

Teachers' Lived Experience of Effective Factors and Barriers to their Professional Performance

Nahid Samati

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Psychology, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail: n.sameti.2016@gmail.com

Fatemeh Imamogholi

Ph.D. in Educational Psychology / Visiting Professor, Farhangian University, Tehran, Iran

Saeidea Afzali

Ph.D. in Curriculum Planning, Allameh Tabatabai University / Head of Research Activities Department, Farhangian University, Tehran, Iran

Maryam Rostami

Ph.D. in Psychology / Visiting Professor, Farhangian University, Tehran, Iran

Abstract

The current research was conducted with the aim of identifying effective factors and obstacles to teachers' professional performance. The method of qualitative research is narrative writing. The statistical population of the research includes all the teachers who graduated from the field of elementary education from 1995 to 1998 in the Farhangian University of Iran. The size of the studied sample was 120 people who had a diploma and were selected by cluster random method. The sample subjects answered the semi-structured interview online. The analysis was done by thematic analysis. Results: The effective factors and obstacles in the teacher's professional performance are: structural dimension: disregard for the dignity and position of the teacher, defects of the educational system, large volume of textbooks, large number of students in the class, the challenge of grading system, organizational dimension: lack of facilities in Schools, school atmosphere, non-cooperation of parents, special conditions of education in the era of Corona, economic dimension: concern about financial issues, individual dimension: lack of teacher's motivation

Keywords: Effective factors on professional performance, obstacles to professional performance. Structural factors, organizational factors, individual factors, economic factors.

How to Cite: Samati, N., Imamogholi, F., Afzali, S. Rostami, M. (2024). Teachers' Lived Experience of Effective Factors and Barriers to their Professional Performance. *Qualitative Research in Curriculum*, 4(13), 72-104. doi: 10.22054/QRIC.2023.70177.355



Qualitative Research in Curriculum is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



تجربه زیسته معلمان از عوامل مؤثر و موانع عملکرد حرفه‌ای آنان

ناهید ثامتی *

نویسنده مسئول، استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس نسیمیه، تهران،

ایران. رایانامه: n.sameti.2016@gmail.com

فاطمه امامقلی وند

دکتری روان‌شناسی تربیتی / استاد مدعو دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

سعیده افضلی

دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه علامه طباطبائی / رئیس اداره فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه فرهنگیان. تهران. ایران

مریم رستمی

دکتری روان‌شناسی تربیتی / مدرس دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی عوامل مؤثر و موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان انجام شد. روش پژوهش کیفی به شیوه تجربه زیسته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان فارغ‌التحصیلان رشته آموزش ابتدایی سال ۹۵ تا ۹۸ پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان کشور است. حجم نمونه موردبررسی به نوع دیپلم ۱۲۰ نفر، به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. افراد نمونه مصاحبه نیمه ساختاریافته را به صورت آنلاین پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل به شیوه تحلیل مضمون صورت پذیرفت. نتایج: عوامل و موانع مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم عبارتند از: بعد ساختاری: بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم، نقایص سیستم آموزشی، حجم زیاد کتب درسی، تعداد زیاد دانش‌آموزان در کلاس، چالش سیستم نمره دهی، بعد سازمانی: کمبود امکانات در مدارس، جو مدرسه، عدم همکاری اولیا، شرایط خاص آموزش در دوران کرونا، بعد اقتصادی: دغدغه مسائل مالی، بعد فردی: فقدان انگیزه معلم.

کلیدواژه‌ها: عوامل مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای، موانع عملکرد حرفه‌ای. عوامل ساختاری، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل اقتصادی.

استناد به این مقاله: ثامتی، ناهید، امامقلی وند، فاطمه، افضلی، سعیده، و رستمی، مریم. (۱۴۰۲). تجربه زیسته معلمان

از عوامل مؤثر و موانع عملکرد حرفه‌ای آنان. پژوهش‌های کیفی در برنامه درسی، ۴(۱۳)، ۷۲-۱۰۴. doi:

10.22054/QRIC.2023.70177.355



Qualitative Research in Curriculum is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

مقدمه

از عوامل مهمی که در انگیزش و خلاقیت نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش بخصوص معلمان، نقش مهمی ایفا می‌کند عملکرد حرفه‌ای معلمان^۱ هست. در این راستا معلمی که به تدریس می‌پردازد انتظار دارد از طریق اشتغال در سازمان و سطح عملکردش، نیازها و توقعات وی برآورده شود و برای او انگیزش کافی تأمین گردد تا بتواند در انجام وظیفه خطیر خود که همانا آماده کردن دانش آموزان برای زندگی آینده است موفق شوند (پات و لطفیان، ۱۳۷۸). از دیدگاه MotoWidlo (2003) نقل از جلال زاده و نصیریان، (۱۳۹۹)، عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با حرفه که افراد از خود نشان می‌دهند. بر اساس این تعریف، عملکرد هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را دربرمی‌گیرد. تعریف عملکرد حرفه‌ای از عملکرد گرفته شده است. عملکرد حرفه‌ای نتیجه عملکرد واقعی است که توسط یک فرد حاصل می‌شود و شامل برآورده شدن کیفیت و کمیت دستاوردها در انجام عملکرد حرفه‌ای متناسب با مسئولیت‌ها است (Sytaruf, 2017). در مدل Borman and Motowidlo (1993) عملکرد حرفه‌ای به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای تقسیم شده است. عملکرد وظیفه‌ای، وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که در شرح وظایف و مسئولیت‌های معلمان ثبت و با انجام وظایف محوله در ارتباط است. بعد دیگر عملکرد، عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهایی است که بقاء شبکه سازمانی، اجتماعی و جو روان‌شناختی که وظایف فنی را احاطه کرده، تداوم می‌بخشد. به گفته Kwong and Cheung (2003) نقل از درستکار و یزدان ستا، (۱۳۹۵)، توانایی و انگیزش می‌تواند به عملکرد منجر شود اما موانع سازمانی می‌تواند آن را مهار کند. بازدارنده‌های سازمانی مانند آموزش ضعیف می‌تواند در عملکرد حرفه‌ای مداخله نماید. توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد حرفه‌ای را تضمین نمی‌کند و برای توسعه عملکرد حرفه‌ای معلمان ایجاد شرایط حرفه‌ای مناسب و رفع موانع سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است. از نظر Madukoma (2014) عملکرد حرفه‌ای به حالتی اطلاق می‌شود که آیا افراد حرفه خود را به‌خوبی انجام می‌دهند. از آنجا که بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عوامل و موانعی که روی عملکرد حرفه‌ای کارکنان

اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین نحو از توانمندی‌ها و استعداد‌های کارکنان خویش استفاده نماید و کارکنانی که حمایت سازمان را درک کنند، این احساس را دارند که باید حمایت سازمان را جبران نمایند (بای، ۱۳۹۶). رویکردهای جدید عملکرد حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند بلکه آن را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا ضمن خدمت فردی معلمان را دربرمی‌گیرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجایی که معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه به حساب می‌آیند، بنابراین عملکرد حرفه‌ای معلمان در مدارس از اهمیت زیادی برخوردار است. امروزه اکثر محققان تلاش‌های خود را بر روی مطالعه عوامل اثرگذار بر عملکرد حرفه‌ای معلمان متمرکز نموده‌اند (Pelank & Read, 1994، نقل از نوروزی و امیریان زاده، ۱۳۹۶)، (Fraser & Walberge, 1991، به نقل از مهاجری و همکاران، ۱۳۹۱) قابلیت حرفه‌ای معلم و رفتارهای وی به عنوان مهم‌ترین معیارهای عملکرد تحصیلی دانش آموزان شناخته شد. Morhed (1995) به نقل از حسین پور و همکاران، (۱۳۹۸)، kopland (2004) و Gery and Start (2007) طی پژوهشی که انجام دادند شاخص‌های عملکرد حرفه‌ای معلمان را در قالب برنامه‌ریزی آموزشی، تدریس، ایجاد محیط یادگیری مناسب، ارزشیابی و ارائه بازخورد به فراگیران طبقه‌بندی کرده‌اند. Unesco (2008) ویژگی‌های معلم حرفه‌ای را شامل قابلیت‌های آموزش به دانش آموزان، برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی، مدیریت آموزشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیان کرده است (Moraleslopez, 2011). اقدامات انجام‌شده درباره ارتقاء عملکرد حرفه‌ای معلمان از تنوع زیادی برخوردار است (محمدی، ۱۳۹۵). به اختصار به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود مهم‌ترین مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، مهارت‌های ارتباطی (توانایی یادگیری مستقل، اخلاق و مسئولیت)، مهارت‌های تفکر (تفکر انتقادی، حل مسئله و خلاقیت)، مهارت‌های دیجیتال و مدیریت دانش است (Bates, 2015). مهارت‌های آموزش، مهارت‌های ارتباطی، اقتدار شخصیت، مهارت‌های اجتماعی، شایستگی فنی و ثبات عاطفی به عنوان شاخص‌های عملکرد حرفه‌ای‌اند (Widodo et al., 2020)، از جمله عوامل شکل‌دهنده عملکرد حرفه‌ای معلمان، روابط خوب بین معلم و دانش آموزان و همچنین مدیریت جو یادگیری است (Poonsook, 2013). پژوهش Milanowski (2004) در رابطه بین عملکرد معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان،

