

تبیین شاخصهای توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش و مبانی دینی

بنت‌الهدی سادات حسینیان قمصری^۱ © دکتر محمدرضا نیلی^۲ © دکتر فریدون شریفیان^۳

چکیده:

توسعه حرفه‌ای معلمان نقشی مهم در پویایی سیستمهای آموزشی دارد. از سویی شناخت شاخصهای اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای زمینه طراحی الگوهای جامع توسعه حرفه‌ای را فراهم می‌سازد. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصهای توسعه حرفه‌ای معلمان در اسناد بالادستی نظام آموزشی کشور و مبانی دینی انجام شده است. در این پژوهش از روش تحلیل محتوا براساس رویکرد گال و همکاران (۱۹۹۴) استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش و مبانی و کتابهای دینی بودند که نمونه مورد نظر با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و پایش متنی اسناد انتخاب شده و شامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، برنامه درسی ملی (۱۳۹۱)، سیاستهای کلی تحول در آموزش و پرورش (۱۳۹۲)، سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸)، کتاب التوحید (۱۳۹۸)، کتاب عیون الاخبار الرضا (ع) (۱۳۷۲) و کتاب الارشاد (۱۴۱۳) بوده است. تحلیل اسناد مورد مطالعه شاخصهای توسعه حرفه‌ای را در سه بعد اصلی رفتاری (مشمتمل بر ویژگیهای معلمان و مدرسان دوره‌های ضمن خدمت)، ویژگیهای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (مشمتمل بر محورهای ویژگیهای اهداف دوره‌های توسعه حرفه‌ای، راهبردها و رویکردهای نوین توسعه حرفه‌ای، ویژگیهای برنامه‌ها و ارزشیابی توسعه حرفه‌ای معلمان) و ویژگیهای سازمانی (مشمتمل بر محورهای نظارت و ارزیابی، مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی) مورد سازماندهی قرار داده است. از این رو، به منظور طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان، باید ابعاد انسانی، سازمانی و برنامه‌ای مورد توجه قرار گیرند.

کلیدواژگان: توسعه حرفه‌ای، معلمان، اسناد بالادستی، مبانی دینی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۹

این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول است.

۱. دانش‌آموخته دوره دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول) Email: m.nili.a@edu.ui.ac.ir

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

با تسریع فرایند جهانی شدن و افزایش رقابتها در سطح بین‌المللی، منابع انسانی شایسته‌ای که بتوانند نظامهای متبوع خود را با چالشهای ناشی از این تحولات سازگار سازند، اهمیتی فزاینده یافته است. در سطح سازمانها، مدیریت منابع انسانی و توجه به نیروی انسانی به مثابه عاملی مهم در راستای موفقیت سازمانی به‌شمار می‌آید. تفاوت بین سازمانهای کارآمد و ناکارآمد در نتیجه تفاوتی است که بین نیروی انسانی شایسته آنها وجود دارد (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳). نیروی کار شایسته و برخوردار از دانش و مهارت کافی را می‌توان یکی از مهم‌ترین و قابل‌اعتمادترین منابع مزیت رقابتی در سازمانها قلمداد کرد. مسئله تنها انتخاب و استخدام کارکنان شایسته نیست، بلکه حفظ و ارتقای افراد است که می‌تواند به لحاظ رقابتی برای سازمانها برتری ایجاد کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۹).

سازمان آموزش و پرورش، با توجه به رسالتی که به‌عهده دارند، از سازمانهای تأثیرگذار در جوامع است. یکی از مسائل اساسی در آموزش و پرورش با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی به‌ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است و منظور از تقویت نیروی انسانی، افزایش دانش، مهارتها، تواناییها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت، جز در سایه توسعه حرفه‌ای^۱ و یادگیری مهارتهای حرفه‌ای امکان‌پذیر نیست (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۷). معلمان، از مهم‌ترین متغیرهای نیازمند تغییر به‌منظور بهبود دستگاههای آموزشی شناخته می‌شوند. این نقش توسعه حرفه‌ای معلمان را به یکی از حوزه‌های در حال رشد و چالش‌برانگیز تبدیل کرده است (ویلگاس-ریمرز^۲، ۲۰۰۳). عملکرد کارکنان نقش حیاتی در فرایند موفقیت‌های سازمان دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

