



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت بالندگی حرفه‌ای معلمان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۸

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

جبار رضایی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
rezaee.j@yahoo.com

سپیده جعفری

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران.
jafari@vatanmail.ir

فرانک امیدیان

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران.
omidian.2013@gmail.com
ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۲-۰۵۱۳-۷۰۹۵

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت بالندگی حرفه‌ای معلمان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل در گروه تحقیقات کیفی قرار گرفته و به روش فراترکیب بود. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر اطلاعات اسنادی است. داده‌های پژوهش با استفاده از روش فراترکیب جمع‌آوری و تحلیل شدند به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مرتبط با پژوهش که کلیه مطالعات صورت گرفته در زمینه بالندگی حرفه‌ای معلمان و سپس استخراج و شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر آن در این مطالعات از روش هفت مرحله‌ای سندول سکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که برای بالندگی حرفه‌ای معلمان حداقل می‌بایست به ۸ بعد اساسی توجه نمود. این ابعاد عبارت‌اند از: تدریس، آموزش، امکانات، ارزشیابی، محتوا، فناوری، تخصص، دوره ضمن خدمت است. در ضمن مؤلفه‌ها و نیازهای مربوط به هر کدام از این عامل‌ها بررسی شده است که در قالب نیازهای آموزشی و نیازهای غیر آموزشی استخراج گردیده است. بر اساس نتایج می‌توان گفت بالندگی معلمان دارای ابعاد مختلفی است که از این رو برنامه ریزان نظام آموزش و پرورش می‌توانند به این ابعاد توجه نمایند و در جهت افزایش و مدیریت بهتر بالندگی معلمان اقدام کنند.

کلمات کلیدی: بالندگی حرفه‌ای، معلمان، رویکرد فراترکیب

۱. مقدمه

برای سال‌ها، ادبیات آموزش و پرورش درگیر این بحث بوده است که آیا «کیفیت معلم مهم‌ترین متغیر مدرسه است که بر پیشرفت دانش‌آموزان و بهبود کیفیت مدرسه تأثیر می‌گذارد». در این راستا، رهبران آموزشی، نظریه‌پردازان و محققان بر چگونگی بهبود کیفیت تدریس برای بهبود یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان تمرکز کرده‌اند. هر سال، کشورها میلیون‌ها دلار برای بهبود کیفیت مهارت‌ها و صلاحیت‌های معلمان خود از طریق توسعه فرصت‌های خود برای بالندگی حرفه‌ای سرمایه‌گذاری می‌کنند (سانکار^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

مفهوم بالندگی حرفه‌ای از دهه ۱۹۷۰ مطرح و تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است؛ در مفهومی عام و گسترده می‌توان بالندگی حرفه‌ای را به رشد و پیشرفت فرد در حرفه و کار او تعریف کرد. طی سالیان اخیر، بالندگی حرفه‌ای معلمان به عنوان یک فرایند طولانی مدت که شامل فرصت‌های منظم و تجارب نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده برای ارتقاء رشد و توسعه کار و حرفه است مورد توجه واقع شده است (علی پور و همکاران، ۱۴۰۰). موضوع بالندگی حرفه‌ای معلمان، فرایندی در حال رشد، تحول، تکامل و بخشی از زندگی پدیداری است که معلم در آن همواره تفاوت‌ها را تجربه می‌کند و پویایی، خلاقیت و مولد بودن ویژگی همیشگی آن است. در جریان بالندگی، معلم از نقاط ضعف و توانایی خودش بیشتر مطلع شده و مسیر "بودن" را به مسیر "شدن" مدام پیش رو دارد (پروین و همکاران، ۱۴۰۰).

در عصر جدید که عصر پیچیدگی رقابت تغییر و تحولات سریع و نوآوری است، مدیران سازمان‌ها ملزم به ایجاد تغییر و به کارگیری پارادایم‌های نوین و بازنگری در نظام و تفکر مدیریتی خویش می‌باشند. همچنین فناوری پیشرفت کرده و اکثر دانش‌آموزان تقاضای خدمات بیشتر و باکیفیت‌تر مخصوصاً در حوزه خدمات دانش‌آموزی و آموزش رادارند؛ لذا مدیران مدارس برای پاسخگویی و برآورده کردن انتظارات و نیازهای روزافزون به راهبردهای منعطفی نیاز دارند تا خلاقیت و مسئولیت‌پذیری شخصی را بین کارکنان تشویق کنند، چراکه امروزه بزرگان علم مدیریت معتقدند که نیروی انسانی مهم‌ترین باارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و از ویژگی‌های شاخص برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر است (حبیب زاده، ۱۳۹۳). و از مهم‌ترین نقش‌آفرینانی هستند که از سازمان تأثیر می‌پذیرند و بر سازمان تأثیر می‌گذارند و توقع دارند در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نقش و مشارکت داشته باشند. از سوی دیگر در عصر دگرگونی‌های سریع سازمان‌ها در تلاش‌اند که جهت استمرار اثربخشی و کارایی خود را با محیط بیرونی سازگار کنند و توسعه مستمر را در سرفلوحه کارهایشان قرار دهند. بر همین اساس در این دوره این باور تصویر گرفته است که ایجاد انگیزش و بالندگی کارکنان می‌تواند کیفیت تولید و عملکرد آن‌ها را بالا ببرد (صادقی، ۱۳۸۷).

اما متأسفانه نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که یکی از شاخص‌ترین چالش‌های سازمان‌ها به‌طور اعم و سازمان‌های آموزشی به‌طور اخص عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و قابلیت‌های بالقوه سرمایه‌های انسانی ایشان است به‌هرحال سازمان‌های آموزشی به‌منظور دستیابی به اثربخشی و بهره‌وری بیشتر و پاسخگویی اجتماعی چاره‌ای جز مهیا ساختن شرایط لازم برای استفاده حداکثری از این سرمایه نخواهند داشت. ازجمله روش‌هایی که صاحب‌نظران توصیه می‌کنند، بالندگی کارکنان است (غیور، ۱۳۹۸). با این اوصاف هدف اصلی این پژوهش، واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت بالندگی حرفه‌ای معلمان است.

^۱ Sancar

۲- ادبیات و پیشینه تحقیق

بالندگی فرآیندی است که در جهت بهبود و ارتقای مهارت‌های کارکنان به کار می‌رود و ابعادی چون ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی ویژگی‌های فردی و ذهنی- روانی را شامل می‌شود (دمیرچی و همکاران ۱۳۹۵). بالندگی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت و ضرورت بیشتری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است؛ زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه‌جانبه، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی و اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است؛ ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن بالابردن روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها بالابردن سطح آگاهی‌های عمومی تخصصی و تعیین سیاست در رسیدن به تعالی، توسعه، سعادت و پیشرفت است. اما مطالعات صورت گرفته در کشور نشان می‌دهد که در حال حاضر نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد کلیتی مناسب برای بالندگی کارکنان خود است بنابراین می‌توان ادعان داشت که بدون برخورداری از منابع انسانی بالنده و کارآمد دستیابی به اهداف و افق سازمان میسر نیست از این‌رو منابع انسانی نقش اساسی در پیشرفت پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند می‌توان گفت که بالندگی منابع انسانی رویکردی نوین و اثربخش در جهت رشد شایستگی‌های کلیدی کارکنان و تبع آن افزایش بهره‌وری و خلق مزیت رقابتی برای سازمان است محققان بالندگی حرف‌های را شیوه‌ای برای افزایش تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان و تقویت تجارب کاری کارکنان می‌دانند (حافظ، ۱۴۰۱).