پژوهش ابراهیمی و مرسا (۱۳۹۵) با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی باهوش فرهنگی و عملکرد حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی و علوی فرد (۱۳۹۶) در پژوهش بررسی رابطه نظارتی مدیر- معلم با عملکرد حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی بیانگر عملکرد حرفه‌ای معلمان است. Sak and Saka (2009)، تأثیر تمرین مدرسه‌ای، همچنین آموزش‌های قبل از خدمت و ضمن خدمت را در توسعه عملکرد حرفه‌ای معلمان، بسیار مؤثر نشان داد. فرصت پیشرفت عملکرد حرفه‌ای و پاداش بالا دو عامل سازنده برای رضایت شغلی معلمان است. در نتیجه مطالعات مشخص شد که حقوق، رشد حرفه‌ای، شرایط کار و شناخت‌ها میزان رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Werang, 2018)؛ بنابراین داشتن قابلیت و توانمندی، مهم‌ترین شرط احراز موفقیت‌آمیز هر شغل و حرفه‌ای است این امر به‌خصوص در حرفه معلمی از اهمیت بالایی برخوردار است و مسئله اصلی این است که امروزه عملکرد حرفه‌ای در جامعه و در تمام سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش رضایت‌بخش نیست. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه عملکرد حرفه‌ای معلمان، این موضوع را مورد تأیید قرار داده‌اند (نیک‌نامی و کریمی، ۱۳۸۸). رابطه مثبت و معناداری میان همه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با عملکرد حرفه‌ای وجود دارد. این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران نیز در برخی گزاره‌های ارزشی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از جمله بند ۲۴ (زمینه‌سازی کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای) و بند ۵ (کسب شایستگی‌های پایه) مورد تأکید قرار گرفته است (سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت، ۱۳۹۰). علی‌رغم این نقش‌های پر اهمیت، متأسفانه در تاریخ آموزش و پرورش ایران، معلمان پس از استخدام، روانه کلاس درس شده و کم‌تر عملکرد حرفه‌ای آنان به‌صورت پژوهشی سنجیده می‌شود. از آنجاکه در صورت نارسایی در عملکرد معلمان ابتدایی می‌تواند بخش‌های مختلف آموزش و پرورش را تحت‌الشعاع قرار داده و آثار و پیامدهای نامطلوبی را به ترتیب در سیاست‌های کلان نظام، اهداف دوره‌های تحصیلی، سازوکارهای تأمین منابع انسانی متعهد، تربیت معلم معتقد و ارزش‌مدار با رسالت تربیت معلمان شایسته دارای عملکرد حرفه‌ای بهینه ایجاد نماید. در زمینه موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان محققانی چون: تامپسون و گریر (۲۰۰۴)، کندی (۲۰۱۴)، Hardman و همکاران (2015)، عبدالحی و صفری (۱۳۹۵)، درستکار و یزدان‌ستا (۱۳۹۵)، کریمی و همکاران (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۲۰۲۰)، سخن گفته‌اند که به مواردی اشاره می‌شود. عبدالحی و دباغیان (۱۳۹۰) در مطالعه خود موانع رشد حرفه‌ای

معلمان را عوامل زیر دانسته‌اند: تأثیر کم آموزش‌ها در پیشرفت حرفه‌ای، نداشتن ضمانت اجرایی و مقررات حمایتی از دوره‌های آموزشی، فقدان یک برنامه آموزشی بلندمدت در طی مراحل حرفه‌ای یک معلم، عدم توجه به آموزش‌های برون مدرسه‌ای مانند گروه‌های آموزشی هم‌پایه و هم رشته، عدم فرصت بازدید برای معلمان از کلاس‌های همدیگر، عدم توجه به پایه و موضوع تدریس و فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام معلمان، متنوع نبودن روش‌های یادگیری معلمان، ضعف تعامل بین معلمان در برنامه‌های آموزشی، عدم مالکیت معلمان در فرایند و نتایج ارزشیابی دوره‌های آموزشی، عدم مشارکت معلمان در تعیین نیازهای آموزشی خود، عدم انطباق محتوا با نیازهای حرفه‌ای، تأثیر کم محتوای آموزشی بر فرایندهای کلاس درس عدم تناسب تجهیزات (صندلی و میز) با وضعیت جسمانی و روانی معلمان، نامناسب بودن محل و فضای برگزاری دوره‌های آموزشی، تنوع نداشتن روش تدریس مدرسان، پائین بودن کیفیت موضوعات طرح‌شده توسط مدرسان. به‌طور کلی به دلیل چند عامل مرتبط به هم برنامه‌هایی که برای رشد عملکرد حرفه‌ای معلمان تاکنون طراحی و اجرا شدند غیر اثربخش و ناکارآمد بود. نولان و هوور^۱ (۱۳۹۵). تصمیم‌گیری از بالا به پایین و رویکرد سلسله‌مراتبی نیز از دیگر موانع رشد حرفه‌ای معلمان در ایران است. مدیران، برنامه‌ریزان و کارشناسان در مرکز کشور و یا در استان‌ها به‌جای معلمان و کارکنان نیازسنجی آموزشی و برنامه‌ها را طراحی می‌کنند. در نتیجه معلمان احساس عدم تعلق به برنامه‌های رشد حرفه‌ای خود دارند و بی‌انگیزه می‌شوند. برنامه‌های آموزشی، بیشتر بر کمبودها و نواقص مهارتی کارکنان متمرکز شده و در آن تلاش شده از هر راهی معلمان را با خود هماهنگ سازد به‌جای آنکه بر دانش و خرد معلمان بیفزاید. رشد حرفه‌ای سعی در ارائه یک مدل استاندارد به‌منظور فراهم کردن آموزش‌های یکسان برای تمام معلمان صرف‌نظر از پایه تحصیلی و موضوعی که تدریس می‌کنند، دارد. در نتیجه نقش مهم موقعیت، تفاوت فردی تجربیات و نیازهای معلمان در شکل‌دهی مؤثر راهبردهای آموزشی نادیده گرفته می‌شود. عدم تنوع روش‌های یادگیری، شیوه اجرای برنامه‌های آموزشی غالباً به‌صورت کلاس درس و انتقال مفاهیم و دانش سازمان‌یافته است. این روش برای معلمان به‌عنوان افرادی باتجربه کارایی و اثربخشی ندارد زیرا معلمان افراد متفاوتی هستند که به روش‌های متنوع یاد می‌گیرند. عدم تنوع فرصت‌های رشد حرفه‌ای. برنامه‌های آموزشی

عمدتاً دارای نفوذ کوتاه‌مدت‌اند و بر روی موضوعات خاص تمرکز دارند. آن‌ها مکانیزهای مداوم و نظام‌دار را برای حل مسائل ذاتی فرایند یاددهی یادگیری فراهم نمی‌کنند. برنامه‌های آموزشی تنها اولین سطح حیطه شناختی یعنی همین سطح دانش معلمان را ارتقا می‌بخشند ولی نحوه فراگیری دانش را به‌طور مستقل یاد نمی‌دهند. عدم مالکیت معلمان در فرایند و نتایج رشد حرفه‌ای، مراکز آموزشی باید یادگیرندگان را برای به‌کارگیری فرایندهای خود راهبری در یادگیری (SDL)^۱ آماده کنند تا نه تنها مهارت‌های یادگیری فعلی را بهبود بخشند بلکه فراگیران را برای یادگیری مادام‌العمر فراتر از دیوارهای مراکز آموزشی آماده کنند. پژوهش Borko و همکاران (2010)، Borich (2017)، با اشاره به موانع سازمانی. عبدالحی و صفری (۱۳۹۵)، موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان را در ۴ بعد ساختاری، فردی، فناوری و اقتصادی نشان داد که بعد ساختاری مؤثرترین بعد موانع رشد حرفه‌ای معلمان، پایین بودن کیفیت آموزش‌های حین خدمت معلمان و ضعف برنامه‌های مدون جهت افزایش روحیه همکاری و مشارکت بین آن‌ها، در بعد فردی، ضعف بنیه علمی معلمان در بهره‌گیری از مطالب علمی روز دنیا و تمایل نداشتن به کار گروهی و در بعد فناورانه کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی و کمبود نیروی متخصص کافی در آموزش و پرورش و در بعد اقتصادی نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها و عدم کفایتی بودجه‌های تخصیص داده‌شده به بخش رشد عملکرد حرفه‌ای معلمان دارای بالاترین رتبه می‌باشد. روزآمد شدن عوامل مؤثر و موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان با توجه تغییرات ناگهانی و سریع سال‌های اخیر، در حال حاضر می‌تواند از مهم‌ترین موضوعات برای نظام آموزشی کشورمان باشد. لذا نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مبنایی باشد که متصدیان آموزش و پرورش با توجه به شرایط حاضر، در صورت لزوم بازنگری در اهداف و برنامه‌های خود، جهت ارتقا عملکرد حرفه‌ای و رفع موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان اقدام نمایند. هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر و موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان بر اساس تجربه زیسته آنان است.

