

شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان: فراترکیب

مدل‌های توسعه حرفه‌ای^۴**Identify the dimensions and components of the teacher professional development model: Hybridization of professional development models****B. Hoseinian, M.R. Nili, F. Sharifiyan**بنت الهدی سادات حسینیان^۱، محمدرضا نیلی^۲،
فریدون شریفیان^۳

Abstract: The current research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of the teachers' professional development model with a qualitative research approach and meta-composite method. The research community consisted of ۲۷۶ scientific-research articles that were published in the period of ۲۰۰۸-۲۰۲۲ in the field of the research topic, and ۲۹ articles were purposefully selected from among them based on thematic, content and time monitoring. The research data were collected through qualitative analysis of the studied documents, and necessary measures were taken for validation, transferability, reliability and verifiability of the data. Based on data analysis, the model of professional development in ۵ dimensions and ۲۲ axes including individual dimensions (۴ axes), organizational (۴ axes), cultural-social dimensions (۳ axes), strategic-contextual dimensions (۶ axes) and obstacles and challenges (۹ axes) can be studied. By considering these dimensions and axes, educational policy makers can design the native model of teachers' professional development and provide reasons for its improvement.

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان با رویکرد پژوهش کیفی و روش فرا ترکیب انجام شده است. جامعه پژوهش، متشکل از ۲۷۶ مقاله علمی - پژوهشی بوده که در بازه سال‌های ۱۳۹۲-۱۴۰۲ شمسی و ۲۰۲۲ - ۲۰۰۸ میلادی در زمینه موضوع پژوهش منتشر شده و ۲۹ مقاله به صورت هدفمند از بین آنها بر اساس پایش موضوعی، محتوایی و زمانی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق تحلیل کیفی اسناد مورد مطالعه، گردآوری شده و اقدامات لازم برای اعتباربخشی، انتقال‌پذیری، اعتماد بخشی و تأیید پذیری داده ها انجام شد. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، الگوی توسعه حرفه‌ای در ۵ بُعد و ۲۲ محور مشتمل بر ابعاد فردی (۴ محور)، سازمانی (۴ محور)، فرهنگی - اجتماعی (۳ محور)، راهبردی - زمینه‌ای (۶ محور) و موانع و چالش‌ها (۵ محور) قابل مطالعه است. سیاست‌گذاران آموزشی با در نظر گرفتن این ابعاد و محورها می‌توانند الگوی بومی توسعه حرفه - ای معلمان را طراحی و موجبات بهبود آن را فراهم کنند. واژگان کلیدی: الگو، توسعه حرفه‌ای، معلمان، مولفه - ها و محورها، فراترکیب.

۱. دانش آموخته دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه اصفهان، مدرس دانشگاه فرهنگیان، اصفهان، ایران، رایانامه : f.sadat1390@yahoo.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)، رایانامه m.nili.a@edu.ui.ac.ir

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، رایانامه : f.sharifiyan@edu.ui.ac.ir

۴. تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

مقدمه

امروزه، جوامع مختلف برای توسعه و ارتقا خود، به نظام آموزشی با توجه به ماهیت آن توجه ویژه دارند. مسئله آموزش و پرورش، مسئله حیات و ممت ملت‌ها و جوامع است که از عناصر مختلف تشکیل شده است (صفرنواده، شهلائی، آرمند و موسی پور، ۱۴۰۰؛ مددلو، سعادت‌مند و یارمحمدیان، ۱۳۹۸). به عبارتی، هر نظام آموزشی، زیرساخت‌های بنیادی دارد که اساس و ارکان آن را تشکیل می‌دهند. یکی از ارکان نظام آموزشی، معلمان هستند که انتقال‌دهنده دانش و زمینه‌ساز ایجاد بینش و نگرش در فراگیرانند (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹؛ خروشی، ۱۳۹۴). معلمان به عنوان کارگزاران اصلی تعلیم و تربیت، مهم‌ترین عامل اجرای برنامه درسی‌اند که در تغییر، تحول و تعیین موفقیت و یا شکست نظام آموزشی، نقش مؤثری دارند (گلوبک و جانسون^۱، ۲۰۲۱). معلمان نه تنها یکی از عوامل نیازمند تغییر به منظور بهسازی نظام آموزشی هستند، بلکه خود، زمینه‌ساز و ایجادکننده تغییرات محسوب می‌شوند؛ این کارکرد دوگانه سبب شده است، تربیت و پرورش معلمان به عنوان حوزه‌ای در حال رشد و چالش‌برانگیز جلوه نماید (آخوندی و صفائی موحد، ۱۳۹۴). یکی از زمینه‌هایی که در بهسازی دانش و مهارت معلمان نقش اساسی دارد مفهوم توسعه حرفه‌ای^۲ است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۲). درواقع توسعه حرفه‌ای اغلب به عنوان سنگ زیربنای همه تلاش‌های اصلاحی در نظام آموزشی شناخته می‌شود (رحیمی، ۱۴۰۰).

^۱ Golombeck & Johnson

^۲ Professional development

توسعه حرفه‌ای شامل فرآیندهایی است که به توسعه دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اعضا کمک می‌کند (کاهرامان و کوزو^۱، ۲۰۱۶). توسعه حرفه‌ای حیطه‌ای از فعالیت‌هایی همچون، ایجاد دگرگونی و بهبود کیفیت، تسهیل توسعه مهارت‌های نو، بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های موجود، ایجاد اعتمادبه‌نفس و انگیزه در افراد، تسهیل تجارب مبتنی بر دانش و علم، افزایش توان سازگاری افراد، کاهش مقاومت در مقابل تغییر، افزایش نگهداری منابع انسانی و به وجود آوردن سطوح بالای تعهد سازمانی را شامل می‌شود (روح، اسکینر و مکتی^۲، ۲۰۲۱). در این میان توسعه حرفه‌ای معلمان نیز، مفهوم توسعه حرفه‌ای را به فعالیت‌های آموزشی و مرتبط با حیطه حرفه‌ای یاددهی - یادگیری بسط می‌دهد (رحمتی، تلخابی و مرادی، ۱۳۹۹).

گاسکی^۳ (۲۰۰۰) در تعریف از توسعه حرفه‌ای معلمان، آن را فرآیندها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده جهت افزایش دانش، مهارت و نگرش معلمان می‌داند که درنهایت موجب بهبود یادگیری دانش آموزان می‌گردد. این تعریف، دامنه وسیع و گسترده‌ای را برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است؛ اما در رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، بر ظرفیت‌های یادگیری مادام‌العمر تأکید شده است و از دیدگاه بلندمدت نسبت به این فعالیت نگاه می‌شود. به شکلی که یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند که طیفی وسیعی از فعالیت‌ها از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی آنان را دربر می‌گیرد (محمدی و حسینی، ۱۳۹۸). در همین راستا گروه تعلیم و تربیت دانشگاه مریلند، توسعه حرفه‌ای را فرآیند مداوم و پیوسته بهبود در زمینه استانداردهای بالای آموزشی و شهروندی برای تمامی معلمان دانسته و بیان

^۱ Kahraman & Kuzu

^۲ Roche, Skinner & McEntee

^۳ Gusky

می‌کند که توسعه حرفه‌ای، ظرفیت و پتانسیل تمامی معلمان در راستای یادگیری و یاددهی مدام العمر را افزایش می‌دهد (حسینی، آیتی و شکوهی فرد، ۱۳۹۸). به عبارتی توسعه حرفه‌ای به مثابه سفری دائمی و مادام‌العمر برای یادگیری است که ماحصل این سفر، بهبود عملکرد معلم، توانایی اتخاذ تصمیمات صحیح و بهنگام در مواجهه با مشکلات کلاس درس و در معنای عام "خرد علمی" است؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای را می‌توان همان توسعه خرد علمی قلمداد کرد که به فرآیندهایی همچون تصمیم‌گیری درست و اخلاقی می‌انجامد و بر فرآیندهای آن تأثیر می‌گذارد (ملکی، ۱۳۹۷).