درواقع می‌توان مکانیسم عمل بالندگی را این‌گونه تشریح کرد که کارکنان به واسطه دانش تجربه و تخصص خود دارای قدرت نهان هستند. از این‌رو بالندگی آزاد کردن و بها دادن به این قدرت است و یا به عبارتی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است این مکانیسم، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را جهت استفاده از پتانسیل‌ها و استعدادهای منابع انسانی که مورد غفلت قرار گرفته‌اند را در اختیار می‌گذارد. بالندگی نوعی سیاست کلان است که از آن برای ارتقای مستمر استفاده می‌شود و یک نشانه جهت به کارگیری شایستگی‌های کارشناسان در روش‌های خلاق و نوآور در همه جنبه‌های عملکردی سازمان است. بالندگی فرد را با دیگران مرتبط می‌کند و به معنای ساختن افقی مشترک است، جایی که می‌بایست سازمان به آن برسد و با پیوند ماهرانه فرهنگ و بستر سازمانی با ارزش‌های عملیاتی، همه کارکنان را قادر کند که به‌طور خلاق و فعال در پیگیری اهداف سازمان همکاری کنند (مهر محمدی، ۱۳۹۶).

بالندگی حرفه‌ای معلمان به عنوان بدنه اصلی آموزش و پرورش امری است که توجه ویژه‌ای می‌طلبد و نیاز است ابتدا با مقدمات بالندگی حرفه‌ای معلمان آشنا شد. موضوع بالندگی حرفه‌ای، معلمان فرایندی در حال رشد، تحول تکامل و بخشی از زندگی پدیداری است که معلم در آن همواره تفاوت‌ها را تجربه می‌کند و کنش پویایی خلاقیت و مولد بودن ویژگی همیشگی آن است. معلم با درگیر شدن در اجرای برنامه درسی به بینش و شناخت جدیدی دست پیدا می‌کند و درواقع فرایند ارزیابی مجدد و تصویر دهی باورها، ارزش‌ها و فعالیت‌های معلم است که طی آن معلمان به عنوان عاملان تغییر تعهدشان به غایات اخلاقی تدریس را مورد بازنگری قرارداد و گسترش می‌بخشند و طی این فرایند دانش، مهارت و هوش هیجانی مورد نظر برای تفکر و طراحی عملکرد حرفه‌ای را به گونه‌ای منتقدانه در خود ایجاد می‌کنند که در آن یادگیری فرایندی مادام‌العمر است و همواره فهم جدیدی برای معلم ایجاد می‌شود و هویت حرفه‌ای خود را به‌طور مداوم تکامل می‌بخشد در جریان بالندگی معلم از نقاط "ضعف و توانایی‌های خودش بیشتر مطلع شده و مسیر بودن" را به مسیر شدن مدام پیش رو دارد (پروین و همکاران، ۱۴۰۰). بالندگی حرفه‌ای ابزاری است که



کشورها از آن برای بهبود دانش و مهارت‌های معلمان شاغل خود استفاده می‌کنند (آنا^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر بالندگی حرفه‌ای به صورت رایج‌ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (براون و میلیتو^۲، ۲۰۱۶). برای دستیابی به اهداف سیاستمداران و ذینفعان برای افزایش کیفیت تدریس و یادگیری در مدارس، تسهیل بالندگی حرفه‌ای معلمان بسیار مهم است (دیل^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). سرمایه‌گذاری در بالندگی حرفه‌ای معلم، موفقیت‌های بالاتر دانش آموزان را تضمین می‌کنند (گیوپتا و گیوانگ-لیا^۴، ۲۰۲۰).

برای درک بهتر اینکه چگونه معلمان از نظر حرفه‌ای رشد کنند، لازم است ابعاد مختلف بالندگی برای معلمان تعیین شود. از سوی دیگر، قبل از شروع فرآیند بالندگی حرفه‌ای، مهم است که تعریف بالندگی چیست، مشخص شود که چگونه بر نتایج معلم و دانش‌آموز تأثیر می‌گذارد، و عوامل زمین‌های مؤثر بر آن تعیین شود (کانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). تحقیقات موجود تقاضای فزاینده برای بالندگی حرفه‌ای معلم را ترسیم کرده است. در این خصوص کروین و تورنتون^۶ (۲۰۲۱)، نشان دادند که بالندگی حرفه‌ای معلمان، تأثیر قابل توجهی بر توانایی خواندن دانش‌آموز دارد (کروین و تورنتون ۲۰۲۱). از سوی دیگر لویالکا^۷ و همکاران (۲۰۱۹) برخلاف مطالعه کروین و تورنتون (۲۰۲۱) نشان دادند که یک برنامه بالندگی حرفه‌ای معلم، در مقیاس بزرگ و اجرا شده توسط دولت در چین تأثیری بر دانش معلمان، شیوه‌های تدریس یا نتایج یادگیری دانش‌آموز نداشت (لویالکا و همکاران، ۲۰۱۹) و برنامه‌های اجرا شده برای بالندگی حرفه‌ای معلمان منجر به نتایج یادگیری بدتری برای دانش‌آموزان شد (برلینسکی و بوسو^۸، ۲۰۱۷). این یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت آشکاری در اثربخشی برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای معلمان وجود دارد (مکوان^۹، ۲۰۱۵). اوانز و پوپووا^{۱۰} (۲۰۱۶). لیس^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۰) بیان کرده‌اند که وقتی بالندگی حرفه‌ای معلمان با کیفیت بالا ارائه شود، دانش و مهارت‌های معلمان بهبود می‌یابد و تغییری در نگرش‌ها و باورهای آن‌ها مشاهده می‌شود که پتانسیل تأثیر مثبت بر نتایج دانش آموزان را دارد (لیسا و همکاران، ۲۰۲۰). با این شواهد محدود و بسیار متغیر، ممکن است سیاست‌گذاران و شاغلین در مورد چگونگی ساختار مؤثر برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای معلمان دچار گیجی شوند.

با توجه به تحقیق کومبا و مواکابنگا^{۱۲} (۲۰۱۹) محققان هنوز درک مناسبی از مفهوم، دامنه ویژگی‌های بالندگی حرفه‌ای معلمان ارائه نکرده‌اند. اگرچه زمینه‌های نظری، تمرکزها و زمینه‌های مطالعات موجود متفاوت است، بسیاری از آن‌ها بدون تعریف روشنی از بالندگی حرفه‌ای و بدون درک ویژگی‌ها و چارچوب‌های خاص آن انجام شده‌اند. به عنوان مثال، مطالعه سالس^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۱)، در مورد بالندگی حرفه‌ای معلم، بالندگی حرفه‌ای را تعریف نکرد. به طور مشابه، بت و ماکوا^{۱۴} (۲۰۱۸) مطالعه‌ای در مورد