روش

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان فارغ‌التحصیل رشته آموزش ابتدایی سال ۹۵ تا ۹۸ پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان کشور بود. نمونه موردبررسی بر اساس محل خدمت معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان در مدارس ابتدایی پنج استان کشور (استان‌های

1. Self directed in learning

شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد. استان‌های گیلان (رشت)، فارس (شیراز)، خراسان رضوی (مشهد)، همدان و تهران به ترتیب در ناحیه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز کشور برگزیده شدند. در این پژوهش حجم نمونه برای هر گروه ۵۰ نفر در نظر گرفته شد تا حجم نمونه با توجه به گروه‌های مورد بررسی (دو گروه معلمان زن و مرد، دیپلم سه رشته) به اشباع رسید. سرانجام پس از حذف پاسخ‌های ناقص، ۱۲۰ مصاحبه نیمه ساختاریافته جهت تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری: مصاحبه نیمه ساختاریافته بر اساس پرسشنامه باز پاسخ بود که در محیط گوگل فرم طراحی و پاسخ‌دهندگان از طریق لینک ارسالی پاسخ خود را در صورت تمایل ارسال نمودند. روایی سوالات پرسشنامه توسط متخصصان رشته بررسی و تأیید گردید. سوالات مصاحبه نیمه ساختاریافته عبارت‌اند از

- ۱- عواملی که بر عملکرد حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل رشته آموزش ابتدایی از دانشگاه فرهنگیان دارای دیپلم تجربی، ریاضی و علوم انسانی تأثیر گذار هستند کدام‌اند؟
- ۲- موانع موجود عملکرد حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل رشته آموزش ابتدایی از دانشگاه فرهنگیان دارای دیپلم تجربی، ریاضی و علوم انسانی کدام‌اند؟

تحلیل کیفی مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضامین صورت پذیرفت. فرآیند تحلیل درج کدهای اولیه، شناسایی، بازبینی مضمون‌ها، بررسی شاخص‌های مقوله، ایجاد زیرساخت‌های مناسب، تم است. فرآیند تحلیل در ادامه ارائه شد. درج کدهای اولیه: برای درج کدهای اولیه، ابتدا بر روی واحدهای معنادار داده مفهومی در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از نام‌هایی انتزاعی‌تر، مفاهیم به دست آمده طبقه‌بندی گردید. شناسایی مضمون‌ها: در شناسایی مضمون‌ها، کدهای جداگانه اولیه در یک چهارچوب معناداری قرار گرفت تا روابط میان آن‌ها مشخص شود. جستجو در میان مضمون‌ها، منجر به ایجاد گروه‌ها و مقوله‌ها شد. تمامی کدهای مشابه، گروه‌بندی و بازبینی مجدد، مقایسه و دسته‌بندی شدند. بازبینی مضمون‌ها: هر مقوله از یک یا چند مفهوم تشکیل شده و وضعیت موجود و یا مطلوب را ارائه می‌کند. مقولات صرفاً علاوه بر توصیف وضعیت، حالت تجویزی نیز دارند. به این معنا که احتمال دستیابی به وضعیت مطلوب را نیز ارائه می‌کنند. بررسی شاخص‌های مقوله ایجاد زیرساخت‌های مناسب و یافتن صورت پذیرفت.

گردآوری داده‌ها: پس از اخذ مجوزهای لازم توسط پژوهشگران، دستیابی به اطلاعات جامعه آماری امکان‌پذیر شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل رشته دبیرستان، رشته ابتدایی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان، سال فارغ‌التحصیلی، استان محل تحصیل و میزان رضایت و تمایل شرکت‌کنندگان بود. اطلاعات و پاسخ‌های ناقص به سؤالات پرسشنامه پژوهش نیز ازجمله ملاک‌های خروج بود. با عنایت به محدودیت‌های حاصل از شیوع بیماری کرونا، پراکندگی جغرافیایی استان‌های هدف در نمونه‌گیری و تعداد افراد نمونه آماری، در وهله نخست، با بهره گرفتن از امکان ارسال پیامک انبوه از طریق پنل پیامکی و سپس پیگیری‌ها و تماس تلفنی، لینک مصاحبه که در محیط گوگل فرم آماده‌شده بود جهت تکمیل در اختیار اعضای نمونه آماری قرار گرفت؛ و داوطلبان بنا بر اصل رعایت اصول اخلاقی و آزادی مخاطبان اختیار داشتند پرسشنامه را تکمیل نمایند یا از پاسخ‌گویی به آن سرباز زنند.

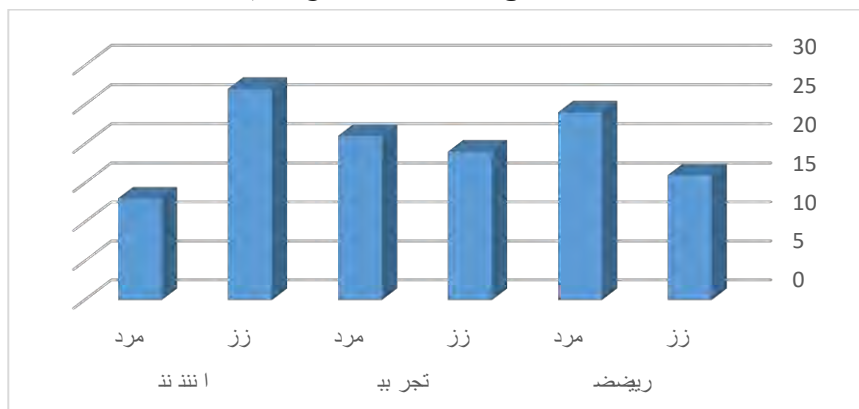
یافته‌ها

بخش توصیف نمونه:

جدول ۱. ویژگی توصیفی افراد موردبررسی

رشته	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ریاضی	۴۰	۳۳/۳	۳۳/۳
تجربی	۴۰	۳۳/۳	۶۶/۷
انسانی	۴۰	۳۳/۳	۱۰۰/۰
کل	۱۲۰	۱۰۰/۰	

نمودار ۱. جنس پاسخ‌دهندگان بر اساس نوع دیپلم و جنسیت



۳۳ درصد پاسخ‌دهندگان دارای دیپلم ریاضی، ۳۴ درصد پاسخ‌دهندگان دارای دیپلم تجربی و ۳۴ درصد پاسخ‌دهندگان دارای دیپلم علوم انسانی بودند. در رشته ریاضی ۱۳ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۲۰ درصد مرد، در رشته تجربی ۱۶ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۱۸ درصد مرد، در رشته انسانی ۲۳ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۱۱ درصد مرد هستند. شرکت‌کنندگان ۳۰ درصد از استان خراسان رضوی، ۲۷ درصد استان تهران، ۱۸ درصد استان فارس، ۱۴ درصد استان همدان و ۱۱ درصد از استان گیلان بودند. در راستای سؤال عواملی که بر عملکرد حرفه‌ای معلم تأثیرگذار هستند کدام‌اند؟ جدول ۲ تنظیم گردید

جدول ۲. عواملی که بر عملکرد حرفه‌ای معلم تأثیرگذار هستند کدام‌اند؟

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	اهمیت به جایگاه معلم و تفاوت معلم توانمند از دیگران	اهمیت دادن به شأن و جایگاه معلم	بعد ساختاری
ریاضی	رفتار آموزش و پرورش کل و بخصوص محل خدمت همچنین رفتار همکاران در مدرسه و رفتار اولیای دانش آموزان و رفتار مسئولین محله		
	حجم زیاد کتب درسی متأسفانه زمان زیادی می‌گیرم و واقعاً معلم بیشتر درگیر آموزش هست و این در ارتباط	حجم زیاد کتب درسی	

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
موثر با دانش‌آموز تأثیر معکوس میزازه			
رشته دبیرستان	مسائل تربیتی و پرورشی	مسائل تربیتی	دانش‌آموزان
	بیان مشکل‌های متعدد دانش‌آموزان با مشاوران مدارس و کمک گرفتن از آن‌ها برای حل این مشکلات، شناخت معلم از خصوصیات هر دوران از زندگی دانش‌آموز	دانش‌آموزان	
	ورک شاپ‌های تخصصی	گذراندن دوره‌های تخصصی	
	دوره‌های توانمندسازی و به‌روزرسانی گذراندن دوره‌های کارورزی	توانمندسازی و به‌روزرسانی	
رشته دبیرستان	استفاده از تجارب همکارانی که سابقه بالا دارند، شرکت در هم‌اندیشی تجارب معلمان هم‌پایه شرکت در درس پژوهی، استفاده از تجربیات همکاران باسابقه و...	تجارب شخصی و استفاده از تجارب سایر همکاران	بعد سازمانی
	تجربیات شخصی تجربه و کارورزی تجربه و سابقه تجربیات عملی در دانشگاه تأثیرگذارتر خواهد بود.		
	مدیران باسواد	مدیران باسواد	
	امکانات مدارس	امکانات مدارس	
رشته دبیرستان	حقوق کافی	حقوق کافی	بعد اقتصادی
	دغدغه تربیت داشتن ذوق انگیزه و هدف خودشناسی	دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم	بعد فردی
	روحیه معلم در حین تدریس. مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و... میل به یادگیری یعنی فرد خودش بخواد به‌روزرسانی علم و دانش خود		

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله بندی	تم
	برخورداری از علوم تربیتی و به کارگیری آن‌ها در کلاس		
	مطالعه روزانه، پژوهش، به دنبال تجارب جدید رفتن		
	مطالعه علوم تربیتی اسلامی موازی با هر رشته‌ای		
	مطالعه مستمر در دوران معلمی از منابع و محتوا		
	ارزشمند		
	نحوه تعاملات اجتماعی مناسب و احترام و ارزش در جامعه و در دانشگاه برای جایگاه معلم	توجه به شأن و جایگاه معلم	
	گسترده کردن حوزه اختیارات معلم		
	حمایت ادارات آپ و مسئولین مرتبط		
	وجود کارگاه‌های عملی و جذاب متناسب با کار معلم		
	دوره‌ها و کارگاه‌های ضمن دوران دانشجویی		بعد
	دوره‌های تدریس حرفه معلمی	گذراندن دوره‌های تخصصی	ساختاری
	فضای مجازی		
	تدارک اقدامات و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی	توانمندسازی و به روزرسانی	
	منطبق با دستاوردهای علمی به روز		
	دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی		
	کارگاه‌های حضوری		
تجربی	شرکت در همایش‌ها و فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه		
	شرکت در کارگاه‌های مختلف مرتبط با حرفه معلمی، مانند آشنایی با انواع اختلالات در کودکان، آشنایی با روش‌های تدریس نوین و ...	شرکت در همایش‌ها	ادامه بعد
	شرکت مؤثر و فعال در دوره‌های بازآموزی (ضمن خدمت، کارگاه‌ها، ...)		ساختاری
	شرکت در دوره‌های کاربردی ضمن خدمت		
	امکانات، بودجه		
	امکانات فیزیکی	امکانات مدرسه	بعد
	امکانات		سازمانی
	امکانات آموزشی مدرسه		