در بحث از اهمیت و ضرورت توسعه حرفه‌ای معلمان پژوهش‌های بسیاری صورت پذیرفته است. و پژوهش‌ها بیانگر آن است که توسعه حرفه‌ای، بر درک مثبت (هریس، کیل و موسون^۱، ۲۰۱۱)؛ مدیریت کلاس درس (نین لاون^۲، ۲۰۱۷)؛ باورها و رفتارهای ارتباطی معلمان (سدووا، سیدلاسیک و اسوارسیک^۳، ۲۰۱۶)؛ افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون‌های استاندارد (زجاجی، خنیفر، اقاحسینی و یزدانی، ۱۳۹۶)؛ پاچینسکی و هانسن^۴، ۲۰۱۰)؛ تسلط عمیق بر محتوای چالش‌برانگیز، تفکر انتقادی، حل مسائل پیچیده، ارتباط مؤثر و همکاری، خود هدایتی (دارلینگ، هارموند، هایلر و گاردنر^۵، ۲۰۱۷)؛ سواد اطلاعاتی معلمان (کاشی تهنجی، اسفندیاری مقدم و عرفانی، ۱۳۹۷)؛ کوگان و مارتزوکو^۶، ۲۰۱۸)؛ خودکارآمدی معلمان (پوررحیم و حسین پور، ۱۳۹۹)؛ حسین

^۱ Harris, Cale & Musson

^۲ Ninlawan,

^۳ Sedova, Sedlacek & Svaricek

^۴ Buczynski and Hansen

^۵ Darling-Hammond , Hyler & Gardner

^۶ Cogan & Martzoukou

پور، فصل الهی و محمدی، ۱۳۹۸؛ انگیزش معلمان (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹)؛ آگاهی فرا مفهومی و نظام شناختی تجربه بنیاد (رحمتی، تلخابی و مرادی، ۱۳۹۹) مؤثر است

همان‌طور که اشاره شد توسعه حرفه‌ای از حیطه‌های درخور توجه در راستای رشد همه‌جانبه، بالندگی معلمان و تغییرات نظام آموزشی است (واپره، طالبی و سامری، ۱۳۹۸؛ اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹؛ کادر اسمیت^۱، ۲۰۲۰؛ کارکابی^۲، ۲۰۲۱)؛ که در اسناد بالادستی نظام آموزشی جمهوری اسلامی ایران نیز مورداشاره قرارگرفته است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰؛ سند برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱)؛ اما برآوردها، گویای آن است که رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان به دلایلی همچون، ضعف برنامه ریزی، عدم توجه به انتقال دانش به محیط حرفه‌ای، نادیده گرفتن عوامل محیطی و ... به اهداف مدنظر دست نیافته است (دارلینگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ حسین پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ رحمتی و همکاران، ۱۳۹۹). این برآوردها زمینه توجه بیشتر به بررسی ابعاد و مولفه‌های اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای معلمان را افزایش داده است. در همین راستا، پژوهش‌های فراوانی پیرامون حیطه موضوعی انجام پذیرفته است که هر کدام به بخشی از موضوع ورود داشته‌اند. امادر این زمینه میان پژوهشگران و صاحب‌نظران، نوعی گسستگی پژوهشی وجود دارد و خلأ پژوهشی که عصاره پژوهش‌های انجام شده را به شیوه‌ای نظاممند و علمی فراوی پژوهشگران قرار دهد احساس می‌شود. لذا با توجه به این که در دامنه مطالعاتی این پژوهش، مطالعه‌ای که به شکل جامع‌دربرگیرنده تمام عوامل و مولفه‌های اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای معلمان باشد یافت نشد. لذا در این پژوهش تلاش شده است با بررسی فراترکیبی پژوهش‌های صورت گرفته، مدلی جامع پیرامون ابعاد و

^۱ Caderosmith

^۲ Karacabey

مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ارائه گردد که برای تصمیم گیران حوزه طراحی برنامه های توسعه حرفه ای و از سوی دیگر برای جامعه مخاطبان پژوهش موثر باشد. در این زمینه جدید و بدیع بودن پژوهش حاضر، از نظر موضوعی، قلمرو پژوهشی و همچنین روش و رویکرد تحیل داده ها موکد است. احساس می‌شود در همین راستا پژوهش حاضر دبه دنبال پاسخگویی به سوال زیر است:

الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای پژوهش های صورت گرفته چه ابعاد و مولفه‌هایی را در بر می گیرد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر فراترکیب^۱ مطالعات انجام‌شده در زمینه توسعه حرفه-ای معلمان و الگوهای توسعه حرفه‌ای ارائه‌شده در این زمینه می‌باشد. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی می‌باشد که اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آن‌ها با سوال پژوهش ساخته می‌شود. فراترکیب به‌جای ارائه خلاصه‌ای جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند هدف فراترکیب، توسعه تئوری، خلاصه‌سازی در سطح بالا و عمومیت بخشیدن با این هدف که، یافته‌های کیفی را به منظور کاربردهای عملی در دسترس بیشتری قرار دهد. به عبارتی فراترکیب نوعی پژوهش درباره پژوهش‌های دیگر است. فراترکیب را می‌توان مطالعه و بررسی نظام‌مند پژوهش‌های گذشته دانست. (سندلوسکی و بارسو، ۲۰۰۶).

^۱ Meta Synthesis

^۲ Sandelowski & Barroso

از این رو حوزه پژوهش شامل کلیه مقالات علم- پژوهشی معتبر در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان و الگوهای ارائه‌شده در این زمینه می‌باشد. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات موردنیاز، از فرم کاربرگ طراحی‌شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. برای بررسی اسناد و مدارک علمی موجود در زمینه پژوهش از تحلیل محتوا به شیوه مقوله‌بندی استفاده شد. داده‌های بدست آمده از این پژوهش بر اساس کدگذاری در سه سطح باز، محوری و منتخب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی شش مرحله‌ای فراترکیب اروین^۱ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است. روایی و اعتبار یابی پژوهش کیفی با روش ارزیابی لینکلن و گوبا (۱۹۹۴) بر پایه چهار معیار اعتباربخشی (باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اعتماد بخشی و تأیید پذیری صورت پذیرفت. در پژوهش حاضر به منظور اعتباربخشی از فن خود بازیابی محقق، به منظور انتقال‌پذیری از فن غنی‌سازی و بیان دقیق اسناد مورد مطالعه استفاده شد. به منظور اعتماد بخشی و تأیید پذیری فرایند کدگذاری و مولفه‌ها به همراه متخصص برنامه درسی مورد بررسی و بازیابی قرار گرفت. همچنین برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به منظور تایید از روش اسکات (۲۰۱۲) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۸۳/۱۶ بدست آمد که نشان دهنده ۸۳ درصد توافق بین ارزشیابان در کدگذاری‌ها بود.

$$C.R = \frac{۸۵+۸۹+۹۱+۷۱}{۴ \times ۱۰۱} \times ۱۰۰ = ۸۳/۱۶$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله موردی توافق}}{\text{تعداد کل مقوله ها}} \times ۱۰۰$$

^۱ . Erwin

یافته‌ها

در این بخش باتوجه به الگوی اروین و همکاران (۲۰۱۱) یک فرایند ۶ مرحله‌ای برای انجام فراترکیب انجام شده است:

گام اول: تنظیم سوال پژوهش:

برای تنظیم سوال پژوهش، اولین گام برای پژوهشگران تمرکز بر سؤالات مطالعه است. سؤالات مورد مطالعه و پارامترهای آن در جدول شماره ۱ تنظیم شده است.

جدول ۱: سؤالات پژوهش و پارامترها

پارامترها	تنظیم سوال
چه چیزی (سوال) مورد مطالعه	سوال اصلی: شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان دارای چه ویژگی‌هایی می‌باشند؟ سؤالات فرعی الف: عناصر مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان چیست؟ ب: شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان کدام است؟ ج: چالش‌ها و موانع الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان چیست؟
چه کسی (جامعه) مورد مطالعه	در این پژوهش چندین پایگاه داده (داخلی همچون مگیران و sid ، و ... و خارجی همچون science direct, emerald و ...) و موتور جستجوی مختلف (Google Scholar، گوگل و ..) مورد بررسی قرار گرفت.
چه یافته‌ها و نتایجی	مطالعاتی مورد تحلیل قرار می‌گیرند که یافته‌های آنها مرتبط با توسعه حرفه‌ای معلمان و الگوهای موجود در این زمینه باشند.

پارامترها	تنظیم سؤال
چه وقت (محدودیت زمانی)	مطالعات موردبررسی در این در بازه سال‌های ۱۴۰۲-۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۲۲ - ۲۰۰۸ میلادی است.
چگونگی (روش گردآوری مطالعات)	در این پژوهش روش فراترکیب مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب وارد فرایند مطالعه شده و مطالعات نامناسب از فرایند مطالعه خارج شده است.

گام دوم: جست و جوی ادبیات

در این مرحله، محقق جستجوی نظامند خود را بر روی گزارشات (منظور مقالات پژوهشی معتبر که هم به صورت چاپی و هم به صورت الکترونیکی ارائه شده‌اند) که در در بازه سال‌های ۱۴۰۲-۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۲۲ - ۲۰۰۸ میلادی در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان و ارائه الگو در این زمینه بودند، متمرکز می‌کند. انتخاب این بازه زمانی از یک سو به خاطر به‌روز بودن و تازگی یافته‌ها می‌باشد و از سوی دیگر با توجه به روش‌شناسی پژوهش به منظور نظم در فرایند تحلیل و جویش منابع علمی انجام گرفته است. در انتها، محقق مجموعه‌ای از جستجوهای برخط^۱ را انجام می‌دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند. برای هر گزارش مشخص، او نسخه‌ای را از متن کامل همراه با فهرستی از تمام منابع را به صورت الکترونیکی تهیه می‌کند.