توسعه در لغت به معنای رشد تدریجی در جهت قدرتمندتر شدن، پیشرفته‌تر شدن و حتی بزرگ‌تر شدن است (بیکر^۳ و همکاران، ۲۰۱۸) و توسعه حرفه‌ای، به معنای توسعه یک فرد در نقش حرفه‌ای و شغلی آن است. توسعه حرفه‌ای شامل تجربیات رسمی و غیررسمی است (گانسر^۴، ۲۰۰۰)؛ بنابراین مفهوم توسعه حرفه‌ای، گسترده‌تر از توسعه شغلی است چراکه توسعه شغلی، تنها بر جنبه رسمی رشد حرفه‌ای اتکا دارد و چرخه شغلی را شامل می‌شود (شیربگی و نصیری‌نیا، ۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای شامل فرایندهایی است که به توسعه دانش، مهارتها، ارزشها و نگرشهای حرفه‌ای اعضا کمک می‌کنند (کاهرامان و کوزو^۵، ۲۰۱۶). توسعه حرفه‌ای حیطه‌ای از فعالیت‌هایی همچون، ایجاد دگرگونی و بهبود کیفیت، تسهیل توسعه مهارتهای نو، بهبود دانش، مهارتها و تواناییهای موجود، ایجاد اعتمادبه‌نفس و انگیزه در افراد، تسهیل تجارب مبتنی بر دانش و علم، افزایش توان سازگاری افراد، کاهش مقاومت در برابر تغییر، افزایش

1. Teacher Professional Development
2. Villegas-Reimers
3. Baker
4. Ganser
5. Kahraman & Kuzu

نگهداری منابع انسانی و به وجود آوردن سطوح بالای تعهد سازمانی را شامل می‌شود (روشه^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان توسعه حرفه‌ای معلمان نیز، مفهوم توسعه حرفه‌ای را به فعالیتهای آموزشی و مرتبط با حیطه حرفه‌ای یاددهی-یادگیری بسط می‌دهد (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۹). گاسکی^۲ (۲۰۰۰) در تعریف از توسعه حرفه‌ای معلمان، آن را فرایندها و فعالیتهای برنامه‌ریزی شده برای افزایش دانش، مهارت و نگرش معلمان می‌داند که در نهایت موجب بهبود یادگیری دانش آموزان می‌شود. این تعریف، دامنه‌ای گسترده را برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، اما در رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، بر ظرفیتهای یادگیری مادام‌العمر تأکید شده است و از دیدگاه بلندمدت نسبت به این فعالیت نگرسته می‌شود، به شکلی که یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند که طیفی وسیع از فعالیتها از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی آنان را در بر می‌گیرد (محمدی و حسینی، ۱۳۹۸). در همین راستا گروه تعلیم و تربیت دانشگاه مرینند، توسعه حرفه‌ای را فرایند مداوم و پیوسته بهبود در زمینه استانداردهای بالای آموزشی و شهروندی برای تمامی معلمان دانسته و بیان می‌کند که توسعه حرفه‌ای، ظرفیت و پتانسیل تمامی معلمان در راستای یادگیری-یاددهی مادام‌العمر را افزایش می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر توسعه حرفه‌ای به مثابه سفری دائمی و مادام‌العمر برای یادگیری است که ماحصل این سفر، بهبود عملکرد معلم، توانایی اتخاذ تصمیمات صحیح و بهنگام در مواجهه با مشکلات کلاس درس و در معنای عام «خرد علمی» است؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای را می‌توان همان توسعه خرد علمی قلمداد کرد که به فرایندهایی همچون تصمیم‌گیری درست و اخلاقی می‌انجامد و بر فرایندهای آن تأثیر می‌گذارد (ملکی، ۱۳۹۷).

افزون بر این، توسعه حرفه‌ای بر درک مثبت (هریس^۳ و همکاران، ۲۰۱۱)، مدیریت کلاس درس (نینلاوان^۴، ۲۰۱۵)، باورها و رفتارهای ارتباطی معلمان (سدووا^۵ و همکاران، ۲۰۱۶)، افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمونهای استاندارد (زجاجی و همکاران، ۱۳۹۶؛ بوچینسکی و هانسن^۶، ۲۰۱۰)، تسلط عمیق بر محتوای چالش برانگیز، تفکر انتقادی، حل مسائل پیچیده، ارتباط مؤثر و همکاری، خودهدایتی (دارلینگ-هاموند^۷ و همکاران، ۲۰۱۷)، سواد اطلاعاتی معلمان (کاشی‌نهنجی و همکاران، ۱۳۹۷؛ کوگان و مارتزوکو^۸، ۲۰۱۸)، خودکارآمدی معلمان (پوررحیم و حسین‌پور، ۱۳۹۹؛ حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸)، انگیزش معلمان (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۸) و آگاهی فرامفهومی و نظام شناختی تجربه‌بنیاد (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۹) مؤثر است.