تم	مقوله‌بندی	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	رشته دبیرستان
	مدیریت مدرسه	در این زمینه می‌توان به مدیریت مدرسه نیز اشاره کرد که یک مدیریت خوب می‌تواند زمینه‌ساز عملکرد حرفه‌ای معلم شود	
	جو مدرسه	جو روانی مدرسه جوسازمانی	
		تجربه و چیزهای که از اطراف یاد می‌گیری تأثیرگذار است تجربه و دانش به‌روز توأم باهم تجربه کارورزی‌ها و فعالیت‌های عملی شرکت در جشنواره‌های مختلف معلمان دوره کارورزی نیز بسیار آموزنده بود. تجارب همکاران، استفاده از روش‌ها گوناگون تدریس شرکت در درس‌گویی، تحقیق و پژوهش (اقدام پژوهی و...) وجود داشتن ارتباطی مستمر میان معلم (فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان) با اساتید متخصص دانشگاه و پرداختن به چالش‌های آموزشی از نظر هم‌اندیشی علمی با مشورت با اساتید صاحب‌نظر	
ادامه بعد سازمانی	تجربه شخصی و استفاده از تجارب همکاران و...		
بعد اقتصادی	حقوق کافی	وضعیت مالی حقوق، وضعیت اقتصادی و ساختاری	
بعد فردی	دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم	میزان علاقه فرد به حرفه و رشته تحصیلی و انگیزه وی در این زمینه که منجر به دارا شدن روحیه‌ای پی‌گیر شده و حل نمودن مسائل و چالش‌های آموزشی را در پی خواهد داشت. استفاده از نشریات معتبر، اشتغال در یک فضای کاری پویا و برانگیزاننده ارتقای مدرک تحصیلی در رشته‌های مرتبط و در دانشگاه‌های معتبر، همچنین وجدان کاری معلم که چه	

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	میزان به حال و آینده‌دانش آموزان اهمیت بدهد دارا بودن روحیه یادگیرنده بودن و بهره گرفتن از منابع علمی چندگانه جهت بسط معلومات حرفه‌ای انگیزه فردی و رفتار، کردار، گفتار، اندیشه محیط زندگی. خانواده؛ و... توانمندی خود فرد، تخصصی شدن تدریس دانش کافی علوم شناختی، مهارت‌های فراوان در کار خود، انگیزش معلم، افزایش علم و آگاهی حرفه‌ای. مطالعه کتاب‌ها و مجلات مرتبط، مطالعه، تحقیق، حضور در اجتماع اطلاعات عمومی. ذوق، خلاقیت، مطالعه مقالات علمی و پژوهشی و شرکت در کلاس‌های ارتقا مباحث آموزشی. علاقه و وجدان کاری شخص خودم		
	دادنشان اجتماعی مناسب به معلمان احترام مدیر به آموزگار	توجه به شأن و جایگاه معلم	
	حذف دستورالعمل‌های فرمالیته و بخشنامه‌های پی‌درپی (کیفیت فدای کمیت شده)،	حذف دستورالعمل‌ها فرمالیته و بخشنامه‌های پی‌درپی	
	تغییر جدی محتوای آموزشی و استفاده از نظرات استادان فرهیخته‌ای چون: دکتر تبریزی، دکتر میبیدی، محمد نیرو و ...	تغییر محتوای کتب درسی	بعد
انسانی	اینکه مسئولین بدانند که هزینه کردن برای آموزش و پرورش، در اصل سرمایه‌گذاری است	هزینه کردن برای آموزش سرمایه‌گذاری محسوب شود	ساختاری
	حذف افرادی که فقط عنوان دکتر رادارند و کوچک‌ترین کارایی‌ای ندارند و با استفاده از روابط، سمت گرفته‌اند! قومیت فرهنگ	حذف رابطه مداری	
	اگر معلم بداند که عملکرد وی پیوسته نظارت می‌شود	نظارت پویا و سیستم	

تم	مقوله‌بندی	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	رشته دبیرستان
		و موردسنجش قرار می‌گیرد و در صورت کارکرد مثبت یا منفی تشویق یا توبیخ می‌شود، نتیجه‌ای فراتر از انتظار به دست خواهد آمد.	
	نزدیکی محل کار معلم به شهر دیگر که خیلی برایم مشکل ایجاد کرده است	سرخورده شدن از مدرسه بومی نبودن خودم و رفتن به	
		عامل بعدی نوع دانشگاه و میزان اهمیت دادن و پیگیری اساتید دانشگاه نسبت به تربیت دانشجو است. اگر در دانشگاه فرهنگیان از اساتید دلسوز و مجرب و سختگیر در آموزش استفاده شود، نتیجه فوق‌العاده‌ای به دست خواهد آمد.	
ادامه بعد	استفاده از اساتید	ایجاد یک فضای باز برای دانشگاه از نظر ارتباط با	
ساختاری	کارآمد در دانشگاه و ایجاد زمینه ارتباط دانشگاه‌ها با یکدیگر	دانشگاه‌های مختلف، برگزاری سمینارها و کارگاه‌های مشترک با سایر دانشگاه‌ها، استفاده از بهترین اساتید کشور در دانشگاه فرهنگیان. نحوه برخورد استادان... در درجه اول اساتید خوب و باصلاحیت که کامل دروس را تدریس کنند و رفع اشکال کنند، انگیزه دادن به دانشجو معلمان و دادن تکالیف کاربردی، به جای تکالیف سخت و غیرمفید و ناکارآمد. استفاده از تجارب عملی اساتید	
ادامه بعد	کارگاه‌های تخصصی قبل از سال تحصیلی و شرکت نمودن در آن	کارگاه‌هایی که به صورت تخصصی در اداره‌ها قبل از شروع سال تحصیلی برگزار می‌شود شرکت کردن در کارگاه‌ها و همایش‌های مرتبط با رشته و شغل	
		نحوه عملکرد دانش آموزان. بی‌انگیزگی دانش آموزان	
بعد	روابط احترام‌آمیز اولیا	پیگیر نبودن والدین ...	
سازمانی	و پیگیری امور تحصیلی دانش آموز	داشتن والدین مسئولیت‌پذیر احترام از سوی والدین	
	تجربه شخصی و	تجربه	

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله بندی	تم
	ارتباط معلم با همکاران، کارگاه‌هایی که به صورت تخصصی در اداره‌ها قبل از شروع سال تحصیلی برگزار می‌شود	استفاده از تجارب دیگران	
	ارتباط معلم با همکاران، استفاده از نظرات افرادی که در اداره مدارس غیردولتی نمونه و سمپاد و... عملکرد درخشانی داشته‌اند و تلاش برای سوق دادن راهکارهای آنان.		
	استفاده بهینه از فضای مجازی با دنبال کردن پیج‌های آموزشی معلمان ابتدایی، به جهت اینکه با روش‌های تدریس مختلف آشنا شوند.		
	نبود امکانات ...		
	دادن امکانات مناسب برای تدریس در مدارس، امکانات مدرسه		
	امکانات آموزشی		
	مدیریت حاکم بر آموزشگاهی است که معلم در آن تدریس می‌کند. یک مدیر قوی و متخصص و کاردان می‌تواند بر نحوه کار معلم تأثیر قابل توجهی داشته باشد.	مدیریت کارآمد و کادر آگاه	
	استفاده از کادر اداری و آموزشی دغدغه مند، متواضع، مسئول، کاردان و آگاه در اداره امور و ایجاد سیاست گذاری‌ها،		
	دغدغه‌های فکری، به خصوص در زمینه مالی		
	تأمین مالی		
	تمام کردن بحث همیشگی دغدغه‌های معیشتی آن‌ها، معیشت معلم، معلمی که انگیزه و رضایت شغلی ندارد، به عملکرد حرفه‌ای اهمیتی نمی‌دهد.	حقوق کافی	بعد اقتصادی
	معیشت ...		
	روحیه شاد	دغدغه تربیت داشتن	
	اینکه فرد ذاتاً یک معلم باشد	معلم و تلاش برای	بعد فردی
	استعدادهای قبلی خود معلم،	دستیابی به مهارت	
	معلمی بر اساس علائق نه صرف اجبار خانواده و	لازم	

رشته دبیرستان	عوامل تأثیرگذار بر عملکرد معلم (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
شرایط استخدامی			
داشتن روابط عمومی بالا مهارت‌های کلامی و عاطفی			
توجه به آراستگی و عدم نقص ظاهری مهم‌ترین عامل			
علاقه‌مندی فرد نسبت به شغل معلمی است. این مسئله			
از طریق گزینش دانشجو توسط گزینش گران کاردان و			
کار بلد به راحتی تشخیص داده خواهد شد.			
نوع شخصیت، نوع تربیت خانوادگی و پرستیژ فرد			
است. باید در انتخاب معلمان، به این عوامل توجه			
ویژه‌ای داشت.			
محیط زندگی علاقه او به این امر...			
و مهم‌ترین مسئله، تلاش و پشتکار قوی و انگیزه بالای			
خود معلم یا دانشجو معلم			
مطالعه کتاب‌های غیردرسی مرتبط با معلمی			
نظری ندارم	بدون نظر	-	