^۱ Anna

^۲ Brown & Militello

^۳ Dille

^۴ Gupta & Guang-Lea

^۵ Kang

^۶ Kerwin & Thornton

^۷ Loyalka

^۸ Berlinski & Busso

^۹ McEwan

^{۱۰} Evans and Popova

^{۱۱} Lisa

^{۱۲} Komba & Mwakabenga

^{۱۳} Sales

^{۱۴} Bett & Makewa



چگونگی بهبود بالندگی حرفه‌ای معلم بدون شناسایی آن یا ابعاد آن انجام دادند. از سوی دیگر، ایوانز^۱ (۲۰۱۴) استدلال می‌کند که ویژگی‌ها مدل‌های موجود بالندگی حرفه‌ای (به عنوان مثال، کوی پرز^۲ و همکاران، ۲۰۱۰) در بررسی کلی این مفهوم به عنوان یک کل ناکام هستند. همه این یافته‌ها با نگرانی و توجه فزاینده در مورد بالندگی حرفه‌ای (PD) معلمان همراه است (اورسلیا^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). همان‌طور که کلارک و هالینگزورث^۴ (۲۰۰۲، ص ۹۴۷) اشاره می‌کنند، "اگر ما می‌خواهیم بالندگی حرفه‌ای معلمان را تسهیل کنیم، باید روند رشد حرفه‌ای معلمان و شرایطی که از آن رشد حمایت و ترویج می‌کند را درک کنیم." کورتاگن^۵ (۲۰۱۷) با درک این شرایط تأکید کرد که هنگام طراحی فرآیند بالندگی حرفه‌ای، نیاز به تمرکز بر نیازها، چشم‌اندازها، احساسات، انگیزه‌ها و رؤیاهای معلمان وجود دارد. به این ترتیب، ساختار چندبعدی و توسعه عملی بالندگی حرفه‌ای معلمان فرآیندی را که از طریق آن اعمال می‌شود پیچیده می‌کند، اما آن را غیرممکن نمی‌کند. بنابراین، برای ارائه یک دیدگاه معنادار و کل‌نگر از بالندگی حرفه‌ای، یک الگوی جامع مورد نیاز است. بنابراین، برای پرداختن به شکاف موجود در پژوهش موجود که منعکس‌کننده دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف پیرامون بالندگی حرفه‌ای معلم است، این مطالعه باهدف ارائه الگوی بالندگی حرفه‌ای معلمان با رویکرد فرا ترکیب اجرا خواهد شد.

بررسی تحلیلی پیشینه پژوهشی در زمینه بالندگی حرفه‌ای معلمان همان‌طور که در خلاصه تعریف مسئله بیان شده؛ نشان‌دهنده این مهم است که به بررسی زمینه بالندگی حرفه‌ای پرداخته نشده است. توجه به ابعاد گوناگون برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای از دیدگاه تمام ذی‌نفعان اصلی و کارگزاران دخیل در برنامه با در نظر گرفتن بافت مدارس و زمینه اجرایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا این پژوهش بر آن است با در نظر گرفتن واقعیت‌های اجرایی برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای آموزگاران در بافت و بستر مدرسه با توجه به دیدگاه کارگزاران اصلی این برنامه به ارائه الگوی بالندگی حرفه‌ای معلمان با رویکرد فرا ترکیب بپردازد. از این رو سؤال اصلی که این تحقیق درصدد است تا بدان جواب دهد این است که «الگوی مناسب برای بالندگی حرفه‌ای معلمان چه الگوی است؟» جواب دهد. در ادامه نیز برخی از مدل‌های بالندگی حرفه‌ای ارائه شده است.

مدل اقدامات واقعی برای بالندگی حرفه‌ای معلمان؛ جان سنترا^۶ (۱۹۷۸)

جان سنترا (۱۹۷۸) بیان نمود که مدل‌های ارائه شده توسط گاف و برک کویبیست بیشتر اکتشافی است تا کاربردی. و تنها در تعیین شیوه‌های مناسب جهت تفکیک فعالیت‌های بالندگی در مؤسسات آموزشی محدود شده است (آلستنت^۷، ۲۰۰۰). وی بر همین اساس مدلی برای افراد ارائه کرد که در آن بر رشد و ارتقای دانش و مهارت‌های تدریس معلمان تأکید کرد همچنین چهار گروه فعالیت‌های بالندگی را برای مدل مورد استفاده خویش در مراکز آموزشی استخراج نمود که در جدول ذیل شرح داده شده است (سانکار^۸ و همکاران، ۲۰۲۱):

^۱ Evans

^۲ Kuijpers

^۳ Orsolya

^۴ Clarke & Hollingsworth

^۵ Korthagen

^۶ John Sentra

^۷ Alsten

^۸ Sancar

جدول شماره (۱): فعالیت‌های بالندگی مدل جان سنترا منبع (سنترا، ۱۹۷۸)

مشارکت و درگیری بالای معلمان در فعالیت‌های علمی	شامل کارگاه‌ها و نشست‌هایی در راستای اهداف سازمان‌های آموزشی، افزایش مهارت‌های مشاوره‌ای و کمک به شناسایی بستر آموزشی است.
فعالیت‌های کمک آموزشی	شامل برنامه‌هایی که به معلمان در استفاده از شیوه‌های مختلف آموزشی و کمک وزشی و روش تدریس‌های متنوع یاری می‌رساند بر روش‌های تدریس تأکید دارد، استفاده از متخصصانی که معلمان را در پیشرفت آموزشی و درسی با تمرکز بر اهداف دوره درسی و تدوین دوره درسی بهبود مهارت‌های تدریس مانند شیوه ارائه دادن و رهبری در کلاس طراحی سؤال و ارزشیابی دانش‌آموزان کمک کنند و همچنین تشویق به استفاده از فناوری آموزشی به‌عنوان کمک تدریس و ارائه کارگاه‌هایی که فن‌ها و شیوه‌های مختلف آموزشی را بیان می‌کند.
فعالیت‌های سنتی	شامل برنامه‌های تشویقی و تعالی آموزشی کارگاه‌ها و نشست‌هایی برای توسعه فعالیت‌های پژوهشی و استفاده از پژوهانه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی است.
فعالیت‌های ارزشیابی	شامل بازنگری دوره‌ای عملکرد معلمان ارزشیابی رسمی توسط همکاران و ارزشیابی نظام‌مند از تدریس است.

مدل شرکا در یادگیری کاتز و هنری^۱ (۱۹۸۰)

مدل بالندگی کاتز و هنری (۱۹۸۰)، یکی دیگر از مدل‌هایی است که بر بالندگی تمرکز دارد در این مدل معلمان بر سر کلاس درس همکاران خود حاضر می‌شوند و شیوه تدریس آن‌ها را مشاهده می‌کنند و از این طریق تجربه‌های خود را با همدیگر تسهیم کنند. همچنین در این مدل معلمان در ابتدای سال تحصیلی سه نفر از دانش‌آموزان را انتخاب کرده و به‌صورت پیوسته در طول سال تحصیلی با آن‌ها مصاحبه می‌کنند و به این روش درمی‌یابند که چگونه یادگیری اتفاق می‌افتد همه معلمان شرکت‌کننده تجارب خود را با یکدیگر در میان گذاشته و در پایان هر نیمسال تجارب خود را به‌صورت مکتوب ارائه می‌نمایند تا در اختیار دیگر همکارانشان قرار گیرد کاتز و هنری بر این باور بودند با اجرای این مدل، تغییرات مثبتی در روش‌های تدریس معلمان، درک و نگرش‌های آنان نسبت به دانش‌آموزان و روابط حرف‌های آن‌ها با همکارانشان حاصل خواهد شد (کتر^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

^۱ Katz and Henry
^۲ Keller

• مدل توپکانگ^۱ (۱۹۸۰)

توپکانگ (۱۹۸۰) مدل خود را بر مبنای چرخه بالندگی معلمان ارائه کرد. در این چرخه بسیاری از عوامل مهم در فرآیند بالندگی موردتوجه قرار گرفتند. مدل توپکانگ بابیان راهبردها آغاز می‌شود و با ارزشیابی پیشرفت‌ها و بازنگری برنامه و منعکس کردن آن در انتخاب اهداف استمرار می‌یابد (کولینز و لیانگ^۲، ۲۰۱۵).

