهانی^۷ معلمان ابتدایی توسط van Wervren et al. (2023) مبتنی بر شایستگی‌های بنیادی^۸ (از قبیل توسعه آگاهی از هویت فرهنگی، تحمل ابهام، صبوری و ...)، تسهیل‌گری (مانند برقراری روابط خوب با فراگیران، خلق فرصت‌هایی برای یادگیری همتا، نظارت و حمایت فراگیران) و طراحی برنامه‌درسی (ایجاد فرصت‌های تأمل و کسب درک بهتر، توجه به ارتباط محتوای آموزشی به

1- VUCA

2- Volatility

3- Uncertainty

4- Complexity

5- Ambiguity

6- Thought Processes

7- Global Teaching Competencies

8- Foundational Competencies

وقایع جهانی، تعیین نتایج ملموس یادگیری) ارائه شده است. معلمان حرفه‌ای باید بتوانند به کل فرآیند تدریس، آموزش، حرفه‌گرایی، نگرش یا شخصیت و نقش اجتماعی خود در جامعه تسلط داشته باشند (Murwaningsih, 2024). در شرایطی که آموزش تحت تاثیر تغییرات محیط بیرونی و درونی نظام آموزشی به طور مستمر اصلاح می‌گردد، (Doghonadze 2016)، خودتوسعه‌ای^۱ معلمان را کلید دستیابی به کیفیت بالای تدریس و همچنین حفظ و ارتقای جایگاه حرفه‌ای در چنین شرایطی معرفی می‌کند. (Ivaniuk et al. (2020 در پژوهش خود عنوان می‌کنند با دیجیتالی شدن زندگی عمومی^۲، مدارس مدرن به معلمانی نیاز دارند که مسئولیت خود و خودتوسعه‌ای خویش و کودکان را برعهده گیرند. خودتوسعه‌ای، فرآیندی از تجلی فعالیت هدفمند با هدف درک ارزش و معنای آن در شکل‌گیری یک فرد به عنوان موضوع رفتار او می‌باشد (Madina et al., 2022). از طریق مشارکت فعال در فرآیند توسعه شخصی خود، معلمان مهارت‌های لازم را خواهند داشت تا به طور مناسب نیازهای توسعه دانش‌آموزان خود را پشتیبانی کنند (Ramona Iulia, 2018). یافته‌های پژوهش Mesrobyan (2023) نشان داد معلمان ویژگی خودتوسعه‌ای را در حد متوسطی دارا می‌باشند، که نشان می‌دهد آنها می‌توانند فرصت‌های خود را تحقق بخشند و خود را برای رشد حرفه‌ای توسعه دهند. خودتوسعه‌ای بر اهمیت مسئولیت‌پذیری فرد در قبال خودیادگیری، کنشگری به جای واکنشی بودن، و تصمیم‌گیری در خصوص چگونگی اجرای آموزش‌ها^۳ و تغییر به عنوان یک فرآیند منحصر به فرد و ویژه تاکید دارد (Canning, 1984). این مفهوم به عنوان یک فرآیند مادام‌العمر است که با هدف توسعه قابلیت‌های یک فرد، ایجاد سرمایه انسانی و افزایش کیفیت زندگی انجام می‌گیرد و فعالیت‌هایی از قبیل خودشناسی، خودارزیابی، توسعه توانمندی‌ها و استعدادها و همچنین رشد و شناخت هویت معنوی را شامل می‌شود (Manojkumar & Prasanth, 2022). به طور کلی، تعاریف ارائه شده برای خودتوسعه‌ای بر محور خودآغازگری، خودمسئولیت‌پذیری، خودانگیزی و خودارزشی در فرآیند توسعه، قرار دارند (Momeni et al., 2020). برخی از الگوهای ارائه شده در این زمینه به طور مختصر شرح داده می‌شوند. بر

1- Self-Development

2- Public life

3- Training

اساس الگوی خودتوسعه‌ای (Xu (2007)، ابعاد خودتوسعه‌ای شامل خودکارآمدی، گشودگی در برابر تجارب جدید، داشتن چشم‌انداز از آینده بوده‌است که تحت تاثیر عوامل زمینه‌ای، فشارهای اجتماعی، مسیر پیشرفت شغلی و همچنین مشارکت شغلی، در کنار حمایت‌های درون سازمانی و برون‌سازمانی، موجب مشارکت افراد در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای می‌گردد. الگوی رفتار توسعه‌ای کارکنان^۱ (Werner and Desimon (2009) عوامل محیطی و داخلی را به عنوان عوامل موثر بر رفتار توسعه‌ای کارکنان معرفی نموده‌اند. عوامل خارجی مشتمل بر عوامل محیط خارج و داخل سازمان و عوامل داخلی مرتبط با نگرش و توانمندی‌های افراد است (Momeni et al., 2020). ویژگی‌های الگوی پداگوژی خودتوسعه‌ای^۲ (McCray et al., 2010) شامل مؤلفه‌های خودتحقیق^۳ و خوداثباتی^۴ می‌باشد؛ وجود سرمایه‌های آرمانی، اجتماعی و راهبری جهت خودتحقیق و سرمایه‌های خانوادگی، سرمایه پایدار و سرمایه زبانی برای خوداثباتی ضرورت دارند (Mazari et al., 2020). مدل ارائه شده توسط (Reichard and Johnson (2011) فرآیند تبدیل افراد به خودتوسعه‌گران؛ که متأثر از عوامل فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد را تشریح می‌کند. به عبارتی، میزان انگیزه افراد برای شرکت در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای، متأثر از عوامل فردی (شامل جهت‌گیری کاری، تسلط‌مداری^۵، و رشد شغلی)، هنجارهای گروهی (مانند گشودگی، یادگیری، و مسئولیت‌پذیری) و استراتژی سازمانی شامل فرآیندهای منابع انسانی (انتخاب، آموزش و ارزیابی عملکرد^۶) و منابع موجود (فناوری اطلاعات، شبکه‌های اجتماعی) قرار دارد. (Momeni et al. (2020، در پژوهش خود مدل رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان را ارائه نموده‌اند. بر اساس این مدل، رفتار خودتوسعه‌ای متشکل از مؤلفه‌های خودشکوفایی، خودآگاهی، خودکارآمدی، خوش‌بینی، خودسامانی، تعهد سازمانی، توانمندی، یادگیری خودهدایتی، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری است و عوامل و پیامدهای این رفتار در سه دسته فردی، سازمانی و فراسازمانی طبقه‌بندی شده‌اند. (Kapralova et al. (2022 عنوان می‌کنند فرآیند خودتوسعه‌ای حرفه‌ای معلمان در موسسات آموزش عالی مستلزم بهبود آگاهانه

1- Human Resource behavior Development

2- Pedagogy of self-development

3- Self-Realization

4- Self-Assentation

5- Mastery Orientation

6- Performance Appraisal

و هدفمند شخصی و حرفه‌ای برای خودتوسعه‌ای خلاق است. در پژوهش Doghonadze (2016)، معلمان مدارس و اساتید دانشگاه، ضرورت آموزش مداوم در تعامل با محیطی که به سرعت در حال تغییر است را به عنوان عمده‌ترین دلیل شرکت در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای بر شمرده‌اند. خودتوسعه‌ای معلمان به عنوان عاملی در جهت خودخلقی^۱ در رشد ارزش‌ها و انگیزه‌ها، ابزار فعالیت‌های معلم که مبتنی بر حواس شخصی در حرفه خود می‌باشد تعریف می‌گردد (Ivaniuk et al., 2020). بدون آشکارسازی پتانسیل خودتوسعه‌ای معلمان و کارکنان به عنوان پدیده‌ای روانی و اجتماعی- فرهنگی، تبیین یا شکل‌گیری مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموزان غیرممکن است (Narenji Thani et al., 2022). Oktarina et al. (2024) نیز عقیده دارند دستیابی به اهداف یادگیری با کیفیت بالا، مستلزم بهبود مستمر شایستگی‌های معلم در گذر زمان می‌باشد. علاوه بر این، خودتوسعه‌ای معلمان موجب تطبیق بهتر با نیازهای محیط مدرسه و اجتماعی؛ افزایش اعتمادبه‌نفس؛ تقویت روحیه و مدیریت احساسات منفی؛ مدیریت استرس؛ توسعه توانایی حل مسئله به شیوه‌ای خلاقانه؛ توسعه مهارت‌های ارتباطی و بهبود تعاملات با دانش‌آموزان، والدین و همکاران می‌گردد (Ramona Iulia, 2018). خودتوسعه‌ای معلمان به معنای توانایی ارزیابی دستاوردهای حرفه‌ای، انتخاب ابزار بهینه‌سازی فرصت‌های شخصی برای خودبهبودی، تجسم عملی تغییرات در شخصیت، کنترل اثربخشی خود و تنظیم شرایط برای تغییر خود است (Kniazian & Khromchenko, 2019).

بررسی مدل‌های ارائه شده نشان می‌دهد، در زمینه شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان، مطالعات چندانی در دسترس نیست و مطالعه‌های حاضر توسعه کارکنان و رهبران سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین به دلیل جدید بودن موضوع (Momeni et al. 2020) نیز عقیده دارند پژوهش‌های اندکی در خصوص ویژگی‌های افراد خودتوسعه‌گر صورت گرفته است. از این رو، ارائه مدلی جهت شناسایی شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های آن ضرورت می‌یابد. بدین منظور، این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شایستگی خودتوسعه‌ای معلمان انجام شد. (Sadeghi Tabar et al. 2022) در پژوهش "طراحی مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها"، نشان دادند ابعاد

خودتوسعه‌ای شامل شایستگی‌های حرفه‌ای خودتوسعه‌ای (مشمول بر معنایابی حرفه‌ای، ارزش‌گذاری حرفه‌ای، هدفمندی حرفه‌ای، شناخت حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، ارتباط حرفه‌ای، ارتباط حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و رفتار حرفه‌ای)، تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای (شامل تمایل مبتنی بر یادگیری و پیشرفت، تمایل مبتنی بر انگیزش درونی، تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی و تمایل مبتنی بر روابط و کار)، برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای (شامل خودارزیابی حرفه‌ای، خودبرنامه‌ریزی حرفه‌ای و خودتغییری حرفه‌ای)، اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای (شامل خودیادگیری، یادگیری الکترونیک- مجازی، آموزش، یادگیری در عمل، یادگیری از همکاران، مربی‌گری، فرصت مطالعاتی و شرکت در کنفرانس‌ها) می‌باشد.