بر اساس جدول ۲ ملاحظه می‌شود تم‌های استخراجی، عوامل مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان ابتدایی که رشته تحصیلی آنان در دبیرستان ریاضی بوده است عبارت‌اند از: بعد ساختاری: اهمیت دادن به شأن و جایگاه معلم، کاهش حجم زیاد کتب درسی، مسائل تربیتی دانش‌آموزان، گذراندن دوره‌های تخصصی توانمندسازی و به‌روزرسانی، بعد سازمانی: مدیران باسواد، امکانات مدارس، داشتن تجارب شخصی و استفاده از تجارب سایر همکاران، بعد فردی: دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم، بعد اقتصادی: حقوق کافی. عوامل مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان ابتدایی که رشته تحصیلی آنان در دبیرستان تجربی بوده است عبارت‌اند از: بعد ساختاری: توجه به شأن و جایگاه معلم، گذراندن دوره‌های تخصصی توانمندسازی و به‌روزرسانی، شرکت در همایش‌ها، بعد سازمانی: امکانات مدرسه، مدیریت مدرسه، تجربه شخصی و استفاده از تجارب همکاران و... جو مدرسه. بعد فردی: دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم، بعد اقتصادی: حقوق کافی، عوامل مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان ابتدایی که رشته تحصیلی آنان در دبیرستان انسانی بوده است

عبارت‌اند از: *بعد ساختاری*: توجه به شأن و جایگاه معلم، حذف دستورالعمل‌ها فرمالیته و بخشنامه‌های پی‌درپی، تغییر محتوای کتب درسی، هزینه کردن برای آموزش سرمایه‌گذاری محسوب شود، حذف رابطه مداری، نظارت پویا و سیستم تشویق و تنبیه کارآمد، استفاده از اساتید کارآمد در دانشگاه و ایجاد زمینه ارتباط دانشگاه‌ها با یکدیگر، انگیزه و عملکرد دانش‌آموزان، نزدیکی محل کار معلم به شهر خود، *بعد سازمانی*: تجربه شخصی و استفاده از تجارب دیگران، امکانات مدرسه، مدیریت کارآمد و کادر آگاه، روابط احترام‌آمیز اولیا و پیگیری امور تحصیلی دانش‌آموز بدون نظر *بعد فردی*: دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم، *بعد اقتصادی*: حقوق کافی، کارگاه‌های تخصصی قبل از سال تحصیلی و شرکت نمودن در آن،

با مقایسه نظرات فارغ‌التحصیلان رشته‌های ریاضی، تجربی، انسانی در رابطه با عوامل مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم می‌توان اظهار داشت متغیرهای *بعد ساختاری*: اهمیت دادن به شأن و جایگاه معلم، گذراندن دوره‌های تخصصی توانمندسازی و به‌روزرسانی، *بعد سازمانی*: تجارب شخصی و استفاده از تجارب سایر همکاران، مدیران باسواد و کارآمد، امکانات مدارس، *بعد فردی*: دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم، *بعد اقتصادی*: حقوق کافی از دیدگاه هر نوع دیپلم در عملکرد حرفه‌ای معلم تأثیرگذار است و فارغ‌التحصیلان هر سه نوع دیپلم بیشترین فراوانی عامل را *بعد فردی*: دغدغه تربیت داشتن معلم و تلاش برای دستیابی به مهارت لازم، می‌دانند. *بعد ساختاری*: کاهش حجم کتب درسی و عامل کارآمدی و انگیزه دانش‌آموزان از دیدگاه معلمان فارغ‌التحصیل رشته ریاضی و انسانی تأکید شده است. هرچند عوامل ساختاری چون حذف دستورالعمل‌ها فرمالیته و بخشنامه‌های پی‌درپی، هزینه کردن برای آموزش سرمایه‌گذاری محسوب شود، حذف رابطه مداری، نظارت پویا و سیستم تشویق و تنبیه کارآمد، استفاده از اساتید کارآمد در دانشگاه و ایجاد زمینه ارتباط دانشگاه‌ها با یکدیگر، انگیزه و نزدیکی محل کار معلم به شهر خود را فارغ‌التحصیلان رشته انسانی خاطر نشان نموده‌اند.

در پاسخ به سؤال ۲ پژوهش موانع موجود عملکرد حرفه‌ای معلم کدام‌اند؟ جدول ۲ طراحی گردید.

جدول ۳. سؤال دوم پژوهش: موانع موجود عملکرد حرفه‌ای معلم کدامند؟

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	دید منفی جامعه به معلمان که فقط مصرف‌کننده هستند درحالی‌که معلمان تولیدکننده دانش و پرورش‌دهنده نسل آینده می‌باشند.	بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم	
	سیستم استعداد سوز که متأسفانه در آموزش و پرورش در حال جریان هست.		
	باید در آموزش و پرورش انقلابی رخ دهد و اهداف و روش‌ها و عملکردها و ... مورد پالایش و بررسی دقیق قرار گیرد		
	طرح‌های موجود در آموزش و پرورش		
	کاغذبازی‌های مربوط به انواع فهرست و ارس‌های فردی و گروهی		
	بخشنامه‌های فراوان و طرح‌های متفاوت که به اجبار باید انجام شوند، هرچند برای ارتقا سطح علمی دانش آموزان مؤثر واقع نمی‌شوند و فقط انرژی و زمان معلم را اتلاف می‌کنند	نقایص ساختاری	بعد
	وجود قوانین سخت‌گیرانه	سیستم آموزشی	
	بخشنامه‌های زیاد		
	پرداختن به مطالب فرعی و طرح‌های مختلف اداره که وقت‌گیر و بی‌فایده است		
	وعده‌های پوچ مسئولین		
	مدیران نالایق و بی‌سواد		
	سیاست‌بازی		
	عدم برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی مفید		
	حجم مطالب درسی خیلی زیاد، مطالب کمتر باشد و تعداد دانش‌آموز کمتر باشد، درس با بازی و فعالیت داده می‌شه و درس و مدرسه شیرین و کاربردی و عملی میشه و یادگیری واقعاً صورت می‌گیره	حجم زیاد کتب درسی	
		تعداد زیاد دانش‌آموزان در کلاس	ادامه بعد
		چالش سیستم نمره	ساختاری

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
دهی	عدم همکاری خانواده‌ها در رابطه با دانش آموزانی که دارای اختلال هستند	عدم همکاری	عدم
	عدم همکاری اولیا با معلم	اولیا	بعد
	نبود امکانات کافی آموزشی	کمبود	سازمانی
	عدم وجود امکانات	امکانات در	
	کمبود امکانات	مدارس	
	حقوق کافی نبودن		
	حقوق و مزایا		
	حقوق پایین آن‌ها انگیزه لازم را می‌گیرد.		
	بی‌انگیزگی زیاد معلمان به خاطر مسائل مالی و مشکلات بسیار زیاد و مشغله‌های زندگی	دغدغه مسائل مالی	بعد اقتصادی
	حقوق پایین		
تجربی	نبود درآمد کافی که معلم را به شغل‌های چندم وامی دارد.		
	حقوق بسیار ناچیز در مقابل آحاد جامعه		
	سهل‌انگاری و تنبلی خود معلم	ویژگی معلم	بعد فردی
	توجه نکردن جامعه به اهمیت آموزش و نادیده گرفتن کار معلم.		
	کم‌توجهی به مقام و شأن اجتماعی معلم در جامعه و به دنبال آن تأمین ناقص مالی معلمان،	بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم	
	عدم احترام به آموزگار در فضای کاری توسط همکاران و خانواده‌ها		
	قدرشناسی آموزش و پرورش و مدیر و دانش آموزان و اولیای آن‌ها		
	پدربزرگان خودشیفته آپ که این سیستم را بیچاره کرده‌اند		
	سیستم آموزشی بی‌کیفیت. محتوای درسی بی‌کیفیت		بعد ساختاری
	وجود مواردی همچون کاغذبازی‌های بی‌فایده برای مقطع ابتدایی،		
	بخشنامه‌های زیاد	نقایص	
	اشکالات فراوان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی که از سطوح بالا اعمال می‌شود.	سیستم آموزشی	
	کنترل بیش از حد ارگان‌ها		
	عدم وجود دوره‌های ضمن خدمت خوب و کاربردی		
	مطالب درسی		

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	نداشتن آزادی عمل زیاد کمبود انگیزه از سمت نهادهای بالاتر یکسانی منابع آموزش در روستاها و نواحی مختلف حاکم بودن سابقه سالاری در آموزش و پرورش به جای شایسته‌سالاری وجود رابطه در مناطق عدم حمایت مدیران،		
	حضور تعداد زیاد دانش آموزان در کلاس تعداد بالای دانش آموزان	تعداد زیاد دانش آموزان در کلاس	
	سایر عوامل زمینه‌ای که شاید منجر به جابه‌جا شدن وسیله و هدف می‌شود مانند حجم مطالب و زمانی که در اختیار معلم است محتوای زیاد در برابر زمان کم محتوای زیاد کتاب و اجبار برای تدریس حجم زیاد کتاب و فرصت کم برای ایجاد تسلط و تثبیت آموزش عدم دریافت بازخورد نسبت به فعالیت‌های انجام شده توسط معلم	حجم زیاد کتاب درسی ادامه بعد ساختاری	
	عدم اهمیت سیستم و تشویق دیده نشدن مقایسه آموزگاران عدم وجود داشتن نظارتی همدلانه	شیوه نامناسب تشویق	
	عدم وجود انگیزه عدم دارا بودن انگیزه کافی فقدان انگیزه، عدم علم و آگاهی، سستی و تنبلی عدم مسئولیت‌پذیری خودبزرگ‌بینی استفاده نکردن از تجربیات همکاران با سابقه	فقدان انگیزه معلم بعد فردی	
	شرایط و نداشتن حقوق و مزایای خوب. مسائل اقتصادی حقوق پایین وضعیت وخیم مالی	دغدغه مسائل مالی اقتصادی	بعد