• مدل ویلکرسون و ایربای^۳ (۱۹۹۸)

در این مدل برنامه جامع بالندگی باید شامل این موارد باشد: بالندگی حرف‌های (ارتقای موفقیت‌های علمی و پژوهشی) بالندگی آموزشی (پیشرفت تدریس از طریق مربی‌گری)، بالندگی رهبری (رشد مهارت‌های تغییر و برنامه‌ریزی) و بالندگی سازمانی (تواناسازی و مشارکت در هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری و ترویج نظام تشویق و پاداش) (ویلکرسون و ایربای، ۱۹۹۸).

• مدل لاور و کینگ^۴ (۲۰۰۰)

لاور و کینگ (۲۰۰۰) مدلی برای بالندگی معلمان با تأکید بر یادگیری بزرگ‌سالان ارائه نمودند که شامل ۴ مرحله به شرح زیر است (فیسچر^۵ و همکاران، ۲۰۱۸):

۱- **مرحله پیش برنامه‌ریزی:** این مرحله محل آغاز برنامه بالندگی معلمان است. چهار پرسش اصلی که در این مرحله ابراز می‌شود عبارت‌اند از هدف از بالندگی معلمان چیست؟ هدف از این نوع ویژه از برنامه بالندگی چیست؟ چگونه بالندگی معلمان با مأموریت در سازمان در ارتباط است؟ الآن چه منابعی جهت حمایت از برنامه‌های بالندگی معلمان در دسترس است؟

۲- **مرحله برنامه‌ریزی:** این مرحله با موضوعاتی سروکار دارد که در خلال برنامه‌های بالندگی اتفاق می‌افتد. پرسش‌هایی که در این مرحله باید پاسخ داده شوند، عبارت‌اند از چه چیزی در طول اجرای یک برنامه‌ی بالندگی اتفاق می‌افتد؟ چه افرادی در این برنامه‌ها دخیل هستند؟ چگونه می‌توان وظایفی همچون حمایت اجرا و زمان‌بندی را سازمان‌دهی کرد؟

۳- **مرحله اجرا:** مسائل و مشکلات خود را در مرحله اجرا نشان می‌دهند هدف این مرحله طراحی برنامه‌ای است که اهداف در نظر گرفته‌شده را تحقق بخشد و بازدهی مطلوبی را برای معلمان و برای سازمان در پی داشته باشد. زمانی که مرحله اجرای بالندگی آغاز شد چهار پرسش باید طرح شود: آیا بر پیش‌آمادگی‌ها توجه خواهد شد؟ چگونه برنامه را می‌توان به‌صورت اثربخش ارتقاء داد؟ چگونه اصول یادگیری بزرگ‌سالان به کار گرفته می‌شود؟ چگونه بر برنامه‌ها نظارت می‌شود؟

۴- **مرحله پیگیری:** برنامه‌ریزی بالندگی معلمان با اجرا به پایان نمی‌رسد بلکه باید به آنچه پس از اجرا اتفاق می‌افتد توجه شود در این مرحله پشتیبانی از تغییر تفکر و رفتار با توجه به فعالیت‌های آینده‌ی بالندگی مهم است. این مرحله همچنین بر پشتیبانی از معلمان در یادگیری مستمر و کاربرد آن تأکید می‌کند پرسش‌هایی که در این مرحله طرح می‌شود عبارت‌اند از برنامه ارزیابی چیست؟ چگونه از موارد آموخته‌شده پشتیبانی به عمل می‌آید؟ (پولی^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

^۱ Tuikang

^۲ Collins, L. J., & Liang

^۳ Wilkerson and Airbay

^۴ Laver and King

^۵ Fischer

^۶ Polly

• مدل استنلی^۱ (۲۰۰۱)

استنلی (۲۰۰۱) مدل بالندگی خود را در قالب چهار مؤلفه اساسی (فردی، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای) مورد تأکید قرارداد (کلاری^۲ و همکاران، ۲۰۲۲)، که موارد ذیل را در برمی‌گیرد:

جدول شماره (۲): مؤلفه‌های اساسی مدل استنلی

بهبودی حرفه‌ای	بهبودی سازمانی	بهبودی آموزشی	بهبودی فردی
✓ پژوهش	✓ ارتباط و پیوند	✓ آموزش و مشاوره به	✓ مشورت با دیگر
✓ مدیریت	✓ افراد با منابع مالی	✓ دانش‌آموزان	✓ همکاران
✓ کنترل و ارزشیابی	✓ همکاری با	✓ ارزشیابی دوره‌ها	✓ ارائه برنامه
✓ ارائه خدمات تخصصی	✓ بخش‌ها مختلف	✓ کمک به معلمان در	✓ طرح‌ریزی برنامه‌ها
✓ شبکه‌سازی و شرکت	✓ مدرسه	✓ زمینه فناوری آموزشی	✓ ثبت اسناد
✓ در اجلاس‌ها.	✓ نوشتن مقالات و		✓ پاسخگویی و رسیدگی
	✓ خبرنامه‌ها		✓ به تقاضاها.

• مدل دراموند - یانگ^۳ (۲۰۱۰)

دراموند-یانگ (۲۰۱۰) در تلاشی به‌منظور ارائه الگویی جامع از بالندگی هیئت‌علمی در آموزش پرستاری در دانشگاه مک‌مستر کانادا چهار بعد را برای بالندگی هیئت‌علمی شناسایی کرد که عبارت‌اند از بالندگی آموزشی، بالندگی رهبری، بالندگی سازمانی و بالندگی حرفه‌ای (زاهدی داد و کلایی، ۱۳۹۳):

این مدل دارای ۴ مؤلفه اصلی است که عبارت‌اند از: توانمندی آموزشی، توانمندی پژوهشی، توانمندی مدیریتی و توانمندی ارتباطی که در ذیل به‌صورت مفصل توضیح داده‌شده است

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ Stanley

^۲ Cleary

^۳ Drummond-Young



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

جدول شماره (۳): مؤلفه‌های اساسی مدل زاهدی داد و کلایی (۱۳۹۳)

توانمندی آموزشی	توانمندی پژوهشی	توانمندی مدیریتی	توانمندی ارتباطی
برنامه‌ریزی آموزشی	تدوین طرح تحقیق	برنامه‌ریزی	شناخت تفاوت‌های
سبک یادگیری	مدیریت طرح تحقیق	سازمان‌دهی	فردی
تفکر انتقادی	شناخت مجلات علمی	مدیریت زمان	تعامل احترام‌آمیز
روش تدریس	تدوین و انتشار مقاله	نظارت و ارزیابی	ایجاد انگیزه
فناوری اطلاعات	آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی	تصمیم‌گیری	ارزش‌های حرفه‌ای
ارزیابی تشخیصی	اطلاعاتی	مدیریت تعارض	معلمی
ارزشیابی تکوینی و پایانی	فناوری اطلاعات	کارگروهي	عدالت و انصاف
	تحلیل داده‌ها		تعامل بیرونی و درونی
	آشنایی با امتیازات ارتقاء		

• مدل بهسازی شفیع‌زاده (۱۳۹۰)

شفیع‌زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای بهسازی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی، الگویی ترکیبی را ارائه نموده است. در این الگو برای بهسازی ابعاد پنج‌گانه‌ای شناسایی شده است که عبارت‌اند از: پژوهشی آموزشی، سازمانی فردی و اخلاقی در جدول ۲-۴ الگوی بهسازی ارائه‌شده توسط شفیع‌زاده (۱۳۹۰) شرح داده شده است:

جدول شماره (۴): مؤلفه‌های مدل بهسازی شفیع‌زاده (۱۳۹۰)