Madina et al. (2022) در پژوهش "خودتوسعه‌ای به عنوان عامل رشد حرفه‌ای معلمان آینده" با مطالعه تشخیصی، غالب‌ترین عناصر و مؤلفه‌های شایستگی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای و شخصی را طبقه‌بندی می‌کنند. برخی از این طبقات شامل عنصر اخلاقی و ارادی، عنصر انگیزشی، عنصر سازمانی، عنصر شناختی، توانایی خودگردانی و مهارت‌های ارتباطی می‌باشند.

Mesrobyan (2023) در پژوهشی تحت عنوان "مطالعه بر روی ویژگی‌های فردی معلمان، مهارت‌های خودتوسعه‌ای" به کمک ابزارهای آزمون و پرسشنامه‌های بازپاسخ و بسته پاسخ دریافت که در میان مدرسان، عوامل شخصی زیر بالاتر از حد متوسط قرار دارد: صمیمیت، آگاهی از قانون، ثبات عاطفی، جسارت اجتماعی، انتزاع، گشودگی در برابر تغییر.

پژوهش "خودتوسعه‌ای دانشجومعلم‌ان از طریق یادگیری مبتنی بر حل مسئله" توسط Polyiem and Nuangchalerm (2022) با شرکت دانشجومعلم‌ان دوره کارشناسی دانشکده علوم تربیتی در دانشگاهی در تایلند در سال تحصیلی 2020، به وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته صورت گرفته است. یافته‌ها نشان دادند مهارت‌های شناختی، اصول اخلاقی، دانش، ارتباطات بین فردی و مسئولیت‌پذیری، مدیریت یادگیری، تجزیه و تحلیل عددی و توانایی‌های ارتباطی و فناوری اطلاعات شش مهارت برتر در دانشجومعلم‌ان می‌باشند.

Narenji Thani et al. (2022) در پژوهشی تحت عنوان "آیا خودتوسعه‌ای خلاقیت را ارتقاء می‌دهد؟ بررسی نقش سرمایه انسانی" با جامعه‌ای متشکل از کلیه منابع انسانی اعم از معلمان، مدیریت مدارس و سایر کارکنان پشتیبانی شاغل در دبیرستان شهر تهران، نشان

می‌دهند که خودتوسعه‌ای بر سرمایه انسانی و سرمایه انسانی بر خلاقیت تأثیرگذار است. در نهایت، خودتوسعه‌ای می‌تواند به طور قابل توجهی بر خلاقیت منابع انسانی تأثیر بگذارد. Kniazian and Khromchenko (2019) در پژوهشی تحت عنوان "شایستگی خودتوسعه‌ای اساتید ای‌اس‌پی^۱ در زمینه آموزش عالی" با مرور نظام‌مند پیشینه، مؤلفه‌های شایستگی خودتوسعه‌ای را به صورت خودافشاگری دانش، مهارت‌ها و دانش برای فعالیت‌های آموزشی به منظور آموزش در بالاترین سطح نوآورانه-خلاق آن؛ طراحی ابزار و انتخاب ابزار برای توسعه دانش، مهارت‌ها و دانش ذکر شده؛ اجرای خودتوسعه‌ای در تمام زمینه‌های زندگی یک معلم به عنوان حامل و خالق ارزش‌های انسان دوستانه در جامعه، خودکنترلی و خوداصلاحی و همچنین مهارت‌های شناسایی مشکلاتی که مانع خودتوسعه‌ای می‌شوند، مطالعه تجربیات مثبت همکاران خود؛ استفاده از تکنیک‌های خودآموزی، ایجاد یک مدل فردی از خودتوسعه‌ای، معرفی می‌کنند.

Mirzagitova and Akhmetov (2015) در پژوهشی تحت عنوان "خودتوسعه‌ای شایستگی پداگوژیک معلم آینده" به بررسی شرایط لازم برای شکل‌گیری انگیزه برای خودتوسعه‌ای شایستگی پداگوژیک دانش‌آموزان و همچنین شرایط اصلی فرآیند شکل‌گیری شایستگی پداگوژیک معلمان آینده می‌پردازد. به طور کلی این شرایط شامل محیط آموزشی راحت؛ هماهنگ سازی روابط پداگوژیک، ایجاد مراجع ارزشمند اجتماعی، روانی، حرفه‌ای و تربیتی، کاهش نقش مدیریت پداگوژیک فعالیت دانش‌آموزان می‌باشند.

بررسی پژوهش‌های در دسترس در زمینه شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان، نشان داد گرچه هر پژوهش تنها به ارائه برخی از جنبه‌های شایستگی خودتوسعه‌ای پرداخته است، به طور کلی آنها را می‌توان به صورت مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای طبقه‌بندی نمود. مهارت‌های شخصی شامل خودگردانی (Medina et al., 2022) تجزیه و تحلیل (Kniazian & Khromchenko, 2019)، خودکنترلی (Khromchenko, 2019)، خودآموزی (Kniazian & Khromchenko, 2019) و خلاقیت (Kniazian & Khromchenko, 2019; Narenji Thani et al., 2022) و مهارت‌های حرفه‌ای شامل خودارزیابی حرفه‌ای (Sadeghi Tabar et al., 2023)، خودبرنامه‌ریزی حرفه‌ای

(Mirzagitova, 2022). استفاده از فناوری اطلاعات و برقراری ارتباط (Sadeghi Tabar et al., 2022).
(Akhmetov, 2015; Polyiem & Nuangchalerm, 2022; Medina et al., 2022) می‌باشند.

روش

پژوهش حاضر بر مبنای پارادایم تفسیری، به بررسی شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان با استفاده از روش فراترکیب^۱ می‌پردازد. فراترکیب به درک ما از بخش‌های کوچک و جزیرمانند از دانش‌های پراکنده کمک می‌کند (Thorne, 2022) و از رهگذر ترکیب یافته‌های پژوهش‌های مختلف و ایجاد نگرشی نظام‌مند برای پژوهشگر، به کشف موضوعات و استعاره‌های بدیع می‌پردازد (Farahani et al., 2023). به طور کلی، سنتز تحقیقات کیفی به فرآیندی اشاره دارد که هدف آن بررسی سیستماتیک و ادغام رسمی یافته‌های مطالعات کیفی صورت گرفته‌است (Sandelowski & Barroso, 2007). فراترکیب روشی برای ادغام نتایج مطالعات، درک مجدد یافته‌ها و در نهایت تفسیر آنها است (Afshari et al., 2024). این روش بینش ارزشمندی را در زمینه تحقیقات کیفی ارائه می‌دهد (Chrastina, 2018). بدین منظور، از روش هفت مرحله‌ای (Sandelowski and Barroso (2007) استفاده شده‌است (شکل ۱).



Figure 1. Meta-synthesis steps

شکل ۱. مراحل فراترکیب

1- Meta-Synthesis

گام اول) طرح سوالات پژوهش: پژوهش حاضر به دو سؤال اساسی «مدل شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان از چه حیطه‌هایی تشکیل شده است؟» و «مدل شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده است؟» پاسخ می‌دهد.

گام دوم) بررسی نظام‌مند ادبیات: جامعه پژوهش، کلیه اسناد علمی-پژوهشی منتشر شده در پایگاه‌های داخلی و خارجی بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۳ را که به شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان پرداخته است، در برمی‌گیرد. واژگان کلیدی ارائه شده در جدول ۱ در پایگاه‌های اطلاعاتی شامل ScienceDirect, Google Scholar, ProQuest, Sage, Emerald, Magiran, Springer, Sid, Irandoc, Noormags جست و جو شده‌اند.

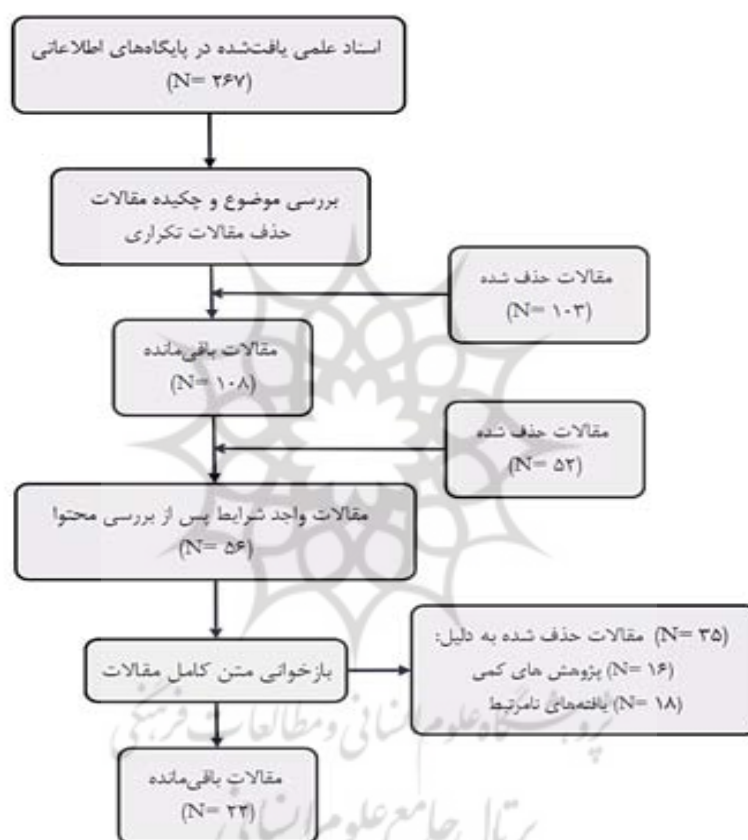
Table 1. Searched Keywords

جدول ۱. کلیدواژه‌های جست و جو شده

English keywords	کلیدواژه‌های انگلیسی	Persian keywords	کلیدواژه‌های فارسی
Teachers' self-development competencies		شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان	
Teachers' self-development capacities		ظرفیت‌های خودتوسعه‌ای معلمان	
Teachers' self-development skills		مهارت‌های خودتوسعه‌ای معلمان	
Teachers' self-development abilities		توانایی‌های خودتوسعه‌ای معلمان	