از این رو ابتدا کلیه مقالات علمی و منابع معتبر از طریق جست و جوی کلیدواژه‌های پژوهش از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی از جمله؛ Sid، Google، Normagas، Magiram، پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (IRANDOC)، جویشگر فارسی علم نت و سامانه گنج (جهت

^۱ On-line

دریافت پایان‌نامه‌ها) شناسایی شده و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی در خارج از جمله؛ Scientific Information, Sage, Emerald, Scopus, Database, Science Direct, ProQuest, Springlink, Eric, Google Scholar, Taylor & Francis, Worldscientific, و Wiley, شناسایی شدند و در نتیجه پایش موضوعی و بررسی پایگاه‌ها در محدود زمانی مورد نظر، ۲۷۶ مطالعه گزارش بود.

گام سوم: گزینش و پالایش و سازماندهی مطالعات

در ابتدای فرآیند جستجو محقق مشخص می‌کند آیا گزارشات یافت شده متناسب باهدف تحقیق می‌باشد یا خیر در این زمینه معیارهایی برای ورود و خروج پژوهش‌ها تدوین شد و مقالات در این زمینه مورد پایش قرار گرفتند.

الف: معیارهای ورود^۱ به این پژوهش شامل موارد ذیل می‌باشد:

- ۱- پژوهش‌های انتشار یافته در زمینه الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان
- ۲- تحقیقات بایستی داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند، از این رو کفایت یک پژوهش جهت بررسی در این مقاله گزارش شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد.
- ۳- تحقیقاتی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت نسخه کامل از طریق برخط و یا به طور کامل چاپ شده، باشند.
- ۴- تحقیقات با توجه به روش پژوهش باید به روش کیفی انجام گرفته باشند.

ب: معیارهای خروج به این پژوهش شامل موارد ذیل می‌باشد:

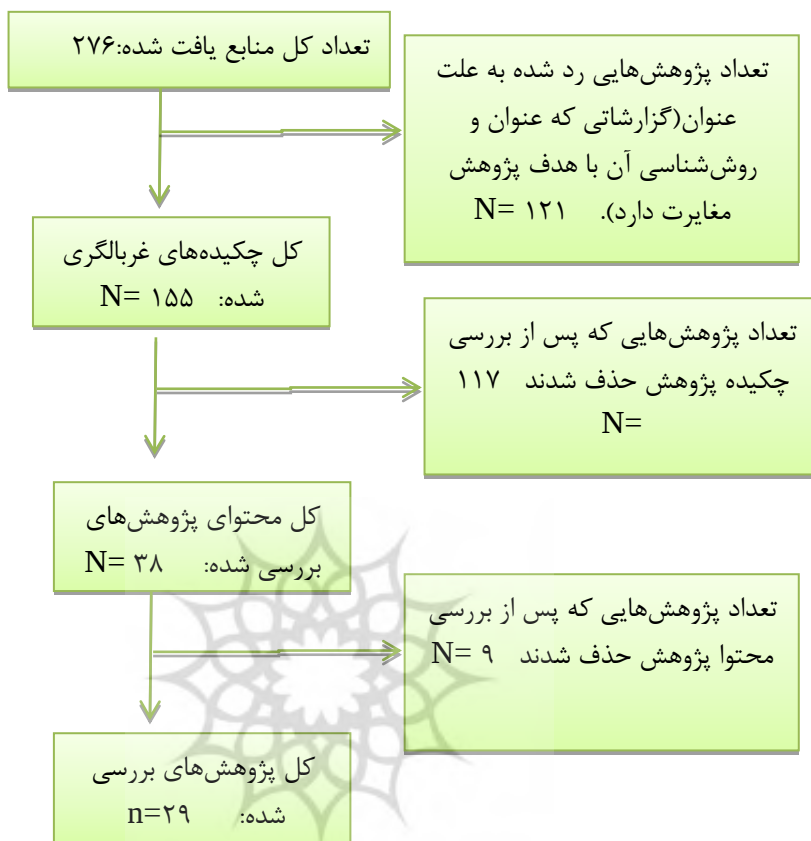
^۱ Inclusion Criterion

۱- پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند، به عبارت دیگر پژوهش‌هایی که صرفاً به بررسی تأثیر توسعه حرفه‌ای بر سایر متغیرهای سازمانی توجه کرده‌اند.

۲- پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند و در مجلات و کنفرانس‌های بی اعتبار انتشار یافته‌اند.

۳- پژوهش‌هایی که در بازه زمانی پژوهش قرار نگرفته باشند به عبارتی از سال ۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۰۸ میلادی به قبل چاپ‌شده و اطلاعات آن برای زمان حال مفید نبوده و قدیمی باشند.

با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته‌شده عناوین پژوهش‌ها موردبررسی قرار گرفت در این مرحله ۱۲۱ سند علمی از کیفیت و معیار لازم برخوردار نبودند. سپس در مرحله دوم چکیده اسناد پژوهشی مورد پایش قرار گرفت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای در نظر گرفته‌شده ۱۱۷ پژوهش از فرآیند پژوهش خارج شد و در نهایت پژوهشگر به تحلیل و بررسی محتوای اسناد پرداخت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته‌شده تعداد ۹ سند علمی، معیارهای مورد نظر را نداشت و از فرآیند بررسی حذف گردید. به منظور بالا بردن کیفیت کار، جست و جوی مقالات توسط دو نفر که آشنایی کامل به روش‌های جست و جو و منابع اطلاعاتی داشتند به صورت جداگانه انجام شد. از سوی دیگر دو نفر از اساتید خبره (با درجه دانشیاری رشته علوم تربیتی) در زمینه آموزش بر کلیه روند اجرای کار نظارت داشتند. در پایان ۲۹ مقاله علمی- پژوهشی که در ژورنال‌های معتبر داخلی و بین‌المللی شامل ۲۰ مقاله خارجی و ۹ مقاله داخلی مورد پایش قرار گرفتند. در ادامه فرآیند غربالگری پژوهش‌های یافت شده با توجه به معیارهای مورد نظر در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل ۱: فرآیند غربالگری پژوهش‌ها با توجه به معیارهای ورودی و خروجی

گام چهارم: استخراج نتایج پژوهش‌ها

در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته گزارشات منتخب و نهایی شده را به منظور دست‌یابی به یافته‌های درون محتواهای مجزایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام می‌شوند چند بار می‌خواند. در این مرحله با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیقات مرتبط باهدف پژوهش، ابتدا کلیه مؤلفه‌ها از

نویسنده اول: بنت‌الهدی سادات حسینیان شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان...

طریق فرآیند کدگذاری باز استخراج می‌شوند؛ از این رو با توجه به فرآیند، کدگذاری حاصل از مرحله اول، در این بخش ابتدا در جدول ۲ اقدام به شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان شده است.

جدول شماره ۱: ابعاد و مؤلفه‌های مدل‌های توسعه حرفه‌ای معلمان

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
۱	Mutch et Al	۲۰۲۲	داشتن استراتژی کلان، برنامه‌ریزی، تخصص و مهارت محوری
۲	Wildeman et AL	۲۰۲۲	رویکردهای فرآیندی، اقدام پژوهی، عملی در شرایط کار، تجربیات در محل کار، باورها و نگرش‌ها، فراهم‌سازی فرصت برای یادگیری فعال، یادگیری همتایان در سطح پایه مدرسه و بین مدارس و مربیگری شخصی
۳	Witt et Al	۲۰۲۲	در دسترس بودن منابع، انتخاب منبع صحیح برای استفاده، درک مفهومی، قضاوت کردن فعالیت خود، تمایل به ریسک کردن/آزمایش چیزهای جدید، اطمینان کلی به خود
۴	Clerey and Etl	۲۰۲۲	خودتنظیمی، مسئولیت‌پذیری و دیدگاه مثبت نسبت به حرفه
۵	Hepeet & Etl	۲۰۲۱	خودکارآمدی و دانش محتوایی

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
۶	Karacabey	۲۰۲۱	تعیین برنامه‌های توسعه فردی و گروهی مدرسه، سازماندهی فرم نظارت بر توسعه حرفه‌ای برای معلمان، سازماندهی فعالیت‌های آموزشی خارج از دوره سمینار، دریافت کمک کافی از کارشناسان و متخصصان در دوره‌های آموزشی
۷	Cavendish et Al	۲۰۲۱	تصمیم‌گیری مشارکتی، مدرسه محوری، فرآیند محوری، دسترسی به منابع
۸	Gökmenoğlu Et al	۲۰۲۱	فرآیند محوری در آموزش، برنامه-ریزی، ارزیابی آموزش، اقدام پژوهی، تدریس پژوهی
۹	Haerani Et Al	۲۰۲۱	بحث با همکاران، مدیران و سرپرستان، اقدام پژوهی
۱۰	Smith Et Al	۲۰۲۰	تعیین اهداف روشن، فعالیت‌های گروهی، تعیین راهبر، تعیین قوانین جهت انسجام بخشی به گروه توسعه حرفه‌ای، استفاده از گروه‌های ناهمگن
۱۱	Wynants & Dennis	۲۰۱۸	سبک‌های یادگیرنده، دسترسی به منابع، ایجاد انگیزه، تعامل بین معلمان، ویژگی‌های فردی، عوامل فرآیندی، اشتراک‌گذاری دانش، تجربیات معلمان