پژوهشی	آموزشی	سازمانی	فردی	اخلاقی
تولید دانش	تدوین طرح	قدرت رهبری	خلاقیت،	الگوی نقش
فنی و تخصصی	درس	و نفوذ	نوآوری و ابتکارات	بودن
نظریه‌پردازی و نقد نظریه‌ها	استفاده از فناوری‌ها	فعالیت‌های گروهی و تیمی	فردی	تربیت
ارتباط دانشگاه و صنعت	مهارت‌های ارائه محتوا	ارتباطات اثربخش	روحیه	دانشجویان فرهیخته
اجرای طرح‌های پژوهشی	مهارت‌های مدیریت کلاس	آشنایی با فرایند حل مساله	ارتباطات میان فردی	پایبندی به ارزش‌های عملی
انتشارات عملی	ارائه مشاوره آموزشی	مدیریت تعارض	روحیه مشارکت‌جویی	توجه به نیازهای دانشجویان
			برنامه‌ریزی	روابط متقابل با دانشجویان

اخلاقی	فردی	سازمانی	آموزشی	پژوهشی
برخوردااری از قابلیت اعتماد ارزشیابی منصفانه و قانونمند احترام به دیگران احترام به موسسه	زندگی برنامه ریزی شغلی خود مدیریتی	مدیریت زمان مدیریت استرس	تشخیص مشکلات آموزشی ارزشیابی دوره های آموزشی آشنایی با الگوهای تدریس آشنایی با آئین نامه های آموزشی	مشاوره های تخصصی عضویت در انجمن ها شرکت در اجلاس ها آشنایی با آئین نامه های پژوهشی

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده ها و سبک تحلیل در گروه تحقیقات کیفی قرار گرفته و به روش فراترکیب انجام شده است. پژوهش کیفی رویکردی برای کشف و درک معنایی است که افراد یا گروه ها به یک مسئله اجتماعی یا به بشری نسبت می دهند. فرایند پژوهش شامل تصویر گیری سؤال ها و شیوه ها گردآوری داده ها معمولاً در موقعیت طبیعی شرکت کنندگان در پژوهش، تحلیل داده ها به شیوه استقرایی از موضوعات خاص به موضوعات عام و تفسیر پژوهشگر از معنای داده است. گزارش نهایی ساختاری منعطف دارد کسانی که به این گونه پژوهش می پردازند از پژوهش به سبک استقرایی تمرکز بر درک یا معنی افراد از محیط و اهمیت بیان پیچیدگی موقعیت مورد مطالعه حمایت می کنند.

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

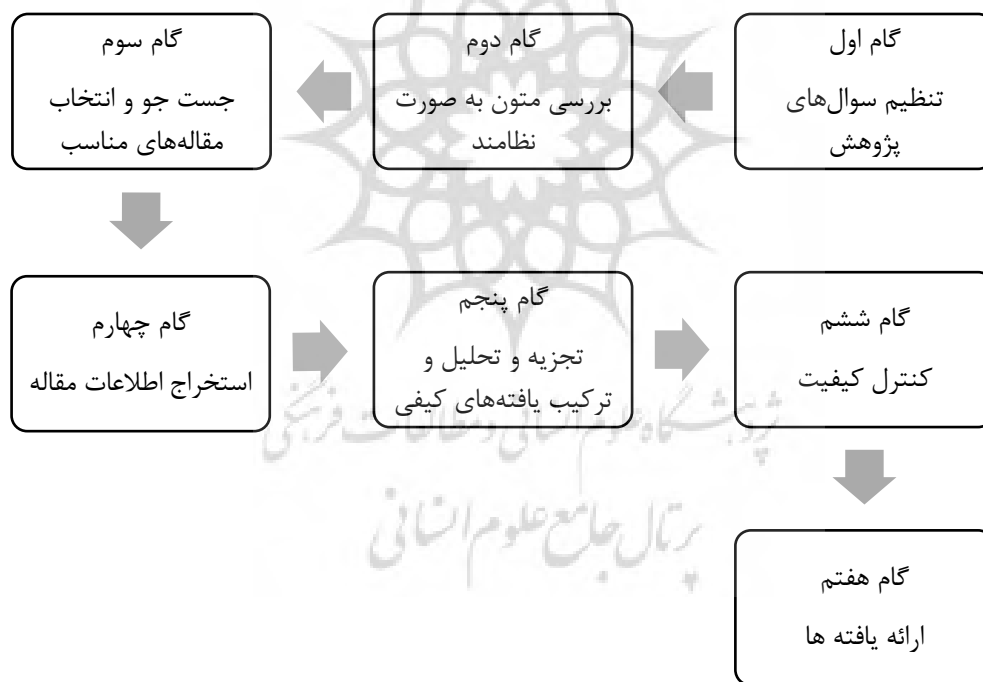
روش جمع آوری داده ها در این پژوهش مبتنی بر اطلاعات اسنادی است. داده های پژوهش با استفاده از روش فراترکیب جمع آوری و تحلیل شدند به منظور جمع آوری داده های مرتبط با پژوهش که کلیه مطالعات صورت گرفته در زمینه بالندگی حرفه ای معلمان و سپس استخراج و شناسایی مؤلفه های مؤثر بر آن در این مطالعات از روش هفت مرحله ای سندول سکی و بارو سو (۲۰۰۷) استفاده شد.

در پژوهش حاضر کلیه پژوهش های منتشر شده در پایگاه های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی هستند که بر اساس کلیدواژه های تعریف شده به منظور دستیابی به نمونه ای که اشباع نظری را موجب شود، پیمایش شدند مبنای روایی این پژوهش روایی نظریه ای بود و برای دستیابی به آن از راهکارهای مطالعه میدانی گسترده، تکثرگرایی نظری و کاربرد نظر متخصصان استفاده شده است. روش انجام پژوهش، تحلیلی- توصیفی است و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش کدگذاری باز و محوری استفاده شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی یافته‌ها در این پژوهش از روش فراترکیب سندولوسکی و باروسو استفاده شده که شامل هفت گام یا مرحله است:

۱. گام اول تنظیم پرسش‌های پژوهش،
 ۲. گام دوم بررسی نظام‌مند متون،
 ۳. گام سوم: جست‌وجو انتخاب مقاله‌های مناسب،
 ۴. گام چهارم: استخراج نتایج
 ۵. گام پنجم تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی
 ۶. گام ششم کنترل کدهای استخراجی گام هفتم ارائه یافته‌ها (سندول سکی و بار سو ۲۰۰۳ و ۲۰۰۷
- به نقل از مانیان و همکاران، ۱۳۹۴)
- خلاصه مراحل در تصویر ۱ نشان داده شده است:



تصویر شماره (۱): مراحل انجام روش فراترکیب

در ادامه این بخش، هر گام را به صورت جداگانه بررسی کرده و کاربرد آن را در موضوع تحقیق حاضر که شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای معلمان است مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و

عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای معلمان است. اغلب مقالات شامل مطالعات کیفی فاقد داده‌های کمی هستند و یا استنباط کیفی از داده‌های کمی است؛ بنابراین در این پژوهش فراترکیب به‌عنوان یک روش مناسب برای دستیابی به یک ترکیب جامعی از عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای معلمان بر اساس ترجمان کیفی مطالعات است.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

گام یک: تنظیم سؤال‌های پژوهش

مطابق با گام نخست پژوهش ابتدا به تنظیم سؤال پژوهش پرداخته می‌شود. برای تنظیم سؤال پژوهش اولین گام برای محققان تمرکز بر چه چیزی (What) مطالعه است که از طریق جواب دادن به سؤالات پژوهش حاصل می‌گردد. مقالات مطالعه شده در این تحقیق از سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۲۳ است. در این پژوهش، روش تحلیل اسنادی یعنی تحلیل داده‌هایی که به‌صورت ثانویه است مورد استفاده قرار گرفته است. محقق با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب که وارد فرایند فراترکیب (Inclusion) و مقالاتی که از فرایند خارج می‌شوند (xclusion) را شناسایی و مشخص می‌کند.