گام سوم) جست و جو و گزینش مقالات مناسب: معیارهای گزینش مقالات به شرح زیر می‌باشد: (الف) مقالات کیفی، (ب) منتشرشده به زبان انگلیسی و فارسی، (ج) متمرکز بر شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان، (د) در دسترس بودن متن کامل مقاله، (ه) منتشرشده در بین سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۲۳ و (ی) کیفیت مطلوب یافته‌ها. برای ارزیابی کیفیت مطالعات برگزیده، دو خبره با استفاده از چک‌لیست برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی به عنوان ابزار اصلی ارزیابی کیفیت مطالعات برگزیده از منظر روش‌شناختی و دقت استفاده نمودند (Goulden et al., 2023). این ابزار پرکاربردترین ابزار برای ارزیابی مطالعات کیفی در مرورهای سیستماتیک و پژوهش‌های فراترکیب است که به ارزیابی مناسب بودن روش مطالعه، استراتژی نمونه‌گیری، شفافیت در فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، سوگیری‌ها و مسائل اخلاقی و معنی‌داری یافته‌ها می‌پردازد (Kokorelias et al., 2020). از ۲۶۷ مقاله شناسایی شده با جست و جوی کلیدواژه‌ها در پایگاه‌های داخلی و خارجی، ۱۰۳ مقاله به علت عدم ارتباط با

موضوع و روش مطالعه حاضر، حذف شد. از بین ۱۰۸ مقاله باقی‌مانده، ۵۲ مقاله به دلیل عدم ارتباط محتوا کنار گذاشته شدند. از بین ۵۶ مقاله باقی‌مانده ۱۷ مقاله به دلیل کمی بودن پژوهش و ۱۸ مقاله به دلیل یافته‌های نامرتبط با مطالعه حاضر حذف شد. در نهایت ۲۲ مقاله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند (شکل ۲).



شکل ۲. جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب

Figure 2. Searching and selecting appropriate articles

گام چهارم) استخراج اطلاعات مقاله: از فیش فراترکیب اقتباس شده از Khanifar and Moslemi (2022) به منظور استخراج و جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش که متشکل از بخش‌های عنوان، متن، مفاهیم (زیرمؤلفه) و منبع می‌باشد، استفاده گردید. (جدول ۲).

جدول ۲. نمونه فیش تکمیل شده فراترکیب

Table 2. Completed sample of the meta-synthesis receipt

شماره: ۳۹ عنوان: خودتوسعه‌ای معلمان به عنوان معیاری برای افزایش صلاحیت حرفه‌ای

منبع Resource	متن Text	مفاهیم Concepts
۰۵	ویژگی‌های سازمانی و مدیریتی شامل توانایی معلمان در برنامه‌ریزی و اجرای کار، توانایی به کارگیری دانش و مهارت‌های نظری و عملی در عمل، توانایی تجزیه و تحلیل داده‌ها از متون علمی مختلف، توانایی انطباق سریع با شرایط متغیر می‌باشد.	برنامه ریزی و اجرای کار / کاربرد دانش در عمل / انطباق سریع / تجزیه و تحلیل

Abdulakimovna, S. S. (2021). Teachers' self-development as a criterion for increasing professional competence. *World Bulletin of Social Sciences*, 3(10), 58-60.

گام پنجم) تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی: تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر بر اساس تحلیل مضمون صورت گرفته است؛ به عبارتی، یافته‌ها از طریق مطالعه و بازخوانی پژوهش‌های برگزیده، شناسایی مضامین مرتبط از مجموعه داده‌ها، و بررسی و مقایسه روابط بین مضامین هر مطالعه و تلفیق آنها با مضامین مستخرج از سایر مطالعات، حاصل شده‌اند.

گام ششم) کنترل کیفیت: به منظور تأمین کیفیت تلاش شد همه اسناد علمی پژوهشی مرتبط با موضوع مطالعه حاضر شناسایی شود، عنوان، چکیده و محتوای آنها به دقت واکاوی گردد و تجزیه و تحلیل داده‌ها به همراه تمام گام‌های پژوهش تحت نظارت و بازخورد خبرگان انجام گرفت. با کمک ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، کیفیت پژوهش حاضر توسط خبرگان ارزیابی شد و امتیاز کسب شده ۴۵ از ۵۰ بود که نشان دهنده کیفیت مطلوب یافته‌ها می‌باشد. به همین منظور، از ۵ نفر صاحب‌نظر (سه نفر استادیار دانشگاه فرهنگیان، یک نفر استادیار دانشگاه تهران و یک نفر دانشجوی دکتری دانشگاه تهران) به روش بازبینی همتایان مورد استفاده قرار گرفت. بدین‌صورت که ضمن مشارکت در کدگذاری و استخراج مضامین و حیطه‌ها، نتایج نهایی نیز مورد بررسی، اصلاح و تأیید قرار گرفت. ابتدا الگوی اولیه طراحی شد. سپس بعد از تکمیل مراحل روش‌شناسی، الگوی طراحی شده در جلسه‌های گروه کانونی با شرکت ۵ نفر از خبرگان حوزه توسعه معلمان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. روایی الگوی حاصل شده، از طریق روایی محتوا با تشکیل جلسات گروه کانونی و ارائه مدل به متخصصان مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

باتوجه به محدودیت حجم مقاله، یافته‌های کدگذاری باز به طور نمونه در ۵ سند از ۲۲ سند بررسی شده ارائه می‌گردد (جدول ۳). بر این اساس، مدل شایستگی خودتوسعه‌ای معلمان در پنج حیطه توانایی، ویژگی، مهارت، نگرش و دانش رسم گردیده است.

جدول ۳. کدگذاری باز یافته‌های پژوهش (به طور نمونه ۵ سند)

Table 3: Open coding of research findings (for example 5 documents)

شماره منبع	Text	مفاهیم Concepts
۰۱	روش‌های مختلفی برای توسعه شخصی وجود دارد: خودمشاهده‌گری، ضبط ویدیویی مشاهده‌خود: معلمان می‌توانند از روزنامه‌ها و یا دفترچه‌های کلاس و تجزیه و تحلیل آن/خود استفاده کنند، ضبط ویدیویی از کلاس‌های خود و مربی‌گری هم‌تا/شرکت داوطلبانه در تجزیه و تحلیل آنها را انجام دهند. ارزیابی هم‌تا، آموزش‌های آموزش‌های خارج از خدمت و خارج از خدمت که به صورت خودمختار انجام می‌شوند و کسب گواهی/خودآغازگری/مطالعه دریافت گواهی مربوطه. خواندن مقالات و کتاب‌ها، انجام پژوهش‌ها و کتب/انجام پژوهش/تحقیقات، استفاده از فناوری.	
۰۳	توانایی طراحی نقشه شغلی خود؛ قادر به تنظیم محتوا و توانایی و تمایل به طراحی نقشه توسعه محصولات آموزشی هستند. این گروه از معلمان با شغلی خود/مهارت تنظیم محتوا و توانایی کار در یک تیم و مسئولیت در قبال اقدامات خود و توسعه محصولات آموزشی/همچنین تمایل به تکالیف تحقیقاتی و تأمل در رشد حرفه‌ای خودمسئولیتی/تأمل در رشد مشخص می‌شوند.	
۰۷	آگاهی از قانون، ثبات عاطفی، جسارت اجتماعی. می‌توان آگاهی از قوانین/ثبات عاطفی/نتیجه گرفت: خودتوسعه‌ای، بازآموزی، ارتباط با همکاران شجاعت/بازآموزی/ارتباط با خود، آنها ترجیح می‌دهند حرفه‌ای باشند. همچنین صداقت، همکاران خود/حرفه‌گرایی/صداقت/پذیرش نوآوری‌ها، دانش زبانی مورد تأکید قرار گرفتند.	
۱۴	خودتشخیصی ۱ و خودآموزی ۲ کسب می‌کنند، توانایی دانش و مهارت‌های روش شناختی ۳/گسترش مداوم دانش حرفه‌ای مهم خود دارند و دانش و غنی سازی دانش/خودتشخیصی/مهارت‌های روش شناختی نیز اهمیت بالایی دارد.	
۱۸	شروع به این تصور که یک معلم باید روانشناس-پداگور ۴ دانش پداگوریک و روانشناسی/خلق خوبی باشد تا بتواند یک جهان تعاملی و سازنده را برای جهان تعاملی و سازنده دانش آموزان خود به وجود آورد.	

با بررسی و تحلیل داده‌های استخراج شده از پژوهش‌های مرتبط با روش تحلیل مضمون، ۵ بعد (مضمون اصلی) شامل توانایی، ویژگی، نگرش، دانش و مهارت شناسایی گردید. همچنین ۱۵ مؤلفه (مضمون ثانویه) و ۱۲۰ مفهوم (مضمون اولیه) احصاء گردید (جدول ۴).