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
			و کارگاه‌های آموزشی.
۱۲	Schaap & de Bruijn	۲۰۱۸	دیالوگ‌های انعکاسی، حس مالکیت نسبت به کار، ادراک از وظایف و نقش، تغییرات در ترکیب گروه‌ها همکاران و اجتماع‌سازی
۱۳	Battes & Morgan	۲۰۱۸	یادگیری فعال، حمایت برای اجتماع‌سازی، تمرین سازنده، مربیگری (منتورینگ)، حمایت و پشتیبانی متخصصان، بازخورد دهی، پایداری در طول زمان
۱۴	Borg Et Al	۲۰۱۸	مهارت‌های پرسشگری، تدریس تعاملی موثر، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، خودارزیابی، تفکر انتقادی
۱۵	Darling-Hammond	۲۰۱۷	محتوای چالش‌برانگیز، تفکر انتقادی، حل مسائل پیچیده، ارتباط موثر و همکاری، خود‌هدایتی
۱۶	Kyndt Et Al	۲۰۱۶	یادگیری حرفه‌ای، مشارکت برای یادگیری، توجه به مؤلفه‌های رشد حرفه‌ای معلمان
۱۷	Reston	۲۰۱۵	مأموریت و چشم‌انداز رهبری، رعایت و توجه هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی، آموزش و شیوه

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
			های ارزیابی، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه، تدوین برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان، به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت‌های انجمن‌های مربوط به مدرسه، پژوهش مداری و رعایت اصول مدیریت
۱۸	Bayarystanova et Al	۲۰۱۳	ویژگی‌های شخصی مثل خلاقیت و خود مدیریتی؛ توانایی‌های حرفه‌ای مثل رهبری تعاملی؛ تیپ شخصیتی مثل سازگاری اجتماعی، اجتماعی و فعال بودن، و ثبات عاطفی
۱۹	Buczynski and Hansen	۲۰۱۰	افزایش دانش محتوایی معلمان، فرهنگ‌سازی، بهبود منزلت اجتماعی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهی در کلاس و آزمون‌های استاندارد، مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس، کمبود منابع مالی، ضعف انگیزش معلمان، ضعف علمی مدرسان، عملکرد سلیقه‌ای مجریان، عدم نیازسنجی
۲۰	Blömeke Et	۲۰۰۸	رشد مشارکت معلمان و متخصصان

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
	Al		برنامه‌ریزی درسی، رشد دانش عملی و تجربی معلمان، نظارت بر معلمان، مربیگری و حمایت عاطفی از آن‌ها، غلبه بر انفعال میان نظریه و عمل از طریق گفتگوی دیدگاه‌ها به‌جای برخورد دیدگاه‌ها
۲۱	طاهرپورکلانتری و پورشافعی	۱۴۰۰	نبود برنامه کلان در زمینه توسعه حرفه‌ای، عدم توجه به حیطه شغلی معلمان در دوره‌های آموزشی، عدم تخصص‌گرایی در طراحی دوره‌های آموزشی، ضعف نیازسنجی، عملکرد سلیقه‌ای دوایر، کمیت‌گرایی، ضعف نگرش فردی معلمان، ضعف انگیزش فردی معلمان، سواد اطلاعاتی، نگرش سازمانی، گروه‌های آموزشی، برون-سپاری دوره‌ها، تدوین استراتژی کلان، بازنگری و پالایش قوانین که در تعارض با توسعه حرفه‌ای معلمان است، فراهم کردن زمینه ارتقا شغلی معلمان، استفاده از روش پروژه گروهی، روش‌های مدرسه محور، سیستم ارزیابی سالانه مناسب، امکانات و ابزار آموزشی مدرسه، فرهنگ و

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
			جوسازمانی مدرسه، انتظارات اجتماعی و فرهنگی از معلم، منزلت اجتماعی معلم، توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان در سیاست‌گذاری‌های کلان، پشتیبانی فن و مالی از ادارات آموزش و پرورش، سطح رفاه و معیشت معلم، نقش توسعه حرفه‌ای در ارتقاء شغلی، ایجاد ارتباط بین گردش شغلی و توسعه حرفه‌ای، درس پژوهی، اقدام پژوهی، ضعف در انتخاب مدرسان دوره‌ها، ضعف محتوایی دوره‌های آموزشی، رویه‌های سنتی اجرای دوره‌های ضمن خدمت، ضعف مالی و سیاست‌زدگی در دوره‌های ضمن خدمت
۲۲	اسمعیلی ماهانی و همکاران	۱۴۰۰	جوسازمانی، استراتژی، فناوری، ساختار سازمانی و منابع
۲۳	عرفانی و امین فرد	۱۳۹۹	توسعه خودگردان، مدل مشارکتی یا همکارانه، مدل توسعه مهارتی، پروژه، مدارس توسعه حرفه‌ای، مشارکت مدرسه - دانشگاه، شبکه‌های معلمان، آموزش از راه دور، مشارکت بین مؤسسه‌ای و اقدام پژوهی و طراحی مدارس پیشرفته

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
۲۴	نادری و همکاران	۱۳۹۹	تقویت مهارت‌های علمی، متنوع کردن جوّ مدارس، نیازسنجی، توسعه ارتباطات، توانمندسازی کارکنان، داشتن برنامه‌ریزی، یادگیری مادام‌العمر، مدیریت تعارض
۲۵	حیدری و همکاران	۱۳۹۸	وجود فسادهای متنوع، رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی با معلمان، رفتارهای ضد اخلاقی فردی مجریان دوره‌ها، مشکلات ناشی از شغل، عدم ثبات کاری، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع قانونی و اداری محیط کار، تحویلی نگری، سبک‌های مدیریتی نامناسب، عدم وجود برنامه‌ریزی، سیاست زدگی، بی‌اعتمادی و بی‌بصیرتی سازمان
۲۶	عبدالهی و صفری	۱۳۹۵	پایین بودن کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت، ضعف برنامه‌ها جهت افزایش روحیه همکاری، ضعف بنیه علمی، کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی و نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها
۲۷	قنبری و محمدی	۱۳۹۵	تغییر و تحول سریع در آموزش و پرورش، بودجه و منابع مالی

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
			و انگیزه‌های شخصی، ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاقی، تحصیلات و دانش، راهبردهای مدل ارائه‌شده شامل راهبردهای گروهی، فردی و سازمانی بوده شرایط واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شامل عوامل ساختاری، سازمانی، فردی و گروهی است. مهم‌ترین شرایط مداخله‌گری که در تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده به صورت مستمر در اظهارات مصاحبه‌شوندگان محرز بوده، شامل: بودجه و منابع مالی، شرایط مجریان و متولیان برنامه‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی است.
۲۸	طاهری، عارفی و پرداخت چی	۱۳۹۲	علاقه معلم به تحصیل، ارتقاء شغل و پست سازمانی، افزایش حقوق، ارتقاء منزلت اجتماعی، نقش فعال در یادگیری، درگیر شدن در یادگیری، تشریک مساعی، مسئولیت‌پذیری سازمان، قوانین حمایتی، ساختار مدرسه، وجود امکانات، حرفه‌ای بودن اساتید، تناسب محتوا با نیاز معلمان،

ردیف	محقق / محققین	سال	مؤلفه و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
			همخوانی محتوا با تغییرات آموزشی، مشغله کاری و خانوادگی، پژوهش فردی، مطالعه فردی، ارائه پوشه کاری، ارشادگری
۲۹	طاهری و همکاران	۱۳۹۲	که انگیزه‌های درونی و بیرونی، خود مشارکت، مدت زمان دوره، ویژگی‌های روان‌شناختی افراد، عوامل سازمانی و محتوا

گام پنجم: ارائه یافته‌ها (سنتر بین مطالعه‌ای)

در این مرحله پژوهشگران باید آنچه در فرآیند فرا ترکیب کیفی ظاهر می‌شوند را ارائه کنند. برای ارائه مؤثر یافته‌ها باید مخاطبان مختلفی را مورد توجه قرار داد به اعتقاد اروین و همکاران (۲۰۱۱) در این مرحله محققین با استفاده از موارد بصری (نمودار، تصاویر و جداول) به ارائه یافته‌های خود می‌پردازند. ابتدا در قسمت فرآیند فراترکیب استخراج ویژگی‌ها، عناصر و مؤلفه‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند کدگذاری باز شناسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده، از آنجا که هدف این بخش ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص و رسیدن به یک انسجام واحد است. در بخش ارائه نتایج ترکیب ابتدا تحلیل کیفی کدهای باز در کنار هم قرار گرفته و با کدگذاری مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب شده و مؤلفه‌ها (کدهای محوری) استخراج می‌شود. در ادامه