جدول شماره (۵): سؤالات پژوهش - تحلیل فراترکیب

شاخص‌ها	پرسش‌های پژوهش
چه چیزی (What)	۱- وضعیت یافته‌های ادبیات نظری پیشین در مورد بالندگی حرفه‌ای معلمان چگونه است؟ ۲- ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای معلمان کدامند؟ ۳- اولویت‌بندی مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای معلمان چگونه است؟ ۴- الگوی جامع بالندگی حرفه‌ای معلمان کدام است؟
جامعه مطالعه (Who)	جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به الگوی بالندگی حرفه‌ای کدام است؟
محدوده زمانی (When)	موارد فوق در چه دوره زمانی بررسی و جستجو شدند؟
چگونه (How)	چه روشی برای فراهم کردن مطالعات استفاده شده است؟

با پاسخ به سؤال مربوط به شاخص چه چیزی، ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بالندگی حرفه‌ای معلمان مشخص می‌شود. بعد از تعیین هدف اولیه مطالعه پژوهش باید پارامترهای موضوعی (چه چیزی)، جمعیتی (چه کسی) زمانی (کی) و روش‌شناسی (چگونه) مشخص شود. این پارامترها معیارهای پذیرش و عدم پذیرش مطالعات را مشخص می‌کنند.

۱- تعیین پارامتر موضوعی

مشخص می‌کند که چه چیزی مطالعه خواهد شد. در پژوهش جاری تمامی مطالعاتی که به ارائه مدل یا چارچوب بالندگی حرفه‌ای معلمان پرداخته‌اند و یا اجزا و مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای معلمان را مورد مطالعه قرار دادند بررسی خواهند شد.

۲- تعیین پارامتر جمعیتی

در این بخش جامعه مورد مطالعه مشخص می‌شود. در این پژوهش جامعه مورد مطالعه، کلیه پژوهش‌های منتشر شده در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی هستند؛ که بر اساس کلیدواژه‌های تعریف شده به منظور دستیابی به نمونه‌ای که اشباع نظری را موجب شود، پیمایش شده مرتبط‌ترین مطالعات با استفاده از رویکردی هدفمند انتخاب شدند.

۳- تعیین پارامتر زمانی

با کمک این پارامتر بازه زمانی برای مطالعه تعریف می‌شود. در پژوهش جاری با توجه به تاریخچه موضوع بالندگی حرفه‌ای معلمان بازه زمانی به سال‌های ۲۰۰۰ - ۲۰۲۳ محدود شده است.

۴- تعیین پارامتر روش‌شناختی

در این بخش روش‌های مورد استفاده در مطالعات مشخص می‌شوند. از لحاظ روش‌ها نیز تمامی مطالعات با روش کیفی و نیز نتایج پژوهش‌های کمی مورد نظر است.

گام دوم بررسی متون به صورت نظام‌مند

در این مرحله محقق جستجوی سامانمند خود را بر مقالات منتشر شده در ژورنال‌های مختلف متمرکز می‌کند و کلمات کلیدی مرتبط را انتخاب می‌کند. در سرتاسر تحقیق، تعاریف، واژه‌های جستجو یا چارچوب زمانی به‌طور مستمر دوباره ارزیابی می‌شود. در انتها محقق مجموعه‌ای از جستجوهای برخط را انجام می‌دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند. برای هر مقاله مشخص، محقق نسخه‌ای را از متن کامل مقاله همراه با فهرستی از تمام منابع دائلود می‌کند، سپس منابع منتخب دیگری را برای بازنگری بررسی می‌کند. همچنین واژه‌های جستجوی جدیدی را نیز برای جستجو در اینترنت شناسایی می‌کند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده می‌شود. این اسناد و مدارک شامل کلیه پژوهش‌های صورت گرفته و در دسترس درزمینه‌ی بالندگی حرفه‌ای معلمان است. این نحوه گردآوری داده‌ها به تحلیل اسنادی نیز معروف است؛ که محقق با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب که وارد فرایند فراترکیب و مقالاتی که از فرایند خارج می‌شود را شناسایی و مشخص می‌کند.

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری اطلاعات مجلات علمی داوری شده و ژورنال‌هایی در زمینه مدیریت آموزشی، بالندگی حرفه‌ای معلمان است و مرتبط‌ترین مطالعات با استفاده از رویکردی هدفمند انتخاب شدند. برای جستجوی متون پژوهشی از کلیدواژه‌های مختلفی استفاده شد. کلمات کلیدی برای جستجو، بالندگی حرفه‌ای معلمان، توسعه حرفه‌ای، بهسازی، تعالی است. بررسی کلیدواژه‌ها از طریق جستجوی عنوان، متن، چکیده، کلمات کلیدی و متن مقالات به صورت جداگانه از پایگاه اطلاعاتی نظیر امرالد، اسکوپوس، گوگل اسکولار، الزیور، سید، مگیران و پایگاه علوم انجام شد. معیار ورود به مطالعه اصلی، پیدا کردن داده‌های غنی از مطالعات درزمینه‌ی بالندگی حرفه‌ای معلمان به زبان فارسی و انگلیسی است در گام نخست پایگاه‌های داده با استفاده از واژگان و اصطلاحات کلیدی جستجو شدند و تمامی مقاله‌ها بر اساس ارتباط عنوان مقاله با آن‌ها در یک فایل صفحه گسترده جمع‌آوری شدند. تلاش بر این بود تا مقاله‌هایی باکیفیت بالا در پژوهش گنجانده شود در نتیجه جستجو بررسی پایگاه‌های داده، ژورنال‌ها و موتورهای جستجوی استفاده از نظر متخصصان بر اساس واژه‌های کلیدی مورد نظر، ۲۱ مقاله یافت شد.



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

جدول شماره (۶): واژه‌های جستجو

انگلیسی	فارسی
Development Professional	بالندگی حرفه‌ای
Professional growth	رشد حرفه‌ای
professional development	توسعه حرفه‌ای
development	بهسازی
Excellence	تعالی

گام سوم جستجو انتخاب مقالات مناسب

در ابتدای فرآیند جستجو محقق مشخص می‌کند آیا مقالات یافت شده متناسب با سؤال تحقیق است یا خیر. به‌منظور رسیدن به این هدف مجموعه مطالعات منتخب را چندین بار مورد بازبینی قرار داد. در این مرحله محقق به بررسی و شناسایی مقاله‌های مربوطه بر اساس معیارهایی چون محدوده جغرافیایی، زبان مطالعات، زمان مطالعات، روش‌های مطالعه، جامعه مورد مطالعه، شرایط مورد مطالعه، نوع مطالعه و پرداخت. سپس برای انتخاب مقاله‌های مناسب پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، جزییات مقاله (نام نویسنده، سال دسترسی و روش پژوهش) را در نظر گرفته و رویه‌ای به شرح زیر را دنبال می‌کند. ابتدا عنوان مقالات مرور شدند و مقالاتی که با سؤال و هدف تحقیق تناسبی نداشتند حذف شدند. در مرحله بعد چکیده مقالاتی که از مرحله قبل باقیمانده‌اند بررسی شدند و در این مرحله نیز مقالات نامربوط حذف شدند. در حین انجام این فرآیند تعداد مقالات کاهش یافت. پس از آن مقالات را بر اساس محتوا و به عبارتی کل متن مقاله را مطالعه کرده و مقالاتی نیز در این مرحله رد شدند. در انتها مقالات باقیمانده دوباره با دقت بررسی شدند و آن‌هایی که فاقد نام نویسنده و یا جزییات مربوط به مقاله است کنار گذارده شدند. در نهایت تعداد مقالات باقی‌مانده وارد گام بعدی روش فراترکیب شدند و سپس بررسی محتوی و کیفیت مقالات صورت گرفت.