- 1- Self-Diagnostic
- 2- Self-Dducation
- 3- Methodological knowledge and Skills
- 4- Psycho-Pedagogue

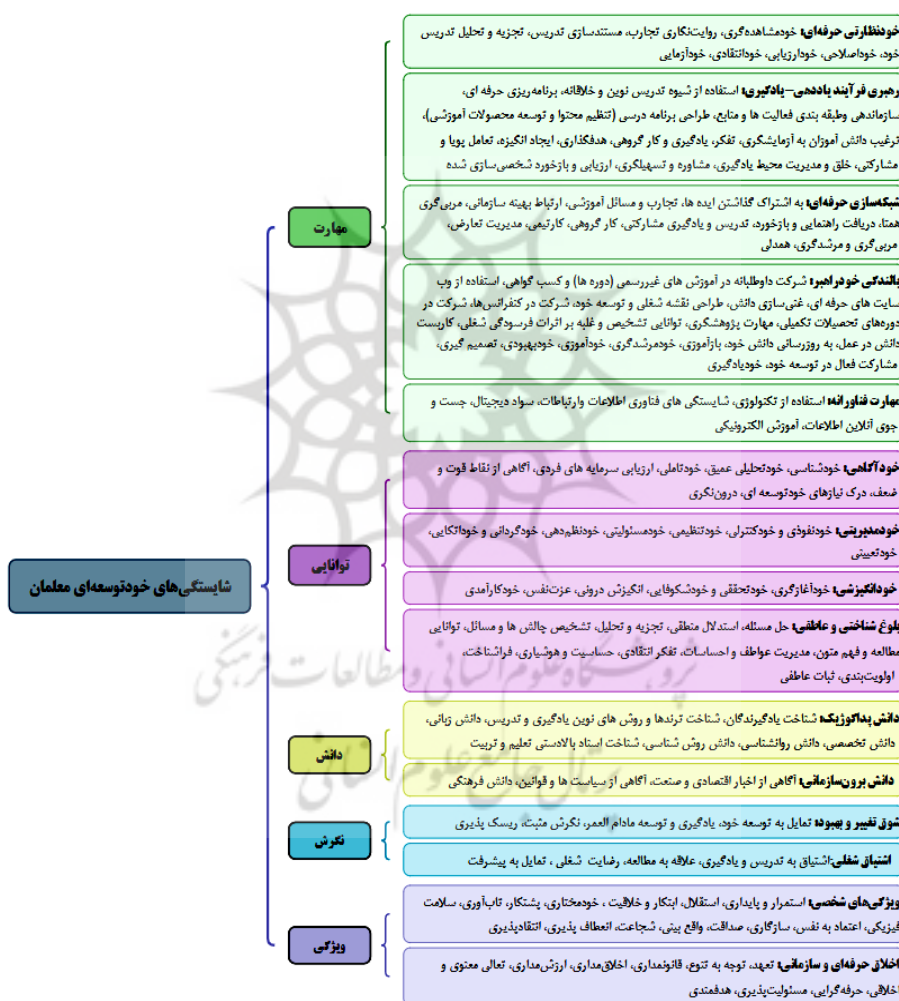
Table 3. Axial coding of research findings

جدول ۴. کدگذاری محوری یافته‌های پژوهش

مضمون اصلی The main theme	ابعاد Dimensions	مؤلفه‌ها Components	مفاهیم Concepts
شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان	مهارت	خودنظارتی حرفه‌ای	خودمشاهده‌گری (۱۰،۱۴)، روایت نگاری تجارب (۸،۱۵،۱۷)، مستندسازی تدریس (۱۸،۱۵،۱۷)، تجزیه و تحلیل تدریس خود (۱۸،۱۵،۱۷)، خوداصلاحی (۱۴،۱۸)، خودارزیابی (۱،۳،۷،۸،۱۲،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸،۲۲)، خودانتقادی (۹،۲۲)، خودآزمایی (۱،۱۰)
		یاددهی-یادگیری رهبری فرآیند	استفاده از شیوه تدریس نوین و خلاقانه (۵،۹،۱۴،۱۷)، برنامه‌ریزی حرفه‌ای (۱۵،۱۶،۱۸،۲۳،۵،۷،۹،۱۱،۱۴)، سازماندهی و طبقه‌بندی فعالیت‌ها و منابع (۹،۱۴،۱۵،۱۸)، طراحی برنامه درسی (تنظیم محتوا و توسعه محصولات آموزشی) (۲،۳،۱۵،۱۹،۲۰)، ترغیب دانش آموزان به آزمایشگری، تفکر، یادگیری و کار گروهی (۱۶،۲۰)، هدفگذاری (۵،۱۴،۱۹)، ایجاد انگیزه، تعامل پویا و مشارکتی (۵،۱۴،۱۸،۲۰)، خلق و مدیریت محیط یادگیری (۵،۷،۱۶،۱۸)، مشاوره و تسهیلگری (۸،۱۶،۲۰)، ارزیابی و بازخورد شخصی‌سازی شده (۱۴،۱۵،۱۶،۲۰)
		شبکه‌سازی حرفه‌ای	به اشتراک گذاشتن ایده‌ها، تجارب و مسائل آموزشی (۴،۵،۸،۱۱،۱۳،۲۱)، ارتباط بهینه سازمانی (۲،۳،۵،۶،۷،۹،۱۳،۱۴،۱۶)، مربی‌گری همتا (۱،۱۷،۲۱)، دریافت راهنمایی و بازخورد (۴،۱۵،۱۷)، تدریس و یادگیری مشارکتی (۴،۱۷،۱۸،۲۰،۲۲)، کار گروهی (۷،۱۳،۱۵)، کار تیمی (۳،۵،۱۳،۲۱)، مدیریت تعارض (۷،۹،۱۸)، مربی‌گری و مرشدگری (۴،۱۲،۱۵،۱۶،۲۰،۲۱)، همدلی (۱۰،۱۸،۲۰)
		بالندگی خودراهبر	شرکت داوطلبانه در آموزش‌های غیررسمی (دوره‌ها) و کسب گواهی (۱،۲،۶،۹،۱۶،۱۷)، استفاده از وب سایت‌های حرفه‌ای (۲،۳)، غنی‌سازی دانش (۱،۲،۱۰،۱۱،۱۷)، طراحی نقشه شغلی و توسعه خود (۳،۱۴،۱۷،۲۱)، شرکت در کنفرانس‌ها (۱،۲،۱۲)، شرکت در دوره‌های تحصیلات تکمیلی (۴،۸)، مهارت پژوهشگری (۱،۳،۸،۱۴،۱۵،۱۹،۲۰،۲۱)، توانایی تشخیص و غلبه بر اثرات فرسودگی شغلی (۶،۱۸)، کاربرست دانش در عمل (۵،۷،۹،۱۴،۱۶)، به‌روزرسانی دانش خود (۷،۸،۱۰،۱۱،۱۶،۱۷،۱۹،۲۱)، بازآموزی (۴،۷،۹،۱۱،۱۹)، خودمرشدگری (۱۱،۱۴،۱۵،۱۶،۲۱)، خودآموزی (۱۴،۱۵،۲۳،۷،۹،۱۳)، خودبهبودی (۶،۱۴،۱۷)، تصمیم‌گیری (۳،۷،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸)، مشارکت فعال در توسعه خود (۱۱،۱۳،۱۸)، خودیادگیری (۴،۱۲،۲۲)
		مهارت فناوریانه	استفاده از تکنولوژی (۱،۵،۶،۱۱،۱۴،۱۹،۲۰)، شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) (۲،۱۱،۱۲)، سواد دیجیتال (۱۲،۲۰،۲۱)، جست و جوی آنلاین اطلاعات (۱۶،۱۷)، آموزش الکترونیکی (۱۲،۱۷)
	توانایی	خودآگاهی	خودشناسی (۲،۳،۷،۱۴،۱۸)، خودتحلیلی عمیق (۲،۳،۷،۱۴)، خودتأملی (۳،۹،۱۰)، ارزیابی سرمایه‌های فردی (۷،۱۶،۱۸)، آگاهی از نقاط قوت و ضعف (۲،۷،۱۵،۱۷)، درک نیازهای خودتوسعه‌ای (۳،۶،۱۶)، درون‌نگری (۹،۱۰،۱۸)