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	عدم انگیزه مادی و معنوی معیشت ضعیف درآمد پایین، چالش‌های مادی مسائل مالی معلمان کمبود منابع مالی و ساختاری و فرهنگی مشکلات معیشتی حقوق و مزایای پایین نسبت به خیلی از مشاغل.		
	عدم همکاری والدین عدم همکاری اولیا،	عدم همکاری اولیا	
	کمبود امکانات یا به‌طور بهتر نبود امکانات در دسترس دانش‌آموز در محیط مدرسه و کلاس، عدم وجود آزمایشگاه‌های مجهز کمبود امکانات، کمبود ابزار آموزشی نوین و به‌روز عدم امکانات کافی بودجه ناکافی عدم وجود امکانات مناسب	کمبود امکانات در مدارس بعد سازمانی	
	تعصب‌های کورکورانه همکاران غیرهمسو	جو مدرسه	
	مجازی بودن کلاس‌ها	شرایط خاص آموزش در دوران کرونا	
	گاهی اوقات بها ندادن دولت و جامعه به معلمان که باعث کاهش انگیزه معلم می‌شود عدم امنیت روانی معلم؛ و...	بی‌توجهی به شان و جایگاه معلم	
انسانی	موانع بسیار است ... اولین مانع محتواهای هست که به نظر خودم هیچ کاربردی برای بچه‌ها ندارند فقط باید با این‌ها مغزشون رو پرکنیم نگاه سنتی به آموزش در کشور.	نقایص سیستم آموزشی	بعد ساختاری

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
	اجرای همه طرح‌های پرورشی در مدارس که از کیفیت آموزشی می‌کاهد و حجم بالای کتب قوانین غلط یا غیرقابل اجرایی که توسط افرادی وضع شده که هرگز تجربه کلاس داری، ندارند. قوانین نانوشته آموزش و پرورش کتاب‌ها و محتوای درس‌ها کلاس‌های ضمن خدمت غیرمفید (در عوض بهتر است یک سری کارگاه‌هایی با اساتید مجرب با بالاترین کیفیت در بهترین دانشگاه‌ها به میزبانی استان‌های مختلف برگزار شود). استخدام معلمان بدون در نظر گرفتن شایستگی عمومی و اختصاصی فرد از طریق نهضت و نیروهای پیش‌دستانی که اغلب به خاطر اینکه رسمی در این مراکز داشتند پذیرفته شدند نه به دلیل شایستگی	عدم انگیزه دانش آموز	
	بها ندادن آموزش و پرورش به معلمان پرتلاش و یکسان در نظر گرفتن معلمی که از روش‌های نوین و خلاقانه استفاده می‌کنند با معلمان که همچنان به روش‌های سنتی تدریس می‌کنند، به نظر من گاهی اوقات این مسئله باعث کاهش انگیزه معلم می‌شود و از نظر من آموزش و پرورش باید یک امتیازی برای معلمان که از روش‌های جدید استفاده می‌کنند در نظر بگیرد تا هم تقدیری از معلم پرتلاش شود و هم معلمان دیگر که سنتی کار می‌کنند انگیزه‌ای برای یادگیری روش‌های نوین پیدا کنند. ایجاد تفاوت بین معلمان که واقعاً کار می‌کنند نسبت به دیگران؛ و... نبود انگیزه تفاوت ارزشیابی در دوره ابتدایی و متوسطه اول و دوم اساتید خوب و مسلط و نداشتن اساتیدی که حتی یک سال هم تجربه معلمی نداشتند چون قطعاً استادی که تا به حال در مدرسه تدریس نکرده، قطعاً نمی‌تواند معلمان خوبی تربیت کند	شیوه نامناسب تشویق بعد ساختاری	
	تعداد زیاد زیاد بودن دانش آموزان در کلاس ۳۵ نفره دانش آموز در		

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
کلاس	کمبود امکانات مدرسه خود مرا به شدت رنج می‌دهد و اجازه نمی‌دهد از فناوری روش‌های تدریس نوین استفاده کنم.		
	کمبود امکانات آموزشی مدارس به دلیل ناچیز بودن میزان سرانه مورد نیاز آموزشگاه‌ها.	کمبود امکانات در	
	نبود امکانات آموزشی	مدارس	
	فقیر بودن مدارس و کمبود امکاناتشان	بعد سازمانی	
	عدم وجود تجهیزات مناسب برای تدریس		
	توجیه نبودن اولیاء دانش آموزان نسبت به آموزش‌های نوین و پایین بودن سواد آنان.	عدم همکاری اولیا	
	توقع اولیا بدون توجه به تفاوت‌های فردی		
	برخوردهای نامناسب و کم‌لطفی اولیا		
	نداشتن امنیت مالی		
	مشکلات مالی و معیشتی، چون برای امرار معاش بیشتر وقت خود را به مشاغل دیگر اختصاص می‌دهیم.		
	معیشت نامناسب و به همین مناسبت پرداختن به کارهای دیگر و عدم تمرکز بر شغل، حقوق پایین	بعد مسائل اقتصادی	
	بی‌پولی، دغدغه مالی معلم. اگر معلم نتواند خود و خانواده‌اش را از نظر مالی اداره کند، به ناچار مجبور به کسب درآمد از طرق دیگر خواهد بود و همین امر ناخودآگاه، معلم را از مسیر اصلی که همان آموزش به بهترین شکل است، دور خواهد کرد. لذا باید به وضعیت معیشت معلمان و همچنین بحث بیمه‌های درمانی آنان نگاه ویژه‌ای داشت. معیشت (شغل دوم و سوم)، بی‌انگیزگی مالی، معیشت نامناسب معلمان		
	نداشتن انگیزه کافی علاقه نداشتن به تدریس یا کار با کودکان استرس و اضطراب هنگام صحبت در جمع و نداشتن اعتماد به نفس کافی،	نداشتن علاقه و انگیزه معلم	بعد فردی
	نداشتن مطالعه و آشنا نبودن با روش‌های نوین تدریس		
	عدم آشنایی با شرایط و نیازهای نسل جدید		
	عدم مطالعه و بروز رسانی معلم. معلمان باید خود را مقید و متعهد به مطالعه و بروز رسانی بدانند تا با استفاده از این ظرفیت بتوانند		

رشته	موانع موجود عملکرد حرفه‌ای (کدهای اولیه)	مقوله‌بندی	تم
دانش آموزان را با آموزش‌های نوین آشنا نمایند.			

بر اساس جدول ۳ موانع و محدودیت‌های عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان فارغ‌التحصیل که در دوره دبیرستان رشته ریاضی بوده‌اند عبارت‌اند از: بعد ساختاری: بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم، نقایص سیستم آموزشی، حجم زیاد کتب درسی، تعداد زیاد دانش آموزان در کلاس، چالش سیستم نمره دهی. بعد سازمانی: عدم همکاری اولیا، کمبود امکانات در مدارس، بعد اقتصادی: دغدغه مسائل مالی، بعد فردی: ویژگی معلم موانع و محدودیت‌های عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان فارغ‌التحصیل که در دوره دبیرستان رشته علوم تجربی بوده‌اند عبارت‌اند از: بعد ساختاری: بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم، نقایص سیستم آموزشی، تعداد زیاد دانش آموزان در کلاس، حجم زیاد کتب درسی، شیوه نامناسب تشویق، بعد سازمانی: کمبود امکانات در مدارس، جو مدرسه، عدم همکاری اولیا، شرایط خاص آموزش در دوران کرونا، بعد اقتصادی: دغدغه مسائل مالی، بعد فردی: فقدان انگیزه معلم.

موانع و محدودیت‌های عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه معلمان فارغ‌التحصیل که در دوره دبیرستان رشته علوم انسانی بوده‌اند عبارت‌اند از: بعد ساختاری: بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم، نقایص سیستم آموزشی، عدم انگیزه دانش آموز، شیوه نامناسب تشویق، تعداد زیاد دانش آموز در کلاس بعد سازمانی: کمبود امکانات در مدارس، عدم همکاری اولیا، بعد اقتصادی: دغدغه مسائل مالی، بعد فردی: نداشتن علاقه و انگیزه معلم. همان گونه که ملاحظه می‌شود موانع و محدودیت‌های عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه فارغ‌التحصیلان هر سه دیپلم ریاضی، تجربی و علوم انسانی عبارت‌اند از: بعد ساختاری: بی‌توجهی به شأن و جایگاه معلم، نقایص سیستم آموزشی، تعداد زیاد دانش آموزان در کلاس، حجم زیاد کتب درسی، بعد سازمانی: عدم همکاری اولیا، کمبود امکانات در مدارس. بعد اقتصادی: دغدغه مسائل مالی، بعد فردی: فقدان انگیزه معلم، از دیدگاه معلمان فارغ‌التحصیل که رشته دبیرستانی آن‌ها علوم تجربی و علوم انسانی است. بعد ساختاری: شیوه نامناسب تشویق را علاوه بر عوامل یادشده از جمله موانع مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم می‌دانند. عدم انگیزه دانش آموز نیز از جمله عوامل مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلم از دیدگاه فارغ‌التحصیلانی که در دوره دبیرستان رشته علوم انسانی بوده‌اند اشاره شده است. با تأمل در یافته‌های پژوهش می‌توان دریافت عواملی

که مؤثر در عملکرد حرفه‌ای معلمان ابتدایی هستند در صورت بی‌توجهی به این عوامل می‌توانند مانع عملکرد حرفه‌ای معلمان ابتدایی کشورمان باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

معلم از آن جهت مورد تأکید و توجه جدی و دارای نقش محوری است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت می‌باشد و از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار آمده و اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف، در نهایت باید به‌واسطه او محقق شود. نظر به اهمیت نقش معلمان و اعتبار و ارزشی که بر آن متصور است؛ سرمایه‌گذاری به‌منظور تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۰)، رکن اصلی و اساسی توسعه، نیروی انسانی فرهیخته و خردمند است که رأس آن‌ها معلم قرار دارد.