ارزیابی کیفیت روش‌شناختی مقالات

به‌محض اینکه مقالات در ارتباط با پارامترهای مورد مطالعه بررسی شد، در اقدام بعدی باید کیفیت روش‌شناختی مطالعات ارزیابی شود. هدف از این گام حذف مقالاتی است که محقق به یافته‌های ارائه‌شده اعتمادی نداشته باشد. بنابراین ممکن است مقاله‌ای که باید در تلفیق وجود داشته باشد را رد کند. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه تحقیق کیفی استفاده می‌شود برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی «کسپ»^۱ است. ارزیابی حیاتی، یک عنصر کلیدی در مرور سامانمند است که به ارزیابی کامل تحقیقات می‌پردازد تا بهترین مقالات را در یک موضوع خاص مشخص کند (کروو شپارد، ۲۰۱۱). این ابزار عدم اطمینان را کاهش می‌دهد (کلین، ۲۰۰۶) و به محقق کمک می‌کند تا مفهوم تحقیق کیفی را دریابد این ابزار شامل ده سؤال است که تلاش می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی تحقیق مشخص شود (جدول ۷).

^۱ Critical Appraisal Skills Programme (CASP)

جدول شماره (۷): معیارهای ارزیابی کیفیت روش‌شناختی مطالعات بر اساس روش روبریک (جنیل، ۲۰۱۵)

وضوح اهداف و اهمیت پژوهش	مؤلف، ۱. اهداف پژوهش ۲. اهمیت و ضرورت پژوهش ۳. رابطه پژوهش با سایر پژوهش‌ها، ۴. ارجاعات پشتیبانی‌کننده از پژوهش را به‌وضوح بیان کرده است؟
تناسب و تطابق روش پژوهش	مؤلف، ۱. تناسب روش پژوهش به‌صورت کلی و در ارتباط با اهداف پژوهش ۲. تطابق روش انتخاب‌شده با سؤال‌های پژوهش و ۳. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است؟
تناسب و تطابق طرح پژوهش	مؤلف ۱. طرح پژوهش ۲. تناسب طرح پژوهش با اهداف ۳. توضیح نحوه زمان و چرایی طرح انتخاب‌شده ۴. تطابق طرح پیاده‌شده و طرح انتخاب‌شده. ۵. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است.
تناسب روش انتخاب مشارکت‌کنندگان	مؤلف ۱. استراتژی نمونه‌گیری ۲. توجیه تناسب اهداف با طرح مطالعه ۳. فرایندها و خروجی‌های استراتژی عضوگیری ۴. مشارکت‌کنندگان در مطالعه. ۵. توضیح نحوه زمان، مکان و چرایی انتخاب مشارکت‌کنندگان و ۶. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است؟
تناسب روش جمع‌آوری داده‌ها	مؤلف ۱. نحوه جمع‌آوری و پردازش اطلاعات ۲. کسانی که داده‌ها را جمع‌آوری و پردازش کرده‌اند ۳. نحوه ارتباط فرایند جمع‌آوری اطلاعات با مسائل پژوهش ۴. و توجیه تنظیمات جمع‌آوری اطلاعات ۵. دلیل تغییر احتمالی شیوه‌های جمع‌آوری اطلاعات در حین پژوهش ۶. دستیابی احتمالی به اشباع داده‌ها و ۷. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است؟
رابطه پژوهشگر و مشاهده‌کنندگان ملاحظات اخلاقی	مؤلف ۱. رابط پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان ۲. نحوه حل مشکل در حین پژوهش ۳. نحوه پاسخ به وقایع در حین پژوهش و تأثیر آن‌ها بر طرح پژوهش و ۴. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌خوبی بیان نموده است. مؤلف ۱. نحوه توجه به مسائل اخلاقی ۲. ارائه جزییات در خصوص آشنا کردن مشارکت‌کنندگان در پژوهش به‌منظور قضاوت در خصوص معیارهای اخلاقی ۳. توضیح مسائل احتمالی حین پژوهش مانند محرمانگی و تأثیر احتمالی پژوهش بر مشارکت‌کنندگان ۴. نحوه اثبات از طریق کمیته اخلاقی و ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است.
دقت تجزیه و تحلیل	مؤلف ۱. نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها و شخص انجام دهنده ۲. توصیف فرایند تجزیه و تحلیل ۳. ارتباط روش تجزیه و تحلیل با طرح پژوهش ۴. نحوه برخورد با داده‌های متناقض ۵. سیستم کنترل کیفیت مورد استفاده انتخاب داده‌های مناسب برای ارائه ۶؛ و ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است
بیان روشن یافته‌ها	مؤلف، ۱. یافته‌های عینی ۲. پشتیبانی کافی از یافته‌ها به‌وسیله داده‌ها ۳. ارائه مباحث لازم موافق یا مخالف با یافته‌های پژوهشگر ۴. بحث در خصوص اعتبار یافته‌ها ۵. ارتباط یافته‌ها با سؤال‌های پژوهش را به‌خوبی بیان کرده است
ارزش پژوهش	مؤلف ۱. ارزش پژوهش ۲. محدودیت‌های یافته‌های پژوهش ۳. میزان سهم پژوهش در دانش موجود یا درک پدیده ۴. ارتباط یافته‌ها با ادبیات پژوهش ۵. شناسایی حوزه‌های لازم برای پژوهش بیشتر ۵. بحث در خصوص تعمیم نتایج به جوامع دیگر و سایر روش‌های استفاده از نتایج پژوهش ۶. ارجاعات پشتیبانی‌کننده را به‌وضوح بیان کرده است.

در این مرحله محقق به هر کدام از این سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد و سپس یک فرم را ایجاد می‌کند؛ بنابراین او می‌تواند امتیازاتی را که به هر مقاله می‌دهد جمع کند و نتایج را ارزیابی کند. هنگام استفاده از این ابزار محقق مقاله را به صورت کامل می‌خواند تا از محتوا آگاهی دوباره پیدا کرده، سپس بر یک معیار CASP مانند هدف تحقیق، در یک زمان تمرکز می‌کند و تلاش می‌کند تا مدرک و دلیل مستقیمی به تصویر منتخب از مقاله مربوط به معیار اصلی مانند، هدف و معیارهای فرعی آن مانند، آیا نویسنده ارتباط هدف را برقرار کرده است؟ معین کند. به منظور ایجاد یک رد ممیزی محقق به طور الکترونیکی نقل قول‌های نمونه را از مقاله به عنوان مدرک و دلیل عملکرد نویسنده حذف می‌کند و سپس منتخب‌ها را در سطر مناسب در ستون توضیحات کپی می‌کند و شماره‌های صفحه را از مقاله، جایی که مدرک و دلیل قرار داشت اضافه می‌کنند. اگر محقق دریابد که عملکرد نویسنده در هر زمینه‌ای ناکاراست، در ستون توضیحات CASP یادداشتی را قرار می‌دهد و در آن مسئله مورد نظر را شرح داده و امتیاز معیار ویژه را بر اساس اندازه و وسعت نقایص یادداشت شده خود پایین می‌آورد. او با تمام ۱۰ معیار CASP ادامه داده و پس امتیاز کلی را جدول بندی می‌کند. بر اساس امتیاز کلی و ماهیت مدرک پشتیبانی کننده در محتوا با هر نوع نواقص یادداشت شده محقق تصمیم بر پذیرش یا عدم پذیرش مقاله می‌گیرد.