مضمون اصلی The main theme	ابعاد Dimensions	مؤلفه‌ها Components	مفاهیم Concepts Concepts
دانش	نگرش	خودمدیریتی	خودنقوذی و خودکنترلی (۳،۵،۷،۹،۱۴،۱۹)، خودتنظیمی (۲،۳،۹)، خودمسئولیتی (۳،۱۱،۱۶)، خودنظم‌دهی (۱۴،۱۶،۲۱)، خودگردانی و خودانگیزی (۶،۷،۲۱)، خودتعیینی (۶،۱۸)
		خودانگیزی	خودآغازگری (۱،۹،۱۷)، خودتحقیقی و خودشکوفایی (۳،۷،۹،۱۰،۱۴)، انگیزش درونی (۵،۷،۱۰،۱۱،۱۶،۱۷،۲۲)، عزت‌نفس (۵،۱۰،۱۴،۱۹،۲۱)، خودکارآمدی (۱۰،۱۶،۲۱)
		بلوغ شناختی و عاطفی	حل مسئله (۳،۵،۱۳،۱۵،۱۸)، استدلال منطقی (۳،۷،۹،۱۰،۱۴)، تجزیه و تحلیل (۱،۴،۵،۱۳،۱۴،۱۷)، تشخیص چالش‌ها و مسائل (۹،۶،۱۵،۱۶،۱۸)، توانایی مطالعه و فهم متون (۱،۱۱،۹)، مدیریت عواطف و احساسات (۶،۷،۱۸،۱۹)، تفکر انتقادی (۳،۴،۵،۸،۱۳،۱۹)، حساسیت و هوشیاری (۷،۱۹)، فراشناخت (۱۱،۱۴)، اولویت‌بندی (۲،۱۵)، ثبات عاطفی (۷،۲۲)
		دانش پداگوژیک	شناخت یادگیرندگان (۵،۱۵،۱۶،۱۹،۲۰)، شناخت ترندها و روش‌های نوین یادگیری و تدریس (۱۴،۱۵،۱۶،۱۷)، دانش زیبایی (۷،۱۴،۱۵)، دانش تخصصی (۵،۹،۱۹،۲۰،۲۱)، دانش روانشناسی (۵،۹،۱۸،۲۰،۲۱)، دانش روش شناسی (۳،۹،۱۴)، شناخت اسناد بالادستی تعلیم و تربیت (۵،۱۵)
ویژگی	نگرش	دانش برون سازمانی	آگاهی از اخبار اقتصادی و صنعت (۵،۷)، آگاهی از سیاست‌ها و قوانین (۷،۱۵،۲۰،۵)، دانش فرهنگی (۱۴،۲۱)
		شوق تغییر و بهبود	تمایل به توسعه خود (۳،۱۲،۱۵،۱۶)، یادگیری و توسعه مادام‌العمر (۲،۴،۱۰،۱۱،۱۳،۱۶،۲۱)، نگرش مثبت (۹،۱۸)، ریسک‌پذیری (۷،۲۲)
		اشتیاق شغلی	اشتیاق به تدریس و یادگیری (۱۵،۱۶،۱۷،۱۹،۲۱)، علاقه به مطالعه (۶،۹)، رضایت شغلی (۹،۱۵،۱۹)، تمایل به پیشرفت (۱۲،۱۸)
		ویژگی‌های شخصی	استمرار و پایداری (۲،۸،۱۰،۱۱،۱۴،۱۶)، استقلال (۳،۹،۱۰،۱۱،۱۴)، ابتکار و خلاقیت (۵،۷،۸،۹،۱۰،۱۹،۲۱)، خودمختاری (۱،۶،۹،۱۰،۱۶،۱۷،۱۹)، پشتکار (۱۴،۱۵،۱۶)، تاب‌آوری (۵،۷،۱۴،۲۲)، سلامت فیزیکی (۱۶)، اعتمادبه‌نفس (۵،۷،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸)، سازگاری (۷،۱۰،۱۶،۱۸،۱۹،۲۲)، صداقت (۷،۱۶)، واقع‌بینی (۷،۱۸)، شجاعت (۷،۹،۱۰)، انعطاف‌پذیری (۷،۹،۱۹)، انتقادپذیری (۷،۹)
اخلاق حرفه‌ای و سازمانی		تعهد (۱۲،۱۷،۱۸)، توجه به تنوع (۵،۱۴،۱۶)، قانون‌مداری (۷،۱۴)، اخلاق‌مداری (۷،۹،۱۲،۱۳)، ارزش‌مداری (۵،۱۲،۱۳،۱۴،۱۸)، تعالی معنوی و اخلاقی (۳،۵،۱۹)، حرفه‌گرایی (۶،۷،۱۲،۱۳،۱۷)، مسئولیت‌پذیری (۵،۷،۱۳،۱۴،۲۲)، هدفمندی (۷،۹،۱۲)	

مؤلفه‌های ظهوریافته از تلفیق مفاهیم عبارت‌اند از: خودنظارتی حرفه‌ای، رهبری فرآیند یاددهی-یادگیری، شبکه‌سازی حرفه‌ای، بالندگی خودراهبر، مهارت فناورانه، خودآگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزشی، بلوغ شناختی و عاطفی، دانش پداگوژیک، دانش برون‌سازمانی، شوق تغییر و بهبود، اشتیاق شغلی، ویژگی‌های شخصی و اخلاق حرفه‌ای و سازمانی. در نهایت مدل شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان ارائه گردیده است (شکل ۳).



شکل ۳. مدل شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان

Figure 3. Self-Development competencies model of teachers

بحث و نتیجه‌گیری

افزایش چشمگیر تقاضا برای پرورش رهبران آینده و تامین نیروی کار مورد نیاز، به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی آموزش و پرورش، توسعه معلمان را به اولویت اصلی در جهان کنونی بدل ساخته است (Chu et al., 2017). از منظر (Simmons (2017، خودتوسعه‌ای راه‌حل عملی و مقرون به صرفه جهت توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌ها است. براساس یافته‌های مطالعه حاضر، شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان از ۵ حیطه اصلی مهارت، توانایی، دانش، نگرش و ویژگی تشکیل شده که با یافته‌های مطالعات (Doghonadze (2016 (مؤلفه‌های خودمشاهده‌گری، خودارزیابی، خودآغازگری، مربی‌گری همتا)، (Kwon and Choi (2022 (مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر، بازآموزی و تجزیه و تحلیل)، (Sadeghi Tabar et al. (2022 (مؤلفه‌های خودارزیابی، خودیادگیری، تعهد به پیشرفت) (Kniazian and Khromchenko (2019 (مؤلفه‌های خودکنترلی، خوداصلاحی، تاب‌آوری عزت‌نفس) همخوانی دارند.

در حیطه مهارت، ۵ مؤلفه خودنظارتی حرفه‌ای، رهبری فرآیند یاددهی-یادگیری، شبکه‌سازی حرفه‌ای، بالندگی خودراهنبر و مهارت فناورانه احصاء شده‌اند. معلمان خودتوسعه‌گر با مهارت خودنظارتی حرفه‌ای به خودمشاهده‌گری، روایت‌نگاری تجارب، مستندسازی تدریس، تجزیه و تحلیل تدریس خود، خوداصلاحی، خودارزیابی، خودانتقادی و همچنین خودآزمایی می‌پردازند. خودنظارتی شامل مشاهده رفتار خود است؛ باعث رشد می‌شود و به عنوان روشی انعطاف‌پذیر برای معلمان به منظور ارزیابی عملکرد خود به شمار می‌آید (Layden et al., 2023). نتایج پژوهش (Kilic and Saglam (2023 نشان داد که با کمک خودارزیابی، معلمان پیش از خدمت قادر خواهند بود نقاط قوت و ضعف و همچنین شایستگی‌های مورد نیاز خود برای تدریس مؤثر و آنچه که برای بهبود خود نیاز دارند را شناسایی کنند. معلمان خودتوسعه‌گر به عنوان رهبران فرآیند یاددهی-یادگیری، از شیوه‌های تدریس نوین و خلاقانه استفاده می‌کنند؛ به وسیله هدفگذاری، برنامه‌ریزی حرفه‌ای، طراحی برنامه‌درسی (شامل تنظیم محتوا و توسعه محصولات آموزشی) و همچنین سازماندهی و طبقه‌بندی فعالیت‌ها و منابع محیط یادگیری را خلق و مدیریت می‌کنند تا از طریق ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، آنها را به آزمایشگری، تفکر، کارگروهی و تعامل پویا و مشارکتی ترغیب کنند و در طی این فرآیند به مشاوره و تسهیل‌گری، ارزیابی و ارائه بازخورد شخصی‌سازی شده به

دانش‌آموزان می‌پردازند. بر اساس یافته‌های Ahmed et al. (2023) بین آموزش معلمان، روش‌های تدریس، دانش محتوا، تجربه تدریس، انگیزه و صلاحیت معلمان همبستگی مثبت وجود دارد. شبکه‌سازی حرفه‌ای یک مهارت ضروری شناخته‌شده در معلمان خودتوسعه‌گر است. این معلمان با ایجاد ارتباط بهینه سازمانی و همدلی، ایده‌ها، تجارب و مسائل آموزشی خود را با همتایان خود به اشتراک می‌گذارند؛ به تدریس مشارکتی، کار تیمی و گروهی می‌پردازند؛ علی‌رغم اینکه با تدریس مشارکتی و به کمک مربی‌گری همتا، راهنمایی و بازخورد دریافت می‌کنند؛ خود نیز به مربی‌گری و مرشدگری همکاران و دانش‌آموزان می‌پردازند و در انجام کارهای تیمی و گروهی به عنوان مدیران تعارض شناخته می‌شوند. Vaghoor Kashani et al. (2019) در پژوهش خود بیان می‌کنند تحقق کیفیت در معلمان علاوه بر اینکه نیازمند اطمینان از وجود صلاحیت‌ها در معلمان است، دریافت راهنمایی برای تحقق ارتقاء کیفیت در آنها نیز ضرورت دارد؛ که این امر نقش دریافت راهنمایی و بازخورد و مربی‌گری همتا را مورد تأکید قرار می‌دهد. همکاری و مشارکت در مدرسه، در ایجاد ظرفیت شخصی، بین‌فردی و سازمانی (به عنوان مثال، فرهنگ حرفه‌ای در مدارس یا توسعه حرفه‌ای معلمان) مؤثر است که به نوبه خود منجر به بهبود عملکرد دانش‌آموزان می‌شود (García-Martínez et al., 2021; Goddard et al., 2007; Mincu, 2015; Mitchell & Sackney, 2011; Nguyen & Ng, 2020; Ronfeldt et al., 2015, cited by Wullschlegel et al., 2023). کیفیت آموزشی و در نهایت عملکرد بهتر دانش‌آموزان با بالندگی خودراهبر ارتباط تنگاتنگی دارد. این مؤلفه از زیرمؤلفه‌های شرکت داوطلبانه در آموزش‌های غیررسمی (دوره‌ها) و کسب گواهی، استفاده از وب سایت‌های حرفه‌ای، غنی‌سازی دانش، طراحی نقشه شغلی و توسعه خود، شرکت در کنفرانس‌ها، شرکت در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، مهارت پژوهشگری، کاربست دانش در عمل، به‌روزرسانی دانش خود، بازآموزی، خودمرشدگری، خودآموزی، خودبهبودی، تصمیم‌گیری، مشارکت فعال در توسعه خود، خودیادگیری و توانایی تشخیص و غلبه بر اثرات فرسودگی شغلی تشکیل شده‌است. در میان انواع مختلف پژوهش‌ها، ضروری‌ترین و تأثیرگذارترین نوع آن در محیط مدرسه، اقدام پژوهی^۱ است؛ چرا که منجر به احیای جوامع مدرسه از طریق مشارکت عملی در تحقیق، توانمندسازی معلمان برای رسیدگی به چالش‌های درون مدرسه، کمک به بهبود کیفیت یادگیری، امکان اجرای اقدامات مداخله‌ای و نظارت و