یافته‌های این پژوهش همسو با Werang (2018)، حسینی و همکاران (۱۳۹۷) که تأکید بر بعد ساختاری مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای معلم نمودند. همچنین Chang و همکاران (2017)، شکوهی فرد و همکاران (۱۳۹۶)، مرد آزاد بهی و نبی (۱۳۹۹)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹) تأثیر شرایط سازمانی مدرسه را بر عملکرد حرفه‌ای معلم خاطرنشان ساختند و از لحاظ اهمیت بعد فردی تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای معلم: با یافته‌های سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت (۱۳۹۰). نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۰)، عبدالحی (۱۳۹۵)، قهرمانی فر و سید عباس زاده (۱۳۹۵)، حسین پور و فضل الهی قمشی (۱۳۹۷)، Borko و همکاران (2010)، Borich (2017)، Widodo و همکاران (2020)، است. تحقیقات زیادی با تأکید بر بعد ساختاری به لزوم تغییر و تحول برنامه‌های سنتی را یادآوری کرده‌اند. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کشور نیز آمده است که عرصه تعلیم از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی پیشرفت همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای انتخاب سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های مختلف است (قهرمانی فر و سید عباس زاده، ۱۳۹۵). رویکردهای جدید عملکرد حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و فعالیتی بلندمدت می‌دانند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). در عمل، آموزش ضمن خدمت معلم به‌عنوان یک بخش اساسی از روند کلی شناخته می‌شود آموزش معلمان که می‌تواند از طریق شرکت در رویدادهایی مانند سخنرانی‌ها، فیلم‌ها، نمایشگاه‌ها، اجلاس‌ها، درس اجلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی که در آن

راه‌حل‌های عملی برای جریان مشکلات معرفی شده و مواد مورد نیاز برای اجرای این راه‌حل‌ها تولید می‌شود. این رویدادها همچنین بسترهایی را فراهم می‌کنند که معلمان با پیشرفت‌های جدید و مواد آموزشی مانند برنامه درسی جدید، روش‌ها و نوآوری‌های جدید و تجهیزات خاص آشنا می‌شوند تا به کار آن‌ها کمک کنند (Nzarirwehi & Atuhumuze, 2019). با کمی تأمل می‌توان دریافت که با توجه به مطالعات انجام شده عوامل تأثیرگذار ساختاری که معلمان جوان در مقطع ابتدایی بدان پرداخته‌اند نظیر حجم زیاد کتب درسی، تعداد زیاد دانش‌آموزان و در رأس آن‌ها توجه به شأن و جایگاه معلم مغفول مانده و احتمال می‌رود از جمله مواردی است که در سال‌های اخیر و با توجه شرایط کرونا عملکرد حرفه‌ای معلمان را تحت تأثیر قرار داده است که نیاز به بازنگری در پژوهش‌ها است. بهر حال شاهدان عینی آموزش و پرورش و دست‌اندرکاران آموزش ابتدایی کشور بر اساس تجربه زیسته بدان اشاره داشته و نباید از دید مسئولین وزارت آموزش و پرورش و سازمان کتب درسی نادیده گرفته شود.

اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹)، اثر مستقیم توسعه عملکرد حرفه‌ای و انگیزش معلم بر تدریس. مرد آزاد بهی و نبی (۱۳۹۹) کیفیت خدمت مدیریت مدرسه، همچنین کیفیت تعاملی و سازنده و فیزیکی مدیریت، Poonsook (2013)، روابط خوب بین معلم، دانش‌آموزان و همچنین مدیریت جو مدرسه را از عوامل شکل دهنده بعد سازمانی عملکرد حرفه‌ای معلمان، اشاره دارند. از جمله مواردی که مدیران باید به آن توجه نمایند ارتقای کیفیت فیزیکی (شامل مجهز نمودن امکانات و تجهیزات) کیفیت تعاملی (به مفهوم مشارکت و تعامل سازنده و مشورت و همکاری با معلمان) و کیفیت سازمانی (نشان از قدرت سازمان‌دهی و مدیریت صحیح و سازنده امور می‌باشد) را شامل می‌باشد. تا معلمان در محیطی کاری برنامه‌ریزی شده به ایفای نقش معلمی و عملکرد حرفه‌ای بپردازند. در مطالعه Chang و همکاران (2017) نشان داد که تغییر رهبری و مشارکت بالا در توسعه عملکرد حرفه‌ای معلمان مدرسه ابتدایی تأثیرگذار است و رابطه مثبتی بین رهبری و تغییر مدیر و عملکرد حرفه‌ای معلمان وجود دارد. توسعه عملکرد حرفه‌ای نتایج نشان داد که وقتی مدیر اصلی تغییر کند، رهبری اصولی در مدارس وجود داشته باشد، در نتیجه پیشرفت حرفه‌ای معلمان را تقویت می‌کند و تمایل معلمان را برای مشارکت در فعالیتهای تقویت‌کننده مرتبط با آموزش و پرورش را بالا می‌برد. شکوهی فرد و همکاران (۱۳۹۶) یکی از مؤلفه‌های اصلی

معماری دانش یعنی «تبادل دانش ضمنی» در ارتقای اثربخشی عملکرد حرفه‌ای معلمان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده اثربخشی آنان باشد. همچنین بین اثربخشی عملکرد معلمان با سطوح ضعیف، متوسط و بالای تبادل دانش ضمنی تفاوت معنی‌دار مشاهده شد.

Widodo و همکاران (2020) تأکید بر بعد فردی عملکرد حرفه‌ای، Krishnaveni and Anitha (2007)، عبارت‌اند از: مهارت‌های آموزش، مهارت‌های ارتباطی، اقتدار شخصیت، مهارت‌های اجتماعی، شایستگی فنی و ثبات عاطفی را بیان داشتند همگی در راستای اهداف این پژوهش است.

موانع ساختاری و اقتصادی عملکرد حرفه‌ای معلم یافته‌های Hardman و همکاران، (2015)، عبدالحی و صفری (۱۳۹۵)، درستکار و یزدان ستا (۱۳۹۵). کریمی و همکاران (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۲۰۲۰)، با یافته‌های این پژوهش هم‌راستا است. در مدل‌های اثربخش تربیت حرفه‌ای، یادگیری و رشد حرفه‌ای معلم، کانون اصلی تمرکز طرح‌های اصلاحی و نوآورانه‌ای است که به‌طور منظم اجرا می‌شود (Garet et al., 2001). در سیستم‌های تربیتی اثربخش، درگیر ساختن معلمان در اجرای نوآوری‌ها، به‌منزله فرصتی برای اجرای رشد عملکرد حرفه‌ای آن‌ها قلمداد می‌شود. در این گونه برنامه‌ها، معلمان در طراحی برنامه‌درسی و اجرا و ارزشیابی آن مشارکت می‌کنند. در این نظام‌های تربیتی، نوآوری‌ها و اقدامات اصلاحی، به سبک هدایت از بالا به پایین اجرا نمی‌شود، بلکه این خود معلمان هستند که نوآوری‌ها را پذیرفته و مسئولیت اجرای آن را بر عهده می‌گیرند و بدین وسیله مجهز به خزانه وسیعی از راهبردهای یاددهی-یادگیری می‌شوند که می‌توانند در کلاس درس خود مورد استفاده قرار دهند (Hardman et al., 2015). پژوهش عبدالحی و صفری (۱۳۹۵) در ۴ بعد ساختاری، فردی، فناوری و اقتصادی نشان داد که بعد ساختاری مؤثرترین بعد موانع رشد حرفه‌ای معلمان هست همچنین در بعد ساختاری پایین بودن کیفیت آموزش‌های حین خدمت معلمان و ضعف برنامه‌های مدون جهت افزایش روحیه همکاری و مشارکت بین آن‌ها در بعد فردی، ضعف بنیه علمی معلمان در بهره‌گیری از مطالب علمی روز دنیا و تمایل نداشتن به کار گروهی و در بعد فناورانه کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی و کمبود نیروی متخصص کافی در آموزش و پرورش و در بعد اقتصادی نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها و عدم کفایت بودجه‌های تخصیص یافته به بخش رشد حرفه‌ای معلمان دارای بالاترین رتبه می‌باشد.