بر اساس مقیاس ۵۱ امتیازی CASP روبریک، محقق سیستم امتیاز بندی زیر را مطرح می‌کند و هر مقاله‌ای را که پایین تر از امتیاز خیلی خوب پایین تر از (۳۱) است را حذف می‌کند. جدول ۵-۳ امتیازهای معیارهای ارزیابی کیفیت روش شناختی روبریک (جنبل، ۲۰۱۵).

جدول (۸): امتیازهای معیارهای ارزیابی کیفیت روش شناختی روبریک (جنبل، ۲۰۱۵)

امتیاز	سطح کیفیت	معیار ارزیابی
۵	عالی	مؤلف به همه موارد ذکر شده توجه کرده است.
۴	خیلی خوب	مؤلف به اکثر موارد ذکر شده توجه کرده است.
۳	خوب	مؤلف به برخی موارد ذکر شده توجه کرده است.
۲	متوسط	مؤلف به تعداد کمی از موارد ذکر شده توجه کرده است.
۱	ضعیف	مؤلف به هیچ یک از موارد ذکر شده توجه نکرده است.



۵- بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی مدیریت بالندگی حرفه‌ای معلمان با رویکرد فراترکیب بود. در پژوهش حاضر اعتبار یافته‌های حاصل از پژوهش کیفی فراترکیب با استفاده از رویه‌های ارائه‌شده توسط سندولسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شده و می‌توان بیان کرد یافته‌های روش فراترکیب ارائه‌شده از هر چهار نوع اعتبار توصیفی، تفسیری، نظری و عملی نیز برخوردار است. یافته‌های تحقیق نشان داد که برای بالندگی حرفه‌ای معلمان حداقل می‌بایست به ۸ بعد اساسی توجه نمود. این ابعاد عبارت‌اند از: تدریس، آموزش، امکانات، ارزشیابی، محتوا، فناوری، تخصص، دوره ضمن خدمت است. در ضمن مؤلفه‌ها و نیازهای مربوط به هر کدام از این عامل‌ها بررسی شده است که در قالب نیازهای آموزشی و نیازهای غیر آموزشی استخراج گردیده است. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان اشاره کرد که از نظر روش فقط با فرا ترکیب انجام شد و نتایج این پژوهش بر اساس اعتبار مطالعات قبلی وابسته بود. همچنین، تعداد مقالات دارای شرایط اندک بود که در این زمینه خلأ پژوهشی وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود محققان در آینده از روش‌های تلفیقی استفاده کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که وزارت آموزش و پرورش کارگروهی برای تبیین و اولویت‌بندی ابعاد مختلف بالندگی حرفه‌ای معلمان و مدیریت آن تشکیل دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع و مآخذ

- پور گلوی، محمدجواد. (۱۳۹۸). اهمیت و تأثیر استفاده از تجارب معلمان باسابقه در فرایند یاددهی یادگیری و تدریس اثربخش. در دومین اجلاس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی. [/https://civilica.com/doc/1041238](https://civilica.com/doc/1041238)
- یوسفی روشن، محمدرضا، و لرستانی، قاسم. (۱۳۸۴). طراحی ساختار نظام مستندسازی تجربیات سازمانی مدیران. مدرس علوم انسانی، ۹(۴۲)، ۲۳-۴۲. <https://www.sid.ir/paper/424987/fa>

Resources

- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (۲۰۱۶). E-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning. John Wiley & Sons.
- Clements, D. H., & Sarama, J. (۲۰۱۸). Learning and Teaching Early Math: The Learning Trajectories Approach (۲nd ed.). Routledge.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (۲۰۱۸). Inquiry as Stance: Practitioner Research for the Next Generation. Teachers College Press.
- Hattie, J., & Yates, G. C. R. (۲۰۱۹). Visible Learning and the Science of How We Learn. Routledge.
- Hiebert, J., & Morris, A. K. (۲۰۱۸). Teaching Mathematics for Understanding: An Analysis of Lessons Submitted by Teachers Seeking National Board Certification. The Elementary School Journal, ۱۱۸(۱), ۱-۲۲.
- Hiebert, J., Morris, A. K., Berk, D., & Jansen, A. (۲۰۰۷). Preparing teachers to learn from teaching. Journal of Teacher Education, ۵۸(۱), ۴۷-۶۱.
- Marzano, R. J., Pickering, D. J., & Heflebower, T. (۲۰۲۱). A Handbook for High Reliability Schools: The Next Step in School Reform. Marzano Resources.
- McTighe, J., & Wiggins, G. (۲۰۱۳). Essential Questions: Opening Doors to Student Understanding. ASCD.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (۲۰۱۹). Too Cool for School? No Way! Learning and Leading with Technology, ۳۸(۷), ۱۰-۱۴.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (۲۰۲۰). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. Teachers College Record, ۱۰۸(۶), ۱۰۱۷-۱۰۵۴.
- National Council of Teachers of Mathematics. (۲۰۱۰). Principles to Actions: Ensuring Mathematical Success for All. Reston, VA: NCTM.
- Noddings, N. (۲۰۱۸). Philosophy of Education. Routledge.
- Osterman, K. F., & Kottkamp, R. B. (۲۰۰۴). Reflective practice for educators: Professional development to improve student learning. Corwin Press.
- Pellegrino, J. W., Chudowsky, N., & Glaser, R. (۲۰۱۸). Knowing What Students Know: The Science and Design of Educational Assessment. National Academies Press.
- Polya, G. (۲۰۱۸). How to Solve It: A New Aspect of Mathematical Method (۲nd ed.). Princeton University Press.
- Puentedura, R. R. (۲۰۱۹). SAMR: A contextualized introduction. In Education technology, change, and theory (pp. ۳۳-۴۸). Springer.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۱۹). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press.
- Smith, P. L., & Ragan, T. J. (۲۰۱۹). Instructional Design. John Wiley & Sons.
- Tomlinson, C. A. (۲۰۱۷). How to Differentiate Instruction in Academically Diverse Classrooms. ASCD.



Analyzing the Dimensions and Components

Of

Teachers' Professional Growth Management Model

Jabbar Rezaei

PhD student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
rezaee.j@yahoo.com

Sepideh Jafari

Assistant Professor, Department of Educational Management, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran
jafari@vatanmail.ir

Frank Omidian

Assistant Professor, Department of Educational Management, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran
omidian.۲۰۱۳@gmail.com
ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۲-۰۵۱۳-۷۰۹۵

Received: ۰۶ September ۲۰۲۴ | Revised: ۱۶ November ۲۰۲۴ | Accepted: ۲۸ November ۲۰۲۴

Abstract

The main goal of this research was to analyze the dimensions and components of the teachers' professional growth management model. The current research was placed in the qualitative research group in terms of its practical purpose and in terms of the nature of the data and analysis style and it was a meta-composite method.

The data collection method in this research is based on documentary information. The research data were collected and analyzed using meta-composite method in order to collect data related to the research that all the studies have been done in the field of teachers' professional

growth and then extract and identify the components affecting it in these studies using the seven-step method of Sandolski and Barroso (۲۰۰۷) was used.

The findings of the research showed that for the professional growth of teachers, attention should be paid to at least ۸ basic dimensions. These dimensions are: teaching, training, facilities, evaluation, content, technology, expertise, in-service course. In addition, the components and needs related to each of these factors have been examined, which have been extracted in the form of educational needs and non-educational needs. Based on the results, it can be said that the growth of teachers has different dimensions, so the planners of the education system can pay attention to these dimensions and act in order to increase and better manage the growth of teachers.

Keywords: Professional Growth, Teachers, Hybrid Approach