برای دسته‌بندی کردن کلیه مؤلفه‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس یک مفهوم مشترک از طریق کدگذاری محوری بر مبنای الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان ارائه شده است که منجر به شناسایی ۵ بُعد (کد منتخب) شد، که نتایج کدگذاری محوری و منتخب در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳: ابعاد الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
بُعد فردی	مهارت‌های ادراکی	باورها و نگرش‌های معلمان	[۲۷]، [۲۱]، [۲]
		درک مفهومی	[۲۹]، [۳]
		قضاوت کردن فعالیت-های خود	[۲۴]، [۳]
		خودتنظیمی	[۲۹]، [۴]
		ادراک از وظایف و نقش	[۱۲]
		تفکر انتقادی و خلاق	[۱۸]، [۱۵]، [۱۴]
	ویژگی شخصیتی	تمایل به ریسک کردن	[۳]
		تحصیلات و تجربه کاری	[۲۸]، [۲۷]
		سواد اطلاعاتی	[۲۸]، [۲۷]، [۲۱]
		خودکارآمدی	[۲۷]، [۵]
		سبک یادگیری	[۲۹]، [۱۱]
		سازگاری اجتماعی	[۱۸]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	تعهد حرفه‌ای	ثبات عاطفی	[۱۸], [۱۹]
		مسئولیت‌پذیری	[۴], [۲۸]
		دیدگاه مثبت نسبت به حرفه	[۴]
		داشتن حس مالکیت به کار	[۱۲]
	انگیزش	انگیزه معلم	[۱۹], [۱۸], [۲۷], [۲۰]
		انگیزش مجریان	[۲۴], [۱۹], [۱۸], [۲۸], [۲۷]
توسعه منابع انسانی	استراتژی توسعه منابع انسانی	داشتن استراتژی کلان	[۲۱], [۱۷], [۱], [۲۴], [۲۲]
		برنامه‌ریزی تخصصی	[۲۴], [۸], [۱]
		تعیین اهداف روشن	[۱۰]
		نگرش سازمانی	[۲۴], [۲۱]
		فراهم کردن زمینه ارتقاء شغلی معلمان	[۲۸], [۲۳], [۲۱]
		حمایت فرا سازمانی از توسعه حرفه‌ای معلمان	[۲۱]
		حمایت از معیشت معلم	[۲۸], [۲۶], [۲۱]
		نیازسنجی آموزشی	[۲۸], [۲۴]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	منابع و زیرساخت	در دسترس بودن منابع	[۳], [۱۱], [۱۹], [۲۲]
		استفاده از امکانات مراکز آموزشی - دانشگاهی	[۲۱], [۲۲]
		سطح فناوری های سازمانی	[۲۲], [۲۳]
	نظارت سیستماتیک	سازماندهی فرم نظارت بر توسعه حرفه ای	[۶], [۱۴], [۲۰]
		بازخورد دهی	[۱۳], [۲۱]
		ارزیابی منظم	[۸], [۱۹], [۲۰]
	مدیریتی	سازماندهی برنامه های توسعه حرفه ای	[۶], [۱۴]
		تعیین قوانین و سازوکارهای توسعه حرفه ای	[۱۰], [۲۸]
		حمایت و پشتیبانی	[۱۳], [۲۱], [۲۸]
		برنامه ریزی فرآیند	[۱۴], [۲۱]
		گروه های آموزشی	[۲۱]
		رویکرد مدیریت سازمانی	[۱۷], [۲۱]
		پاسخگویی	[۱۷]
		رهبری تعاملی	[۱۸], [۲۹]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
بعد راهبردی - زمینه‌ای	ساختاری	مدیریت تعارض	[۲۴]
		جوسازمانی	[۲۹], [۲۴], [۲۱]
		عدالت سازمانی	[۲۹], [۲۲]
	مبتنی بر اصول یادگیری هیوتاگوزی	فرآیند محوری	[۱۰], [۸], [۷], [۲]
		پژوهش محوری	[۱۹], [۱۷]
		برنامه‌های گروهی مدرسه محور	[۱۰], [۶]
		یادگیری فعال	[۲۸], [۱۳], [۲]
		تصمیم‌گیری مشارکتی	[۲۸], [۲۰], [۷]
		جلسات بحث با همکاران و مدیران	[۲۰], [۹]
		تعیین راهبر	[۲۴], [۱۰]
		استفاده از گروه‌های ناهمگن	[۱۰]
		قابلیت محور	[۲۳], [۱۷]
	مبتنی بر برنامه درسی محیط کار	اقدام پژوهی	[۹], [۸], [۲], [۲۳], [۲۱]
		عمل محوری در شرایط کار	[۲۰], [۱۶], [۲], [۲۸]
		مدرسه محوری	[۲۳], [۲۱], [۷]
		حرفه مداری	[۲۱], [۱۷]
		تمرین سازنده	[۱۳]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	ویژگی برنامه	تخصص محور	[۱], [۲۰], [۲۴]
		مهارت محور	[۱], [۲۳]
		دانش محتوایی	[۵], [۱۹], [۲۴], [۲۹]
		پایدار	[۱۳], [۲۸]
		تقویت مهارت پرسشگری	[۱۴]
		توجه به رویکرد خودارزیابی	[۱۴]
		محتوای چالش برانگیز	[۱۵]
		توجه به مؤلفه‌های رشد حرفه‌ای معلمان	[۱۶]
		توجه به هنجارهای تخصصی	[۱۷]
		یادگیری مادام العمر	[۲۴]
	مدیریت دانش پداگوژیک	انتقال تجربیات به همکاران	[۲], [۱۱]
		اشتراک گذاری دانش	[۱۱], [۲۳]
		ساخت مشترک دانش و معنا	[۱۹]
	رویکردهای فردی	دیالوگ‌های انعکاسی	[۱۲]
		رویکردهای حل مسئله	[۱۵]
		خود هدایتی	[۱۵], [۲۸]

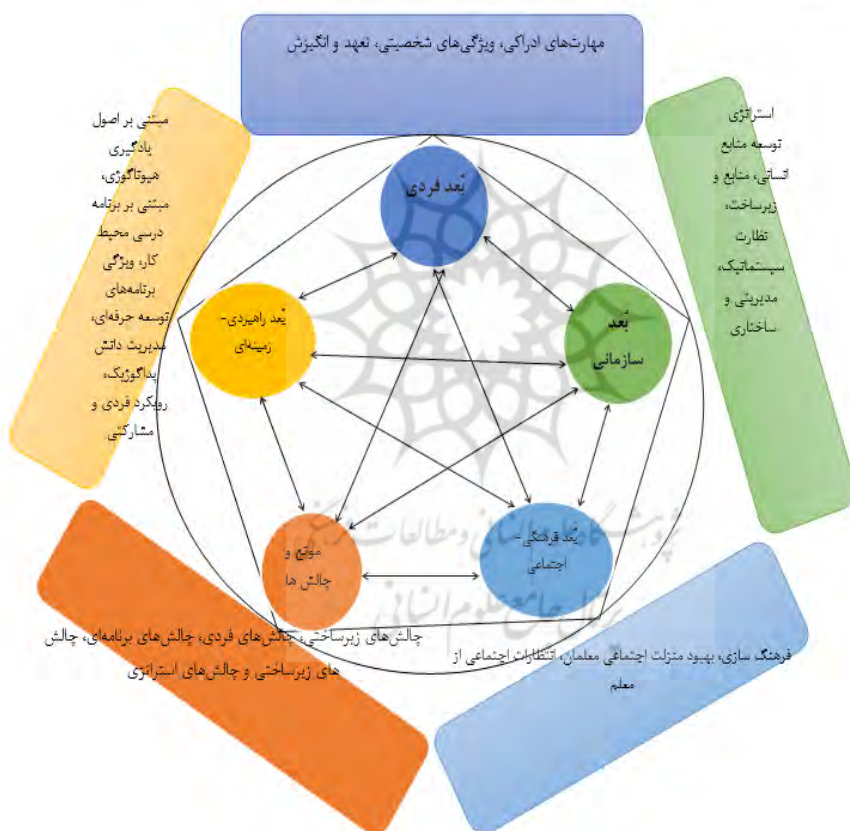
کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	رویکردهای مشارکتی	پژوهش فردی	[۲۸]
		توسعه خودگردان	[۲۳]
		کار راهه	[۲۸]
		اجتماع سازی	[۲۳], [۱۳], [۱۲]
		تدریس پژوهی	[۲۱], [۸]
		مبتنی بر منتورینگ همتا	[۲۰], [۱۳], [۲]
		تدریس تعاملی	[۲۸], [۲۰], [۱۴]
		همکاری	[۲۰], [۱۶], [۱۵], [۲۳]
		شبکه‌سازی بین معلمان	[۲۴], [۲۳]
		استفاده از انجمن‌های مدرسه	[۲۰], [۱۷], [۱۵], [۲۳]
موانع و چالش‌ها	چالش‌های زیرساختی	روش‌های پروژه محور گروهی	[۲۱]
		کمبود منابع	[۲۶], [۲۱], [۱۹]
	چالش‌های فردی	کمبود منابع مالی	[۲۶], [۲۱], [۱۹], [۲۷]
		کمبود وقت	[۲۸], [۱۹]
		مشغله شخصی و فردی	[۲۸]
		ضعف انگیزش	[۲۶], [۲۱], [۱۹]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	چالش‌های برنامه‌ای	ضعف علمی مدرسان دوره	[۱۹], [۲۱], [۲۶], [۲۷]
		عملکرد سلیقه‌ای مجریان و دواير	[۱۹], [۲۱]
		عدم نیازسنجی	[۱۹], [۲۱]
		عدم توجه به حیطه شغلی معلمان	[۲۱]
		ضعف طراحی برنامه توسعه حرفه‌ای	[۲۱], [۲۶]
		برون‌سپاری	[۲۱]
		ضعف محتوایی دوره‌ها	[۲۱], [۲۶]
		رفتار ضد اخلاقی مدرسان دوره‌ها	[۲۵]
	چالش ساختاری	وجود فساد در اجرا دوره‌ها	[۲۵]
		رفتار ضد اخلاقی سازمانی با معلمان	[۲۵]
		عدم ثبات کاری برای برخی معلمان	[۲۵]
		سیاست زدگی	[۲۱], [۲۵], [۲۷]
		بی‌بصیرتی سازمانی	[۲۵]
	چالش	نبودن برنامه کلان	[۲۱]
		نگاه کمیت‌گرایانه	[۲۱]