ارزیابی اثربخشی آنها می‌گردد و همچنین به برقراری پیوند بین پژوهش و عمل کمک می‌کند (Oranga & Gisore., 2023). مؤلفه مهارت فناورانه از زیرمؤلفه‌های استفاده از تکنولوژی، شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، سواد دیجیتال، جست‌وجوی آنلاین اطلاعات و آموزش الکترونیکی تشکیل شده‌است. Marrero-Sánchez and Vergara-Romero (2023) عقیده دارند اصطلاح «شایستگی دیجیتال»^۱ شامل سواد دیجیتال، جریان اطلاعات، تفکر انتقادی در موقعیت‌های دیجیتال، رفتار دیجیتال اخلاقی و توانایی سازگاری با فناوری جدید می‌باشد. شایستگی دیجیتال، به یک موضوع اصلی در آموزش تبدیل شده است، نه تنها به دلیل دیجیتالی شدن جامعه و اقتصاد، بلکه همچنین به دلیل ظهور چشم‌انداز آموزش دیجیتال (Tzafilkou et al., 2023). ادغام فناوری‌های دیجیتال در شیوه‌های تدریس، پتانسیل بالایی جهت ارتقای آموزش و یادگیری ایجاد می‌کند (Chama & Subaveerapandiyan, 2023). شایستگی دیجیتالی بر محورهایی چون استفاده مطمئن از فناوری اطلاعات، تبادل اطلاعات و ارتباطات و مشارکت از طریق شبکه‌های اینترنتی قرار دارند (Zare Sheykhkolaio et al., 2023). همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش (Khoshnood et al., 2023)، رابطه معنی‌داری بین افزایش مهارت‌های نومعلم‌ان در جستجو، ارزیابی، انتخاب و مدیریت داده‌ها، اطلاعات و محتوای دیجیتالی و مدیریت و رهبری اثربخش کلاس درس وجود دارد. مؤلفه‌های کشف شده، با مؤلفه‌های احصا شده در پژوهش (Zare Sheykhkolaio et al., 2023) تحت عنوان "بازنگری شایستگی دیجیتالی معلمان در عصر پسا کرونا" از قبیل سواد اطلاعاتی و دیجیتالی، مهارت‌های فناوری و اطلاعات، ارتباطات و جستجو، پژوهش و توسعه دیجیتالی همخوانی دارد.

حیطه توانایی، مؤلفه‌های خودآگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزی و بلوغ شناختی و عاطفی را در برمی‌گیرد. معلمان خودآگاه از طریق خودشناسی، خودتحلیلی عمیق، خودتأملی و درون‌نگری، سرمایه‌های فردی خود را ارزیابی نموده و بر نقاط قوت و ضعف خود واقف می‌گردند تا در نهایت بتوانند نیازهای خودتوسعه‌ای خود را شناسایی و درک کنند. ذهن از طریق خودتأملی، به عنوان یکی از توانایی‌های احصاء شده در معلمان خودآگاه، تمام تجربیات از جمله احساسات و واکنش‌های بدنی را مشاهده و بررسی می‌کند (Prasko et al., 2021). به طور کلی، خودآگاهی در برگیرنده مؤلفه‌های حاصل از تمرکز، ارزیابی و بازخورد می‌باشد و به

فرد کمک می‌کند تا از وضعیت درونی خود (عواطف، شناخت‌ها، پاسخ‌های فیزیولوژیکی)، که رفتارهای او را هدایت (باورها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و ...) می‌کنند و از چگونگی تأثیر آن بر دیگران آگاهی یابد (Carden et al., 2022). خودآگاهی بر اینکه چگونه خودمان را می‌بینیم، تأثیراتی که بر محیط خود داریم، بر رفتار و نوع فردی که می‌خواهیم به آن تبدیل شویم تأثیر می‌گذارد؛ از این رو، یک توانایی کلیدی در میان شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان به شمار می‌رود (London et al., 2023). یافته‌های پژوهش (Zydzianaite and Daugėla, 2020) نشان داده‌اند که خودآگاهی حرفه‌ای معلمان از طریق تأمل زمینه‌ای^۱ در مورد تجربیاتی که در تعامل آنها با دانش‌آموزان رخ می‌دهد رشد می‌کند. خودمدیریتی شامل زیرمؤلفه‌های خودنمودی و خودکنترلی، خودتنظیمی، خودمسئولیتی، خودنظم‌دهی، خودگردانی و خوداتکایی و همچنین خودتعیینی می‌باشد. معلمان با شایستگی خودمدیریتی، عهده گرفتن مسئولیت رفتار و بهزیستی^۲ خود به طور مستقل و بدون تأثیرات خارجی^۳ بر عهده می‌گیرند که این امر موجب به حداکثر رسیدن بهره‌وری آنها، عملکرد مطلوب در محیط کار و کلاس درس و همچنین تحقق اثربخش اهداف حرفه‌ای می‌گردد (Lasanthika Sajeewanie, 2020). بر اساس پژوهش (Jabroti and Bagheri Majed, 2023) فاکتورهای انگیزه، پشتکار، خودتنظیمی و کنجکاوی معلمان در توسعه حرفه‌ای آنها نقش مهمی ایفا می‌کنند. معلمان خودتوسعه‌گر با توانایی خودانگیزشی، خودآغازگر بوده، دارای انگیزش درونی، عزت نفس و خودکارآمدی هستند و در جهت خودتحقق و خودشکوفایی تلاش می‌کنند. بر اساس یافته‌های پژوهش Zou et al. (2023) انگیزه درونی معلمان برای تدریس به طور معنی‌داری با انگیزه درونی دانش‌آموزان برای یادگیری همبستگی مثبت داشته و اولی تأثیر مستقیم معنی‌داری بر دومی دارد. هنگامی که معلمان از سطح بالای خودکارآمدی و خودمدیریتی برخوردار باشند، دارای سطح بالایی از اعتمادبه‌نفس، انگیزه، رفتار مثبت و تعهد حرفه‌ای خواهند بود، می‌توانند با وجود مشکلات پیش‌بینی نشده، هیجان‌های خود را به خوبی مدیریت کنند و همچنین بهترین پتانسیل خود را برای دستیابی به نتیجه مطلوب به نمایش بگذارند (Daria, 2023). نتایج پژوهش Salindo and Salindo (2023) نشان داد که بین سطح خودکارآمدی و سطح راهبردهای خودتنظیمی معلمان

1- Contextual

2- Well-being

3- External Influences

رابطه معنی‌داری وجود دارد. معلمان با شایستگی خودتوسعه‌ای به بلوغ شناختی و عاطفی دست یافته‌اند؛ به عبارتی، دارای توانایی حل مسئله، استدلال منطقی، تجزیه و تحلیل، تشخیص چالش‌ها و مسائل، مطالعه و فهم متون، مدیریت عواطف و احساسات، تفکر انتقادی، حساسیت و هوشیاری، فراشناخت و اولویت‌بندی بوده و از ثبات عاطفی برخوردارند. مهم است که معلمان اولویت‌بندی داشته باشند تا به آنها کمک کند تا زمینه‌هایی را که باید در آن‌ها پیشرفت کنند و کارهایی را که باید ابتدا انجام دهند، شناسایی کنند (Daria, 2023).

شناخت یادگیرندگان، ترندها و روش‌های نوین یادگیری و تدریس، دانش زبانی، دانش تخصصی، دانش روان‌شناسی، دانش روش‌شناسی و آگاهی از اسناد بالادستی تعلیم و تربیت، دانش پداگوژیک معلمان واجد شایستگی خودتوسعه‌ای را شکل می‌دهد. نتایج پژوهش Haron et al. (2021) نشان می‌دهد که بین دانش پداگوژیک معلمان و کیفیت تدریس، رابطه معنی‌داری وجود دارد. دانش برون‌سازمانی، از دیگر مؤلفه‌های شناخته شده در حیطه دانش است. آگاهی از اخبار اقتصادی و صنعت، آگاهی از سیاست‌ها و قوانین و همچنین دانش فرهنگی، زیرمؤلفه‌های شناسایی شده می‌باشند.

شوق به تغییر و بهبود و اشتیاق شغلی مؤلفه‌های کشف شده در حیطه نگرش هستند. تمایل به توسعه خود، یادگیری و توسعه مادام‌العمر، نگرش مثبت و ریسک‌پذیری نشانگر شوق به تغییر و بهبود در معلمان است. توجه به این نکته حائز اهمیت است که فقدان اطلاعات با کیفیت در دنیای متلاطم و پرابهام بر عدم قطعیت می‌افزاید، از این رو مستلزم تلاش منظم برای تعمیق درک خود با به‌روزرسانی مداوم است که این امر از طریق یادگیری مادام‌العمر انجام می‌شود و تضمین‌کننده تجدید مداوم ادراک فرد از پیرامون می‌باشد (Panthalookaran, 2022). در پژوهش Samadi et al. (2023) الگوی شایستگی معلم به مثابه یادگیرنده مادام‌العمر، شامل ابعاد اصلی مکانیسم فردی، مکانیسم سواد اطلاعاتی و فناوری، مکانیسم انگیزشی و مکانیسم کنشگری است؛ که به طور کلی مؤلفه‌هایی مانند مهارت‌های فراشناختی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و میان فردی، مهارت‌های هیجانی، انگیزه، باور به یادگیری، تسلط بر سواد اطلاعاتی، مجهز بودن به صلاحیت‌های دیجیتالی، تعامل با فناوری در زندگی روزمره، کنشگری در فرایند یاددهی یادگیری، تأمل، هویت حرفه‌ای رشد یافته، آشنایی با مدیریت دانش، توانایی فکری، تسلط بر زبان خارجی را در برمی‌گیرد. معلمان با اشتیاق شغلی بالا، به

تدریس و یادگیری مشتاق‌اند، به مطالعه علاقه نشان می‌دهند، رضایت شغلی داشته و تمایل به پیشرفت دارند.