بهرامی و همکاران (۲۰۲۰) به شناسایی الزام‌های ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان دوره ابتدایی پرداختند. نتیجه حاصل افزایش کیفیت ارزشیابی از معلمان مستلزم تغییر نگاه سیاست‌گذاران آموزشی به ارزشیابی معلمان و مؤلفه‌های ارزشیابی است و باید از ذی‌نفعان بهره‌گیری کرد. اگر رویه موجود در ارزشیابی معلمان تداوم یابد بالندگی آموزشی با مانع مواجه می‌شود. نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان مشکلات عملکرد حرفه‌ای معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان نشان داد در خصوص نوع مشکلات در تدریس و علل این مشکلات؛ عدم تطابق محتوای ارائه‌شده با موقعیت واقعی کلاس با بیشترین فراوانی و ناتوانی اساتید با فراوانی کمتر و برای مشکلات ارتباطی و اداره کلاس، عدم ارائه درس مرتبط در دانشگاه با اتفاق نظر مطرح شده است. به گفته Kwong and Cheung, 2003، نقل از درستکار و یزدان ستا (۱۳۹۵)، برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای کارکنان فراهم نمودن شرایط حرفه‌ای مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است و سخن پایانی به نظر می‌رسد تحقیقات و پژوهش‌های حوزه عملکرد حرفه‌ای معلم عوامل سازمانی و فردی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای معلم دانسته و در بحث موانع عملکرد حرفه‌ای معلم مهم‌ترین مانع عملکرد حرفه‌ای معلم را عوامل ساختاری و سپس موانع اقتصادی بیان داشته‌اند. بر اساس مطالعات انجام‌شده و نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادانی به شرح زیر ارائه گردید.

- توجه به شأن و جایگاه معلم از سوی دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در اولویت و رأس امور قرار گیرد.
- دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت به رفع موانع عملکرد حرفه‌ای معلمان ازجمله بازنگری در سیستم ارزشیابی و نحوه تشویق و تنبیه معلمان، اصلاح ساختار آموزش ضمن خدمت فرهنگیان توجه ویژه نمایند.
- سازمان برنامه و کتب درسی نظر به حجم زیاد کتب آموزشی با مصاحبه عمیق با معلمان درصدد رفع این مشکل برآیند.
- وزارت آموزش و پرورش تعداد دانش‌آموزان در هر کلاس را مورد مذاقه قرار دهد و مصلحت امروز مانع دستیابی به اهداف والای آموزشی نگردد.
- از لحاظ سازمانی در جذب مدیران کارآمد و ضابطه مدار دقت کافی به عمل آید.

- حل مشکلات اقتصادی معلمان در اولویت آموزش و پرورش قرار گیرد.
- نمونه مورد بررسی معلمان دارای عملکرد حرفه‌ای بالاتر از متوسط بود و امکان تعمیم به معلمان عملکرد حرفه‌ای پایین‌تر از حد متوسط نیست.

منابع

- اسماعیلی، ز و عباسی، ل. (۱۳۹۱). بررسی میزان مهارت حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر تالش در فرایند یاد دهی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ‌نشده، دانشگاه پیام نور، تهران.
- ابراهیمی، ل و مرسا، ا. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی باهوش فرهنگی و بلوغ حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بیجار، دانشگاه آزاد واحد شادگان، اهواز.
- بای، ن. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۱۸۹-۱۹۹.
- بهرامی، مهram، جعفرآبادی، بهروز و ج، ک. (۲۰۲۰). الزامات ارزشیابی از عملکرد معلمان دوره ابتدایی. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱۰.
- پات، ف و لطیفیان، ا. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین رضامندی شغلی و عملکرد معلمان در مدارس راهنمایی منطقه طرقله. مجله دانش و توسعه، ۱۰(۱)، ۴۷-۶۲.
- جلال زاده، م و نصیریان، ز. (۱۳۹۹). بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۶(۱۲)، ۱۱۸-۱۱۹.
- حسینی، س، آیتی، م و شکوهی فرد، ح. (۱۳۹۷). تأثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۳(۱)، (پیاپی ۷)، بهار ۱۳۹۷، ۱-۱۷.
- حسین پور، ف، فضل الهی قمشی، س و محمدی، م. (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۴(۴)، ۱-۱۳.
- درستکار، ا و یزدان ستا، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان اشنویه. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۲۷)، ۱۴-۲۶.
- ساکی، ر، عصاره، ع و شعبانی مشکول، ر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. مجله رهبری و مدیریت آموزشی، ۳۱، ۲۷-۵۰.

سند تحول بنیادین. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*. مشهد: شورای عالی انقلاب فرهنگی.

شکوهی فرد، ح، آهنگیان، م، شعبانی ورکی، ب و سعیدی رضوانی، م. (۱۳۹۶). نقش معماری دانش در ارتقای اثربخشی عملکرد معلمان. *دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۶(۱۲)، ۱۳-۲۸.

عبداللهی، ب و دباغیان، م. (۱۳۹۰). *بررسی موانع رشد حرفه‌ای دبیران شهر قم*، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناسی تربیت معلم تهران.

عبداللهی، ب و صفری، ا. (۱۳۹۵). *بررسی موانع اساسی فراوی رشد حرفه‌ای معلمان*. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۵(۲)، ۹۹-۱۳۴.

علوی فرد، ا. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه نظارتی مدیر - معلم با عملکرد حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی.

کریمی، م، رجایی پور، س، شهبواری، هانیه و غفوری، خالد. (۱۳۹۹). *مشکلات عملکرد حرفه‌ای آموزگاران دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان*. *فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران*، ۱۵(۶۵)، ۸۹-۱۱۸.

محمدی، م. (۱۳۹۵). *شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظر کاراکوک*. *دو ماهنامه نخبگان علوم و مهندسی قابل بازیابی از*، ۱(۲)، <http://elitesjournal.ir/fa/page.php?rid=>

مرد آزاد بهی، ا و نبی، م. (۱۳۹۹). *بررسی کیفیت مدیریت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه*. *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای نو در علوم تربیتی*، ۲(۴)، ۴۴-۵۴.

مهاجری، م، شریف، م و مهاجری، ا. (۱۳۹۱). *رابطه بین قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در شهر اصفهان*. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۷(۱)، ۲۷-۴۸.

نوروزی، ع و امیریان زاده، م. (۱۳۹۶). *رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم*. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲۸(۷)، ۳۱-۵۰.

نیک‌نامی، م و کریمی، ف. (۱۳۸۸). *صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب*. *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۱(۲۳)، ۱-۲۲.

نولان، ج و هوور، ل ای. (۱۳۹۵). *نظارت آموزشی و ارزشیابی عملکرد معلم: نظریه و عمل*. ترجمه بیژن عبداللهی، تهران: انتشارات دانشگاه خوارزمی.

نیاز آذری، ک، اسماعیلی شاد، ب و ربیعی، م. (۱۳۹۰). سیاست‌گذاری و فرایند خط‌مشی عمومی در نظام آموزشی. قائم‌شهر: مهر النبی.

References

- Bates, A. W. (2015). *Teaching in a digital age*. Open Educational Resources Collection. 6.
- Borich, Gary. D. (2017). *Effective Teaching Methods: Research-Based Practice* (Ninth Edition). Boston: Pearson Education.
- Borko, H., Jacobs, J., and Koellner, K. (2010). *Contemporary Approaches to Teacher Professional Development*. International encyclopedia of education. Third edition. Pp. 548-555
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Chapter in N. Schmitt and W. C Borman (Eds), *Personal selection in organizations* (pp. 71- 98). San Francisco: Jossey - Bass
- Chang, D. F., Chen, S. N., Chou, W., C. (2017). Investigating the Major Effect of Principal's Change Leadership on School Teachers' Professional Development. *IAFOR Journal of education*, 5(3), 139-154.
- Copelland, S. (2004). Classroom management techniques. Resaerch Report, Assessment Criteria, Modified from the Assessment Criteria Benchmarks for New Mexico Teacher *Competncies for Licen-sure Levels*.
- Garet, M., porter, A., Desimove, l., birman, B., and suk yoon, k. (2001). what makes professional development effective? *Results from a national sample*
- Hardman, F., Hardman, J., Dachi, H., Elliott, L., Ihebuzor, N., Ntekim, M., & Tibuhinda, A. (2015). Implementing school-based teacher development in Tanzania. *Professional development in education*, 41(4), 602-623.
- Krishnaveni& Anitha(2007). Educators Professional Characteristics, PSG, Institute of Management, Coimbatore, India. *Quality Assurance in Education*, Vol.15 No 2, 2007, pp 149-161.
- Madukoma, E, Ozioma Akpa, V, Okafor, U. N. (۲۰۱۴). Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, ' (۷).
- Milanowski, A. (2004). The relation between teacher performance evaluation scores and student achievement. *PJE (Peabody journal of education*, vol.79, Issue. 4. PP, 33-53.
- Morales López, Y. (2011). Inputs for the incorporation of the UNESCO guidelines on ICT competency standards for teachers: The training of teachers of mathematics in Central America. *ICE. Universidad de Oviedo*. 39(1), 3-12.
- Nzarirwehi, J., Atuhumuze, F. (2019). In – service teacher Training and Professional Development of Primary School Teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, v7 n1. 19-36.
- Poonsook, U. (2013). Causal analysis and effect on teachers' competency development in Southern Region based on professional standard in process of knowledge management development. *Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Taksin University*.
- Sak, A. Z., & Saka, A. (2009). Student teachers' views about effects of school practice on development of their professional skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1597-1604.

- Syaruf sumantru, M., and Angger Whardani, P. (2017). Relationship between Motivation to Achieve and Professional competence and performance of Elementary school teachers. *International Education studies*. (10),7.
- Unesco. (2008). ICT Competency standards for teachers competency standards modul. Available at: [http://www. Unesco.org/en/ competency standards teachers](http://www.Unesco.org/en/competencystandards teachers).
- Werang, B.R. (2018). The effect of workload, individual characteristics, and school climate on teachers' emotional exhaustion in elementary schools of Papua, *Cakrawala Pendidikan*, vol. 37(3), pp. 457-469.
- Widodo, W., Suendarti, M., and Hasbullah, H. (2020). Exploring The Effect of Knowledge Management and Social Intelligence on Professional Performance of Mathematics Teachers: A Mediating by Achievement Motivation. *Journal of xidian university*, 14(6),749-757.