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
	استراتژی	بروکراسی	[۲۵], [۲۱]
		وجود قوانین در تعارض با توسعه حرفه‌ای معلمان	[۲۷], [۲۵], [۲۱]
		نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها	[۲۷], [۲۶]
		رویه‌های سنتی اجرای دوره‌ها	[۲۵], [۲۱]
فرهنگی - اجتماعی	فرهنگی	فرهنگ‌سازی	[۱۹]
		توجه به فرهنگ سازمانی	[۲۶], [۲۱]
		نهادینه سازی فرهنگ خودراهبری	[۲۴], [۱۰]
	اجتماعی	بهبود منزلت اجتماعی معلمان	[۲۱], [۱۹]
		انتظارات اجتماعی از معلم	[۲۱]

الگوی مفهومی و چارچوب نظری می‌تواند به فهم بهتر توسعه حرفه‌ای کمک کند. لذا می‌توان با فرا ترکیب پیشینه نظری و پژوهشی، مؤلفه‌ها و عامل‌های موجود در ابزار و یافته‌های پژوهشی را در زیرمجموعه ۵ بُعد کلی طبقه‌بندی و تلفیق کرد؛ در نتیجه برای موفق سازی الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان باید به ویژگی‌های فردی و انگیزش معلمان توجه شود، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سازمان بهبودیافته، زمینه‌های فرهنگ‌سازی ایجاد شود، به رویکردهای

نوین چون هیوتاگوژی، برنامه درسی محیط کار و مدیریت دانش پداگوژیک در فرآیند توسعه حرفه‌ای توجه شود و چالش‌های موجود در این زمینه رفع گردد. شکل ۱. به‌طور خلاصه عناصر تلفیق یافته الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان را نشان می‌دهد. همان‌طور که آورده شده تمام عناصر برنامه بر یکدیگر اثرگذار هستند؛ و رابطه بین آن‌ها غیرخطی است.



شکل ۱: الگوی تلفیق یافته توسعه حرفه‌ای معلمان

بحث و نتیجه‌گیری

توسعه حرفه‌ای همچنان به صورت رایج‌ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (براون و میلیتو، ۲۰۱۶). رویکردهای توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، مهارت و بینش کارکنان و مدیران برای نیل به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم امروزی است (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵). در سال‌های اخیر محور اصلی مناظرات پیرامون اثربخشی مدارس اثربخش، توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان بوده است (ریشتر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان به عنوان کلیدی برای موفقیت اقدامات انجام گرفته در زمینه مدیریت منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش است. این مهم با توجه به نقش بارزی که معلمان مقطع ابتدایی در رشد فراگیران در ابعاد مختلف شناختی، عاطفی و روانی حرکتی دارند دارای اهمیت فزاینده‌ای است. در این پژوهش سعی شد به مطالعه و تلفیق الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته شود. نتایج نشان داد مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان را می‌توان در ۵ بُعد اصلی فردی، سازمانی، راهبردی - زمینه‌ای، موانع و چالش‌ها و فرهنگی - اجتماعی تقسیم‌بندی و تلفیق نمود. که در ادامه به بحث و تبیین آن پرداخته می‌شود.

بُعد فردی: در بُعد فردی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای که وابسته به خود معلم می‌باشد؛ مورد تأکید است. در فرآیند توسعه حرفه‌ای، ویژگی‌ها و شاخص‌های فردی نقش مهمی در پیشبرد اهداف برنامه‌های توسعه

^۱ Richter

حرفه‌ای ایجاد می‌کند (ویت^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). تلفیق الگوهای موجود در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان در این بُعد محورهایی چون مهارت‌های ادراکی معلمان، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد حرفه‌ای معلم و انگیزش آنان مورد توجه می‌باشد. در میان محورها و شاخص‌های بیان‌شده در این بُعد توجه به انگیزش مجریان دوره‌های ضمن خدمت و معلمان دارای بیشترین تأکید در میان الگوها بودند از این رو توصیه می‌شود مدیران کلان در نظام آموزشی به انگیزش معلمان و مجریان دوره‌های ضمن خدمت توجه ویژه نمایند و زمینه‌های برانگیختگی معلمان برای شرکت در دوره‌های توسعه حرفه‌ای را فراهم نمایند. یافته‌های این پژوهش‌ها در این بخش با یافته‌های پژوهش ویلدمن و همکاران (۲۰۲۲)، اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) و بورگ و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا است. در پژوهش‌های مذکور نیز به ضرورت توجه به جنبه‌های فردی همچون تعهد حرفه‌ای و انگیزش معلم که جز ویژگی‌های فردی است توجه شده بود و در این باره باید بیان داشت که ویژگی‌های فردی جز جدایی ناپذیر در تحقق اهداف توسعه حرفه‌ای هستند و همانطور که در پژوهش اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) اشاره شده است بهترین راه برای توجه و ارتقا این جنبه، حساسیت در جذب و گزینش معلمان است.

بُعد سازمانی: سازمان‌ها برنامه‌های زیادی برای توسعه حرفه‌ای کارمندان خود دارند و این مهم بخش اصلی وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان است (ماچ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ رویکردهای مدیریت سازمانی جهت دهنده اصلی در فرآیندهای توسعه حرفه‌ای سازمان است (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰). در این بخش محورهایی چون استراتژی‌های توسعه منابع انسانی، منابع و زیرساخت-های مدارس، نظارت سیستماتیک بر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، رویکرد

^۱ Witt

^۲ Mutch

مدیریت سازمانی و ابعاد و ویژگی‌های ساختار سازمانی شناسایی شدند. در این زمینه توجه به رویکردها و استراتژی‌های نوین مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد تأکید است. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای پژوهش‌های کلری و ایتل (۲۰۲۲)، رستون (۲۰۱۵) و بلومک (۲۰۰۸) است. در بعد سازمانی با تعمق در یافته‌های پژوهشی می‌توان به ضرورت توجه به ابعاد نظارتی همچون نظارت بالینی و توسعه زیرساخت‌های سیستماتیک اشاره نمود که می‌تواند در تسریع فرایندهای توسعه حرفه‌ای اثربخش باشد چرا که نظام آموزشی در یک فرایند نظام مند متأثر و تاثیرگذار بر سازمان ذیربط است و می‌تواند به توسعه حرفه‌ای و فرهنگ آن در سازمان بینجامد.

بُعد راهبردی- زمینه‌ای: در این بُعد راهبردها و زمینه‌های مؤثر بر الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان مورد توجه می‌باشد. در این زمینه محورهایی چون مبتنی بودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان بر اصول یادگیری هیوتاگوژی، مبتنی بودن بر برنامه‌های درسی محیط کار، ویژگی‌های برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، مدیریت پداگوژیک در مدارس، راهبردها و رویکردهای فردی و مشارکتی در توسعه حرفه‌ای معلمان مورد توجه است. در این بُعد محورهایی مبتنی بودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان بر اصول یادگیری هیوتاگوژی^۱ و برنامه‌های درسی محیط کار از جمله راهبردهای نوین در توسعه حرفه‌ای در مراکز آموزشی می‌باشند. هیس و کننون^۲ (۲۰۰۳) هدف یادگیری در رویکرد هیوتاگوژی را کسب قابلیت می‌دانند و آن‌هم از طریق تعامل، تجربه در محیط واقعی، خودکارآمدی، انطباق‌پذیری، ثبات عاطفی و توانایی حل مسئله می‌داند. طبق دیدگاه هیوتاگوژی یادگیرندگان باید توانمندی درک روابط و تعاملات پیچیده بین پدیده‌ها را داشته باشند؛ برای کسب تجربه‌های جدید تلاش کنند تا

^۱ Heutagogy

^۲ Kenyon

به صورت مستقل توانایی خود را توسعه دهند و بتوانند در موقعیت‌های جدید تصمیم‌گیری مناسب داشته باشند؛ رویکرد هیوتاگوژی به یادگیری‌های سازمانی توجه دارد (هیس، ۲۰۱۱). یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های ویلدمن و همکاران (۲۰۲۲)، ماچ و همکاران (۲۰۲۲) و اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) است و با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها به عقیده نگارنده، ضرورت بکارگیری راهبردهای مناسب آموزشی همانند اتکا به رویکردهای هیوتاگوژی مدنظر است چرا که توسعه حرفه‌ای در راستای برنامه خودتوسعه‌ای معلمان تبیین شده است و بدون توجه به ابعاد خودراهبر عملاً اثربخشی نخواهد داشت و صرفاً به کمیت می‌پردازد. لذا مولفه‌های ذکر شده در بعد راهبردی-زمینه‌ای با پرداختن به ابعاد آموزشی و راهبردی از بسترسازی مناسب برای پیاده‌سازی برنامه‌ها حمایت می‌کند.