ویژگی‌های معلمان با شایستگی خودتوسعه‌ای در ذیل دو مؤلفه ویژگی‌های شخصی و اخلاق حرفه‌ای و سازمانی احصا شده‌اند. ویژگی‌های شخصی شامل استمرار و پایداری، استقلال، ابتکار و خلاقیت، خودمختاری، پشتکار، تاب‌آوری، سلامت فیزیکی، اعتمادبه‌نفس، سازگاری، صداقت، واقع‌بینی، شجاعت، انعطاف‌پذیری و انتقادپذیری می‌باشد. یافته‌های پژوهش (Li (2023) نشان داده‌اند تاب‌آوری معلم با فرسودگی شغلی معلمان ارتباط مستقیم و منفی دارد. از این رو، ویژگی تاب‌آوری معلمان مورد توجه قرار می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای و سازمانی شامل تعهد، توجه به تنوع، قانونمداری، اخلاق‌مداری، ارزش‌مداری، تعالی معنوی و اخلاقی، حرفه‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و هدفمندی می‌باشد. لازم به ذکر است در این مقاله تعداد ۲۲ منبع علمی مورد تحلیل قرار گرفت که در فهرست منابع شماره آنها داخل کروشه [] قرار گرفته است.

سهم مشارکت نویسندگان: در مطالعه حاضر، طرح تحقیق، فرآیند گردآوری داده‌ها، تحلیل و تفسیر یافته‌ها، توسط محققان و با بحث و تبادل نظر با خبرگان انجام شده‌است و نسخه نهایی مقاله را ارزیابی و تایید کرده‌اند. تضاد منافع: نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافع وجود ندارد. منابع مالی: پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده‌است و کلیه هزینه‌ها در فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

References

- Abdul Rahman, N. L., Mokhtar, M., & Ali, D. F. (2021). Enhancing Self-Initiated Professional Development (SI-PD) Through Technology During COVID-19 Pandemic. *Innovative Teaching and Learning Journal*, 4(2). Retrieved from <https://itlj.utm.my/index.php/itlj/article/view/5>. [11]
- Abdulakimovna, S. S. (2021). Teachers' self-development as a criterion for increasing professional competence. *World Bulletin of Social Sciences*, 3(10), 58-60. <https://scholarexpress.net/index.php/wbss/article/view/170> [5]
- Abu, A. R., Asimiran, S., Abdullah, A., & Alias, S. N. (2023). Vuca World: The Commitment of Teacher Organization and Student Outcome in Malaysian Primary School. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 13(5), 1475 – 1487. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i5/16551>.

- Afshari, P., Bayazidi, S., & Yazdani, S. (2024). Meta-synthesis As an Original Method to Synthesize Qualitative Literature in Chronic Diseases: A Narrative Review. *Jundishapur Journal of Chronic Disease Care*, 13(2), e139621. <https://doi.org/10.5812/jjcdc-139621>.
- Ahmed, S., Baloch, M. A., & Karim, H. (2023). Influence of teacher factors on "Quality Education" in government primary schools in the Naseerabad Division, Balochistan, Pakistan. *Annals of Human and Social Sciences*, 4(2), 626-637. [https://doi.org/10.35484/ahss.2023\(4-II\)57](https://doi.org/10.35484/ahss.2023(4-II)57)
- Ambreen, D. M., & Arif, A. (2022). Self-Directed Professional Development Approach: A Challenge for Secondary School Teachers in Pakistan. *International Research Journal of Education and Innovation*, 3(1), 300-309. <https://doi.org/10.53575/irjei.v3.01> [16]
- Canning, R. (1984). "Management Self-development", *Journal of European Industrial Training*, 8(1), <https://doi.org/10.1108/eb002165>
- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2022). Defining Self-Awareness in the Context of Adult Development: A Systematic Literature Review. *Journal of Management Education*, 46(1), 140-177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- Chama, A. & Subaveerapandiyan, A. (2023). Digital Literacy Skills of Teachers: A Study on ICT Use and Purposes. *Qeios*, 28, <https://doi.org/10.32388/7VMIK7>
- Chrastina, J. (2018). "Meta-Synthesis of Qualitative Studies: Background, Methodology and Applications". *NORDSCI Conference on Social Sciences*, 8 Pages. <https://doi.org/10.32008/NORDSCI2018/B1/V1/13>
- Chu, S., Reynolds, R., Tavares, N., Notari, M., & Lee, C. (2017). 21st Century Skills Development through Inquiry-Based Learning. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-2481-8>
- Critical Appraisal Skills Programme. (2018). CASP qualitative checklist. CASP UK - OAP Ltd. <https://casp-uk.net/casp-toolschecklists/>
- Daria, L. (2023). Self-Efficacy, Self-Management and Performance of Teachers on the New Normal. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 10(4), 1-1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8114467>
- Daujotienė, L., Kazlauskienė, A., & Bubnys, R. (2020). Teacher Involvement in Organisational Change: From Engaging Risk to Cooperative Learning. *Sustainability*, 12(22), 9447. <https://doi.org/10.3390/su12229447> [22]
- Doghonadze, N. (2016). The state of school and university teacher self-development in Georgia. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 2(1), 104-113. <https://doi.org/10.21890/ijres.30667> [1]
- Farahani, H., Movasagh, L., Allahyari, A., Roshan Chesli, R., & Dehghani Arani, F. (2023). Meta Synthesis and Meta Analysis in Action with R. *Clinical Psychology and Personality*, 21(2), 205-221. <https://doi.org/10.22070/CPAP.2023.18432.1441>

- Fu, J., & Lai, P. C. (2023). The Importance of Private Vocational Teachers' Self-development Ability. *Advances in Vocational and Technical Education*, 5(5). <https://doi.org/10.23977/avte.2023.050502> [10]
- Goulden, A., Baird, S. L., Romme, K., Pacheco, L., Norris, S. E., Norris, D., Faye, L., MacNeil, S., & Pittman, J. (2023). Experiences of Gender-Based Violence among Disabled Women: A Qualitative Systematic Review and Meta-Synthesis Protocol. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1-7. <https://doi.org/10.1177/16094069231183763>
- Haron, M., Md Zalli, M. M., Mohamad Khairi, H. O., & Awang, M. I. (2021). Examining the teachers' pedagogical knowledge and learning facilities towards teaching quality. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(1), <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20780>
- Helmold, M. (2021). New Work as an Opportunity for Performance Excellence. In: New Work, Transformational and Virtual Leadership. Management for Professionals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63315-8_2
- Irgatoglu, A., & Peker, B. G. (2021). EFL instructors' attitudes towards professional selfdevelopment. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(2), 172-191. <https://doi.org/10.33200/ijcer.894375> [8]
- Ivaniuk, H., Venhlovskaya, O., Antypin, Y., & Vovchok, Y. (2020). Self-Development as a Factor in the Professional Growth of Future Teachers. *Journal of History Culture and Art Research*, 9(4), 77-86. <https://doi.org/10.7596/taksad.v9i4.2873> [3]
- Jabroti, N., & Bagheri Majed, R. (2023). A focal analysis of lifelong learning with teachers' professional development. *Educational Sciences*, 30(1), 127-144. <https://doi.org/10.22055/edus.2022.42154.3399> [Persian]
- Kapralova, I., Shapovalenko, N., & Bulvinska, O. (2022). Motivation for professional self-development of teachers of higher education institutions. Continuing Professional Education: *Theory and Practice*, 3, 62-69. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2022.3.8>
- Karami, A., Massoudi Nadoushan, E., & Sami'ee Zafarghandi, M. (2022). Identifying the Global Components Involved in Teachers' Professional Development as an Effort to Achieve an Appropriate Model. *QJOE*, 38(1), 27-48. <https://doi.org/20.1001.1.10174133.1401.38.1.2.0> [20] [Persian]
- Khanifar, H., & Moslemi, N. (2022). Qualitative research methods. Volume 1. Tehran: Neghah Danesh. [Persian]
- Khoshnood, M., Narenji Thani, F., & Pourkarimi, J. (2023). The Role of Digital Competence in the Classroom Leadership of New Teachers in Fars Province, *Journal of School Administration*, 10(4), 192-215. [Persian]
- Kilic, D., & Saglam, N. (2023). The Use of Self-Assessment in Improving Pre-Service Teachers' Professional Development. *Science Insights Education Frontiers*, 19, 3057-3071. <https://doi.org/10.15354/sief.23.or436>