بُعد چالش‌ها و موانع: چالش‌ها و موانع موجود در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان، مانع رسیدن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به اهداف خود می‌شود. با بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان چالش‌هایی در محورهای وجود چالش‌های زیرساختی، چالش‌های فردی معلم، چالش‌های موجود در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلم، چالش‌های ساختاری و چالش‌های استراتژی موجود در زمینه برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان مورد تأکید بود. در زمینه چالش‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان باید به این مهم توجه داشت که توسعه حرفه‌ای معلم، فرآیندی نیست که در این زمینه بخش خاصی از وزارت خانه آموزش و پرورش بتواند نقش‌آفرینی کند بلکه در این زمینه باید علاوه بر نهاد آموزش و پرورش سایر ریزنظام‌های کشور نیز نقش‌آفرینی کنند. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های طاهرپور و پورشافعی (۱۴۰۰)، حیدری و همکاران (۱۳۹۸) و ویلدمن و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است و همانگونه که در پژوهش‌های مذکور به چالش‌ها و موانع پیش روی توسعه حرفه‌ای اشاره شده است باید در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

به این مولفه‌ها توجه داشت. در همین راستا چالش‌های احصا شده در ابعاد مختلف برنامه‌ای و فردی مورد بررسی قرار گرفت و به نوعی سعی بر آن بود که در هر بخش موارد قابل توجه ارائه شود که در خلال طراحی و اجرای برنامه مدنظر قرار گیرد.

بُعد فرهنگی - اجتماعی: در زمینه توسعه حرفه‌ای توجه به زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی تأثیر زیادی دارد. به گونه‌ای که به اعتقاد بازنسکی و هانسن^۱ (۲۰۱۰) ابعاد اجتماعی تعیین‌کننده مسیر موفقیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هستند. تلفیق یافته‌ها در این بُعد شاخص‌هایی چون فرهنگ‌سازی در زمینه توسعه حرفه‌ای و اهمیت آن، بهبود منزلت اجتماعی معلمان و سطح انتظارات اجتماعی از معلمان را مؤثر در توسعه حرفه‌ای و برنامه‌های کلان در این زمینه می‌دانستند. توجه به فرهنگ‌سازی درست در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی زمینه‌ساز تحول در اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان خواهد بود. مولفه‌های مذکور در این بعد، با یافتن‌های پژوهش ویت و همکاران (۲۰۲۲) و باتس و مورگان (۲۰۱۸) قرابت مفهومی دارد، زیرا در این پژوهش‌ها نیز از مولفه‌های مرتبط با فرهنگ‌سازی و نهادینه‌سازی فرهنگ توسعه محور همچون توجه به خودتوسعه‌ای و ارتقا جایگاه اجتماعی یادگیری حمایت شده است. در این باره باید به این مفهوم توجه داشت که فرهنگ یادگیری در توسعه حرفه‌ای نقش حیاتی و محوری را ایفا می‌نماید و بدون توجه به چارچوب‌های فرهنگی و بهبود آن در سازمان، فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای ناقص می‌ماند. چرا که ابعاد فرهنگی - اجتماعی در بخش‌های مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی قابل تبیین است.

در این پژوهش تلاش شد تا به بررسی مطالعات انجام‌گرفته و الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته شود. توجه به این مدل‌ها و تلفیق آن‌ها زمینه‌ساز طراحی مدل و الگوی بومی متناسب با بافت و شرایط آموزش و پرورش کشور را

^۱ Buczynski & Hansen

فراهم می‌آورد و افق دید جدیدی پیشروی محققین و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش در زمینه مدیریت منابع انسانی قرار می‌دهد. باید توجه داشت که با توجه به سیر جهانی شدن، اهمیت معلمان آموزش و پرورش و توسعه‌یافتگی آن‌ها بیش از پیش مورد توجه باید قرار گیرد؛ این مهم از طریق روال کهنه و فرسوده امروزی نظام مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش ما میسر نیست و نظام آموزشی ما نیازمند بازطراحی مجدد در زمینه بهبود و توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی خود می‌باشد. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی چون ضعف دسترسی محقق به برخی پایگاه‌های نمایه‌سازی به علت فیلترینگ و عدم دسترسی محقق به پایگاه‌هایی که برخی مقالات که داندلود آن هزینه دارد را رایگان در اختیار محقق قرار دهد. در همین راستا، پیشنهادها زیر که ماحصل یافته‌های پژوهش حاضر است ارائه می‌شود.

- توجه به ویژگی‌های خود راهبر معلمان همچون شناخت سبک یادگیری، خودتنظیمی، برنامه‌ریزی شخصی و ... در طراحی نظام جذب و گزینش معلمان

- ارتقا انگیزش فردی و اجتماعی معلمان به واسطه ایجاد سازوکار متناسب‌سازی شده پاداش‌دهی با میزان توسعه حرفه‌ای معلم در برنامه‌های مرتبط

- استفاده از نظام نظرسنجی و مشارکت دهی معلم در تعیین برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

- ارتقا شفافیت عملکردی در برنامه‌های نظارت بالینی الگوی توسعه حرفه‌ای

- ایجاد مکانیسم‌های واسپاری ابتکار عمل و سیر توسعه حرفه‌ای به مخاطبان (معلمان) در الگوی مذکور

نویسنده اول: بنت‌الهدی سادات حسینیان شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان...

- تلفیق نظریه و عمل (پژوهش محوری) در راستای آسیب‌شناسی الگوی طراحی‌شده

- استفاده از رویکردهایی چون متورینگ همتا، هیوتاگوژی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در محیط کار برای معلمان

منابع

اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد (۱۳۹۹). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدائی. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۴(۳۰)، ۱۲۸-۱۰۸.

اسمعیلی ماهانی؛ حانیه، پورکریمی؛ جواد، جمالی؛ احسان و میرکمالی، سید محمد. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی: رویکردی آمیخته. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲)، ۶۳-۳۳.

آخوندی، فاطمه و صفایی موحّد، سعید. (۱۳۹۴). بررسی نقش ادراک از توسعه حرفه‌ای بر روی دل‌بستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان کاشان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۸(۲)، ۸۳-۱۰۴.

پور رحیم، مریم و حسین پور، رضا (۱۳۹۹). رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل. رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۳)، ۶۵-۷۶.

تلخابی محمود، رحمتی زینب، مرادی علیرضا (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط ساختن دانش. فصلنامه روانشناسی شناختی، ۸(۱)، ۶۶-۵۳.

حسین پور، فاطمه؛ فضل الهی قمشی، سیف اله و محمدی، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم. **توسعه حرفه‌ای معلم**، ۴(۴)، ۱-۱۴.

حسینی، سیده ملیحه؛ آیتی، محسن و شکوهی فرد، حسین. (۱۳۹۷). تأثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند. **توسعه حرفه‌ای معلم**، ۳(۱)، ۱-۱۷.

حیدری، محمد؛ رضوی، سید حسین؛ امیرنژاد، سجاد و محمدی، نصراله (۱۳۹۸). شناسایی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران. **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، ۶(۳) (پیاپی ۲۳)، ۲۳-۳۵.

خروشی، پوران (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه حرفه‌ای معلمان در کشورهای توسعه‌یافته با تأکید بر ضرورت توجه به آن در دانشگاه فرهنگیان. **راهبردهای نوین تربیت معلمان**، ۱(۱)، ۵۳-۶۶.

دباغ کاشانی، زینب (۱۳۹۰). شناسایی عوامل حیاتی موفقیت در چارچوب پیاده سازی مدیریت فرآیندهای کسب و کار در سازمان‌های ایرانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء رحیمی، فرشته (۱۴۰۱). رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان. **رویکردی نو در علوم تربیتی**، ۴(۱)، ۵۱-۶۲.

زجاجی، ندا؛ خنیفر، حسین؛ آقا حسینی، تقی و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین شایستگی‌های پایه و الزامات توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان، **فصلنامه توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور**، ۸(۳)، ۱۴۹.

ساقی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی روند تحقیقات فناوری اطلاعات و تجارت الکترونیک با رویکرد فراترکیب تحقیقات انجام گرفته در پژوهشگاه ارتباط و

نویسنده اول: بنت‌الهدی سادات حسینیان شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان...

فناوری اطلاعات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی.

شهبازی، هما؛ صفر نواده، مریم؛ آرمند، محمد و موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۴۰۰). شناسایی ویژگی‌های کتاب درسی دانشگاهی به‌منظور طراحی الگو با رویکرد کیفی فرا ترکیب. پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، ۲۵(۴۸)، ۸۸-۱۱۸.

شیربگی، ناصر و نصیری نیا، شهاب. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای گامی در راستای تدریس اثربخش (مطالعه‌ی موردی: معلمان ابتدایی شهر سنندج).
تدریس پژوهی، ۸(۱)، ۱۹۷-۱۶۶. doi:

<https://doi.org/10.34785/J10.34785.12.2020.770>

طاهرپور کلانتری، مسعود و پورشافعی، هادی (۱۴۰۰). الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی استان خراسان جنوبی: رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۴(۲)، ۳۲-۱.

طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد. نوآوری های آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۴۹-۱۷۶.

طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۲). مدل ادراک و نگرش معلمان نسبت به توسعه حرفه ای در مراکز تربیت معلم: مطالعه ترکیبی. مشاوره شغلی و سازمانی دوره، ۵(۱۵)، ۷۴-۵۵.

فرزانه، محمد؛ پور کریم، جواد و نوروزی، میترا (۱۳۹۴). ارائه الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۸۳-۹۵.

قنبری، سیروس و محمدی، بهرام (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی. مدیریت مدرسه، ۴(۲)، ۱۲۳-۱۴۳.

قهرمان مددلو، زهره؛ سعادت‌مند، احمد و یار محمدیان، محمدحسین (۱۳۹۸). شناخت مؤلفه‌های مشارکت والدین در اجرای برنامه‌های درسی دوره ابتدایی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۴)، ۲۳۴-۲۵۱. magiran.com/p2094358

کاشی نهنجی، وحیده؛ اسفندیاری مقدم، علیرضا و عرفانی، نصراله. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۶)، ۱۰۲-۶۹.

محمدی، رزگار و حسینی، آرمان (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرایند درس پژوهشی بر توسعه حرفه‌ای معلمان. تدریس پژوهی، ۷(۱)، ۱-۱۸. ملکی، صغری (۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای معلمان. ماهنامه رشد مدرسه فردا، ۱۸(۴)، ۱۸-۶.

نادری، ناهید؛ خنیفر، حسین؛ رحمتی، محمدحسین و عابدی تراب، رضا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی استان قم. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۹(۱)، ۷۹-۹۹.

واپره، فهیمه؛ طالبی، بهنام و سامری، مریم (۱۳۹۸). تحلیل عملکرد مدیران مدارس بر اساس اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری ویژگی‌های شغلی در مدارس مروج سلامت. نشریه مدیریت مدرسه، ۷ (۳)، ۲۳۳-۲۵۷. magiran.com/p2076187

Baker, R., Nakamura, N., Chandel, I., Howell, B., Lyalin, D., & Panin, V. M. (۲۰۱۸). Protein O-mannosyltransferases affect sensory axon wiring and dynamic chirality of body posture in the *Drosophila* embryo. *Journal of Neuroscience*, ۳۸ (۷), ۱۸۶۵-۱۸۵۰.

Bates, C. C., & Morgan, D. N. (۲۰۱۸). Seven elements of effective professional development. *The Reading Teacher*, ۷۱(۵), ۶۲۳-۶۲۶.

Bayarystanova, E. Arenova, A., & Nurmuhametova, R. (۲۰۱۳). Education system management and professional competence of managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۴۰, ۴۲۷-۴۳۱.

Blömeke, S., Felbrich, A., Müller, C., Kaiser, G & Lehmann, R. (۲۰۰۸). Effectiveness of teacher education. *ZDM*, ۴۰(۵), ۷۱۹-۷۳۴.

Borg, S., Clifford, I., & Htut, K. P. (۲۰۱۸). Having an EfECT: Professional development for teacher educators in Myanmar. *Teaching and Teacher Education*, ۷۲, ۷۵-۸۶.

Bragg, L. A., Walsh, C., & Heyeres, M. (۲۰۲۱). Successful design and delivery of online professional development for teachers: A systematic review of the literature. *Computers & Education*, ۱۶۶, ۱۰۴۱۵۸.

Buczynski, S., & Hansen, C. B. (۲۰۱۰). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and teacher education*, ۲۶(۳), ۵۹۹-۶۰۷.

Cadero-Smith, L. A. (۲۰۲۰). Teacher Professional Development Challenges Faced by Rural Superintendents. Online Submission.

Cleary, T. J., Kitsantas, A., Peters-Burton, E., Lui, A., McLeod, K., Slep, J., & Zhang, X. (۲۰۲۲). Professional development in self-regulated learning: Shifts and variations in teacher outcomes and approaches to implementation. *Teaching and Teacher Education*, ۱۱۱, ۱۰۳۶۱۹.

Cogan, A., Martzoukou, K. (۲۰۱۳). The information literacy and continuous professional development practices of teachers at a Jewish Day School, Reference Services Review, <https://doi.org/10.1108/RSR-12-2017-0045>.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (۲۰۱۷). Effective Teacher Professional Development. Research Brief. Learning Policy Institute.

Dille, K. B., & Røkenes, F. M. (۲۰۲۱). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. *Teaching and Teacher Education*, ۱۰۵, ۱۰۳۴۳۱.

Erwin, E. J., Brotherson, M. J. & Summers, J. A., (۲۰۱۱). Understanding Qualitative Metasynthesis: Issues and

Opportunities in Early Childhood Intervention Research. *Journal of Early Intervention*, ۳۳(۳), ۱۸۶-۲۰۰.

Ganser, T. (۲۰۰۰). An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP bulletin*, ۸۴(۶۱۸), ۶-۱۲.

Gasky, M. W. (۱۹۹۷). A survey of attitudes toward the proposed New Jersey Special Education Administrative Code revisions.

Golombek, P.R. & Johnson, K.E. (۲۰۲۱). Recurrent restoring through language teacher narrative inquiry. *System*, ۱۰۲(۷), ۵۴-۸۷.

Guskey, T. (۲۰۰۲). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, ۸(۳/۴), ۸۸۱-۳۹۱.

Harris, J., Cale, L., & Musson, H. (۲۰۱۱). The effects of a professional development programme on primary school teachers' perceptions of physical education. *Professional Development in Education*, ۳۷(۲), ۲۹۱-۳۰۵

Sandelowski, M., & Barroso, J. (۲۰۰۶). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company.

Heppt, B., Henschel, S., Hardy, I., Hettmannsperger-Lippolt, R., Gabler, K., Sontag, C., ... & Stanat, P. (۲۰۲۲). Professional development for language support in science classrooms: Evaluating effects for elementary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, ۱۰۹, ۱۰۳۵۱۸.

Kahraman, M., & Kuzu, A. (۲۰۱۶). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: a case study. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE* July ۲۰۱۶ ISSN ۱۳۰۲-۶۴۸۸ ۱۷(۳), ۷۶-۸۹.

Karacabey, M. F. (۲۰۲۱). School Principal Support in Teacher Professional Development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, ۹(۱), ۵۴-۷۵.

Karacabey, M. F. (۲۰۲۱). School Principal Support in Teacher Professional Development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, ۹(۱), ۵۴-۷۵.

Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I., & Donche, V. (۲۰۱۶). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of educational research*, ۸۶(۴), ۱۱۱۱-۱۱۵۰.

Moffett, J. (۲۰۱۵). Twelve tips for "flipping" the classroom. *Medical Teacher*, ۳۷(۴), ۳۳۱-۳۳۶.

Mutch-Jones, K., Hicks, J., & Sorge, B. (۲۰۲۲). Elementary science professional development to impact learning across the curriculum. *Teaching and Teacher Education*, ۱۱۲, ۱۰۳۶۲۵.

Nelimarkka, M., Leinonen, T., Durall, E., & Dean, P. (۲۰۲۱). Facebook is not a silver bullet for teachers' professional development: Anatomy of an eight-year-old social-media community. *Computers & Education*, ۱۷۲, ۱۰۴۲۶۹.

Ninlawan, G. (۲۰۱۷). Factors Which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the ۲۱st. procedia – Social and Behavi.

Reston, V. A. (۲۰۱۵). National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education.

Roche, A., Skinner, N., & McEntee, A. (۲۰۲۱). The green and the grey: the differing professional development needs of early and mid/late career substance use workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, ۱-۸.

Schaap, H., & de Bruijn, E. (۲۰۱۸). Elements affecting the development of professional learning communities in schools. *Learning environments research*, ۲۱(۱), ۱۰۹-۱۳۴.

Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (۲۰۱۶). Teacher professional development as a means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, ۵۷, ۱۴-۲۵.

Smith, R., Ralston, N. C., Naegele, Z., & Waggoner, J. (۲۰۲۰). Team Teaching and Learning: A Model of Effective Professional Development for Teachers. *Professional Educator*, ۴۳(۱), ۸۰-۹۰.

Wildeman, E., Koopman, M., & Beijgaard, D. (۲۰۲۲). Fostering subject teachers' integrated language teaching in technical vocational education: Results of a professional development program. *Teaching and Teacher Education*, ۱۱۲, ۱۰۳۶۲۶.

Witt, M., Lewis, F., & Knight, B. (۲۰۲۲). 'I wasn't worried because I wasn't being judged': The development of pre-service teacher professional capital, pedagogical instinct and discretionary judgement during an overseas teaching placement. *Teaching and Teacher Education*, ۱۱۲, ۱۰۳۶۴۲.