- Kniazian, M., & Khromchenko, O. (2019). The ESP Lecturers' Self-Development Competence in Higher Educational Context. *Journal of Teaching English for Specific and Academic Purposes*, 7(3), 385-393. <https://doi.org/10.22190/JTESAP1903385K>. [14]
- Kokorelias, K. M., Lu, F. K. T., Santos, J. R., Xu, Y., Leung, R., Cameron, J. I. (2020). "Caregiving is a full-time job" impacting stroke caregivers' health and well-being: A qualitative meta-synthesis. *Health Soc Care Community*, 28(2), 325-340. <https://doi.org/10.1111/hsc.12895>
- Kwon, M., & Choi, Y. (2022). Exploring Categories of Self-Development of Novice Physical Education Teachers through Teacher Learning Community Activities. *Sustainability*, 14(7), 3718. <https://doi.org/10.3390/su14073718> [4]
- Lasanthika Sajeevanie, Th. (2020). Importance of Self-Management and Future Reserch Thoughts: A Crotical Review Perspective. *International Journal of Creative Research Thoughts*. 8(7), 4122-4127. <https://doi.org/10.38124/IJISRT20AUG273>
- Layden, S. J., Crowson, T. G., & Hayden, K. E. (2023). A 30-Year Systematic Review of Self-Monitoring as a Strategy to Improve Teacher Performance. *The Journal of Special Education*, 57(1), 47-58. <https://doi.org/10.1177/00224669221113542>
- Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: a mediation model. *Frontiers in psychology*, 14, 1185079. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185079>.
- London, M., Sessa, V. I., & Shelley, L. A. (2023). Developing Self-Awareness: Learning Processes for Self- and Interpersonal Growth (January 2023). *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 10(1), 261-288. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4337235> or <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044531>
- Madina, Z., Aubakirova, R. Z., Manyapova, T., Rakhmetollauly, B. R., Anatolyevna, K. A., & Mishchenko, E. V. (2022). Self-Development as a Factor of Professional Growth of Future Teachers. *Cypriot Journal of Educational Science*. 17(3), 903-919. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i3.6984> [9]
- Manojkumar, A., & Prasanth. (2022). A Study on Self-Development Practices During Covid-19. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(8), 1563-1572. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i8.1109>
- Marrero-Sánchez, O., & Vergara-Romero, A. (2023). Digital competence of the university student. A systematic and bibliographic update. *Amazonia Investiga*, 12(67), 9-18. <https://doi.org/10.34069/AI/2023.67.07.1>
- Mazari, E., Abili, K., & Pourkarimi, J. (2020). Leadership self-development structural model of managers at universities and higher education centers (Case: University of Tehran). *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 22(22), 43-65. <https://sid.ir/paper/386156> [Persian]

- McCray, CR., Grant, CM., & Beachum, FD. (2010). Pedagogy of self-development: The role the black church can have on African American students. *Journal of Negro Education*, 79(3), 248-233.
- Mesrobyan, V. (2023). Study on Teachers' Personal Qualities, Self-Development Skills. *Main Issues of Pedagogy and Psychology*, 10, 47-54. <https://doi.org/10.24234/miopap.v10i1.458> [7]
- Mirzagitova, A., & Akhmetov, L. (2015). Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher. *International Education Studies*. 8(3), 114-121. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p114>
- Momeni, A., Kafashpour, A., Malikzadeh, G., & Kharakian, A. (2020). Designing a Conceptual Framework for Employees' Self-development Behavior; a Case in the Khorasan Razavi, North and South Gas Company. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 11(43), 25-54. URL: <http://iieshrm.ir/article-1-884-fa.html>. [Persian]
- Moradi, L., Zarei, R., Amirianzadeh, M., & Shahamat, N. (2023). Identify the components of teachers' professional development. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 14(3), 12-24. <https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.27077.5412>. [19] [Persian]
- Murwaningsih, T. (2024). The Influence of Teacher Professional Attitude, Welfare, Continuous Self-development, and Job Satisfaction on High School Teachers Performance. *International Journal of Instruction*, 17(1), 229-252. <https://doi.org/10.29333/iji.2024.17113a>
- Narenji Thani, F., Asadi, S., Taghavi, A., & Mazari, E. (2022). Does Self-Development Enhance Creativity? Investigating the Role of Human Capital. *School Administration*, 10(3), 148-159. <https://www.doi.org/10.34785/J010.2022.036> [Persian]
- Okpe, A. A., & Onjewu, M. A. (2017). Self-development strategies for the enhancement of EFL teachers. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 4(4), 475-481. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/253/184>. [15]
- Oktarina, W., Lestari, C., & Annur, S. (2024). Challenges for Developing Teacher Competencies in the Concret ERA. Proceeding of International Conference on Education, *Society and Humanity*, 2(1), 916-920.
- Oranga, J. & Gisore, B. (2023) Action Research in Education. *Open Access Library Journal*, 10, e10306. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110306>.
- Özgenel, M., & Özkan, P. (2019). The Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434. <https://doi.org/10.35826/ijets>.
- Panthalookaran, V. (2022). Education in a VUCA-driven World: Salient Features of an Entrepreneurial Pedagogy. *Higher Education for the Future*, 9(2), 234-249. <https://doi.org/10.1177/23476311221108808>.
- Pninit, R. N. (2023). Recalibrating the Compass in a Changing World: Education for Meaning and Meaningful Education, *Journal of*

- Constructivist Psychology*, 36(2), 168-184. <https://doi.org/10.1080/10720537.2022.2068708>.
- Pokryshen, D. & Nesterenko, S. (2022). Information and Communication Technologies as a Teacher's Self-Development Tool. *Open Educational E-Environment of Modern University*, 13, 114-121. <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2022.139>. [2]
- Polyiem, T., & Nuangchalerm, P. (2022). Self-Development of Teacher Students through Problem-Based Learning. *Journal of Educational Issues*, 8(1), 747-756. <https://doi.org/10.5296/jei.v8i1.19880> [13]
- Prasko, J., Abeltina, M., Vanek, J., Dicevicius, D., Ociskova, M., Krone, I., Kantor, K., Burkauskas, J., Juskiene, A., Slepecky, M., & Bagdonaviciene, L. (2021). How to use self-reflection in cognitive behavioral supervision. *Activitas Nervosa Superior Rediviva*, 63, 68-83.
- Rajakumar, P. V., & Yasodha, R. (2023). Employee Competency and Understanding Capability in Gear Manufacturing Companies in Coimbatore, Tamil Nadu. *Asian Journal of Management*, 14(2), 113-117. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2023.00017>.
- Ramona Iulia, H. (2018). Teachers and Students Personal Development Needs - Theoretical Perspectives. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 699-706. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.06.84> [18]
- Reichard RJ, Johnson SK. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22, 33-42.
- Sadeghi Tabar, M., Ghorchian, N., Jafari, P., & Mohammad Davoodi, A. H. (2022). Designing a professional self-development model for university faculty members. *Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research Paish*, 22(1), 95-104. <https://sid.ir/paper/1028091> [Persian]
- Salindo, J., & Salindo, P. (2023). An Analysis of Teacher's Self-Efficacy and Self-Regulation Strategies AMIDST the COVID-19 Pandemic. https://www.researchgate.net/publication/374947226_An_Analysis_of_Teacher's_Self-Efficacy_and_Self-Regulation_Strategies_AMIDST_the_COVID-19_PANDEMI%20C
- Samadi, P., Ahmadi, T., & Ahmadi, P. (2023). Competence of Teachers in the Role of Lifelong Learners in Iran's Public Education System: A Mixed Study, *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 30(2), 1-16. <https://doi.org/10.22055/edus.2023.44355.3487> [Persian]
- Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in nursing & health*, 30(1), 99-111. <https://doi.org/10.1002/nur.20176>
- Simmons, M. J. (2017). Leader self-development: An emerging strategy for building leadership capacity. Doctoral of Philosophy. Kansas State University.

- Smolinska, O., & Dzyubynska, K. (2020). Professional Self-Development of a Teacher of a Higher Education Institution: Interdisciplinary Aspect. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 7(1), 41-47. <https://doi.org/10.15330/jpnu> [6]
- Srinivasacharlu, A. (2019) "Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century". *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29-33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Taherpour Kalantari, M., & Gholampour, M. (2023). A Synthesis of Components and Indicators of Teachers' Professional Development, *Journal of Curriculum Research*, 12(2), 103-121. magiran.com/p2564830 [21] [Persian]
- Tessema, M., & Belihu, G. (2023). Investigating University EFL Teachers' Perception, Practice, and Challenges in Self-Initiated Professional Development. *Journal of Languages and Language Teaching*. 11, 475. <https://doi.org/10.33394/jollt.v11i2.7234> [17]
- Thorne S. (2022). Qualitative meta-synthesis. *Nurse Author Ed*. 32(1), 15-18. <https://doi.org/10.1111/nae2.12036>
- Tzafilkou, K., Perifanou, M. & Economides, A. (2023). Assessing teachers' digital competence in primary and secondary education: Applying a new instrument to integrate pedagogical and professional elements for digital education. *Education and Information Technologies*. 28, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11848-9>
- Vaghoor Kashani, M., Haji Hossein Nejad, G., Mousapour, N., & Ebrahim Zadeh, I. (2019). Designing and Validating a Conceptual Model for the Evaluation of Teachers' Professional Competencies in Iran, *Journal of Educational Sciences*, 26(2), 27-50. <https://doi.org/10.22055/edus.2019.29678.2818>
- Vakili, KH. (2023). Components of Teachers' Professional Development and Their Effects on Job Performance through the Mediation of Job Values (Case Study: Babol High School Teachers), *Journal of School Administration*, 10(4), 63-89. [Persian]
- Van Werven, I. M., Coelen, R. J., Jansen, E., & Hofman, W. H. A. (2023). Global teaching competencies in primary education. *Compare a Journal of Comparative and International Education*, 53(1), 37-54. <https://doi.org/10.1080/03057925.2020.1869520>
- Werner, J. M., & Desimon, R. L. (2009). Human Resource Development, 5th ed. Thomson, South -Western.
- Wullschleger, A., Vörös, A., Rechsteiner, B., Rickenbacher, A., & Maag Merki, K. (2023). Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103909. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103909>
- Xu, Q. (2007). A Predictive Model of Employee Self Development: The Effects of Individual administrators in thiland. Dissertation, Sardar Patel University.

- Zare Sheykhkolaio, F., Javadipour, M., & Keramat, M. (2023). Competence of Teachers in the Role of Lifelong Learners in Iran's Public Education System: A Mixed Study, *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 30(2), 1-16. <https://doi.org/10.22055/edus.2023.42871.3428>.
- Zou, H., Yao, J., Zhang, Y., & Huang, X. (2023). The influence of teachers' intrinsic motivation on students' intrinsic motivation: The mediating role of teachers' motivating style and teacher-student relationships. *Psychology in the Schools*, 61, 1-15. <https://doi.org/10.1002/pits.23050>
- Zydzianaite, V., & Daugėla, M. (2020). Teacher's Professional Self-Awareness within the Interactions with Students in Higher Education: Temporality and Relationality. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 45, 160-174. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.45.10>