1. Roche
2. Gusky
3. Harris
4. Ninlawan
5. Sedova
6. Buczynski & Hansen
7. Darling-Hammond
8. Cogan & Martzoukou

همان‌طور که اشاره شد توسعه حرفه‌ای یکی از حیطه‌های درخور توجه در راستای رشد همه‌جانبه، بالندگی معلمان و تغییرات نظام آموزشی است (واپرز و همکاران، ۱۳۹۸؛ اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۸؛ کادرو-اسمیت^۱، ۲۰۲۰؛ کارکابی^۲، ۲۰۲۱) که در اسناد بالادستی نظام آموزشی جمهوری اسلامی ایران، به‌ویژه سند تحول بنیادین مورد اشاره قرار گرفته است، به شکلی که سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) در قالب بیانیه ارزشها و راهبردهای کلان بر ارتقای کیفیت آموزشی معلمان به‌منظور توسعه مستمر شایستگیهای تربیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان و طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای در آموزش و پرورش تأکید کرده است. از سوی دیگر در آموزه‌های دین اسلام نیز رشدیافتگی حرفه‌ای مورد تأکید است، به‌طوری‌که در بخش قابل‌توجهی از متون اسلامی، هم از نظر توجه به راهبرد و هم مبانی، به رویکردهای آموزش و بهسازی نیروی انسانی اشاراتی مستقیم و غیرمستقیم شده است. اما باوجود تأکیدات صورت پذیرفته و افزایش تمرکز بر موضوع توسعه حرفه‌ای، مروری کوتاه بر شاخصها، ابعاد و مؤلفه‌های آن نشان‌دهنده آن است که علی‌رغم وجود پژوهشهای گوناگون پیرامون این موضوع، به تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و آموزه‌های دین اسلام در این زمینه توجه نشده است و گسست پژوهشی در این زمینه وجود دارد. از این‌رو، در این پژوهش بر آن شدیم تا با تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و متون دینی به ارائه شاخصها و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان بپردازیم.

■ روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت توصیفی-تحلیلی است و در آن از روش تحلیل محتوا و بررسی اسناد استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه پژوهش اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش و مبانی و کتابهای دینی بودند که نمونه موردنظر با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و پایش متنی اسناد انتخاب‌شده و شامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، برنامه درسی ملی (۱۳۹۱)، سیاستهای کلی تحول در آموزش و پرورش (۱۳۹۲)، سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸)، کتاب التوحید نوشته ابن‌بابویه (۱۳۹۸)، کتاب عیون الاخبار الرضا (ع) نوشته ابن‌بابویه (۱۳۷۲) و کتاب‌الأرشاد نوشته شیخ مفید (۱۴۱۳ق) است. با توجه به هدف پژوهش تمامی اسناد به‌عنوان جامعه هدف مورد مطالعه قرار گرفته و از نمونه‌گیری استفاده نشده است. ابزار گردآوری داده و اطلاعات پژوهش فیش، نمون‌برگها و فرمهای محقق ساخته است.

در این پژوهش تحلیل محتوای اسناد با توجه به رویکرد گال و همکاران (۱۹۹۴) در پنج مرحله انجام شده است. در مرحله اول اسناد یادشده مورد مطالعه دقیق قرار گرفت و گزاره‌هایی استخراج شدند که انتظار می‌رفت بتوان از آنها کدهایی برای تدوین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان استفاده کرد. در مرحله دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب و سعی شد تا هر مقوله نماینده یک متغیر مجزا باشد که

1. Cadero-Smith

2. Karacabey

به اهداف پژوهش مربوط است. در مرحله سوم هر یک از گزاره‌های گردآوری شده برای قرار گرفتن در هر یک از مقوله‌ها نشانه‌گذاری شدند. به عبارت دیگر هر یک از گزاره‌های استخراج شده از اسناد فرادستی مورد بررسی قرار گرفت تا مشخص شود که آیا پدیده توصیف شده در آن، در یکی از مقوله‌های مورد نظر جای می‌گیرد یا خیر. در مرحله چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد. در کدگذاری باز، تمام داده‌ها بدون اینکه هیچ اولویتی برای آنها در نظر گرفته شود، تحلیل و در چند مقوله دسته‌بندی شدند و در کدگذاری محوری چندین مقوله اصلی انتخاب شدند تا بتوان سایر مقوله‌ها را از درون آنها استخراج کرد، سپس در کدهای منتخب سازمان یافتند. در نهایت داده‌ها پردازش و نتایج تفسیر شدند. روایی یافته‌ها با توجه به نظر صاحب‌نظران این حوزه به دست آمد. همچنین برای محاسبه ضریب پایایی یافته‌ها، از روش اسکات (۱۹۵۵) استفاده شده است. به این صورت که سیاهه واریسی محتوا در اختیار چهار نفر از صاحب‌نظران قرار گرفته و ضریب توافق آنها بر اساس فرمول ذیل محاسبه شده است:

$$C.R = \frac{۴۱+۵۳+۴۹+۳۶}{۴ \times ۶۶} \times ۱۰۰ = ۶۷/۸ \quad C.R = \frac{\text{تعداد مقوله مورد های توافق}}{\text{تعداد کل مقوله ها}} \times ۱۰۰$$

بر اساس فرمول اسکات ضریب توافق میان صاحب‌نظران پیرامون فرم تحلیل ۶۷/۸ است که ضریب توافقی بالا و قابل ملاحظه است. در شکل شماره ۱ به نمونه‌ای از کدگذاریها اشاره شده است.

سیاستها و برنامه‌های رشد حرفه‌ای باید امکان انجام دادن فعالیتهای تحقیقاتی و پژوهشی و تبادل آنها را در سطح مدرسه، محلی، ملی و بین‌المللی، به‌منظور تولید دانش و ارتقا و توسعه هویت حرفه‌ای مربیان فراهم کند.

کدهای باز استخراج شده در این بخش از مصاحبه
(پژوهش-محوری) توجه به فعالیتهای پژوهشی

شکل ۱. نمونه‌ای از کدگذاریها

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌منزله فرایندی از روش علمی یکی از پایه‌های اساسی و اصلی هر پژوهش است. با توجه به هدف پژوهش که مشخص کردن مؤلفه‌ها و شاخصهای توسعه حرفه‌ای معلمان با توجه به اسناد بالادستی و مبنای دینی بود، هفت سند از اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت و مبنای دینی به‌منظور استخراج مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. در فرایند تحلیل یافته‌ها ابتدا کدهای باز شناسایی می‌شوند، سپس با تحلیل کیفی کدهای باز در کنار هم قرار می‌گیرند و با کدگذاری مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب و مؤلفه‌ها (کدهای محوری) استخراج می‌شوند. در ادامه برای دسته‌بندی مؤلفه‌های تربیت اخلاقی براساس یک مفهوم مشترک از طریق کدگذاری محوری

اقدام شده است که منجر به شناسایی سه بعد مهم شامل، ابعاد فرهنگی-اجتماعی، سیاسی-اقتصادی، شخصیتی و سازمانی شده است.

جدول ۱. شاخصها و محورهای توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای اسناد بالادستی آموزش و پرورش و مبنای اسلامی

کد منتخب	کد محوری	کد باز	اسناد
بعد رفتاری	معلم	خودانگیزخته	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۹۰:۱۳۹۸)
		انگیزش ذاتی	
		حکمت‌جو	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۹۰:۱۳۹۸)، برنامه درسی ملی (۱۳:۱۳۹۱)، ابن بابویه (۴۲۵:۱۳۹۸)
	تعامل‌گرا	گرایش به تعامل مثبت	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۰:۱۳۹۸)
		تعاملات با اجتماع	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۸:۱۳۹۸)
	مستقل	استقلال در یادگیری	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۷:۱۳۹۸)
	متعهد	مسئولیت‌پذیر	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۹۰:۱۳۹۸)
		تعهد حرفه‌ای	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۹۰:۱۳۹۸) و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		تعهد اخلاقی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۹۰:۱۳۹۸)، برنامه درسی ملی (۱۰:۱۳۹۱) و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، سیاستهای کلی تحول در آموزش و پرورش (۱۳۹۲)
		تعهد دینی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۳۷:۱۳۹۸) و برنامه درسی ملی (۱۰:۱۳۹۱)
		هویت حرفه‌ای	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸) و برنامه درسی ملی (۱۰:۱۳۹۱)
		تعهد ملی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱:۱۳۹۸)
مدرسان دوره‌ها	ابعاد شخصیتی	سبک یادگیری	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۰:۱۳۹۸)
		سواد رسانه‌ای معلم	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۳۸:۱۳۹۸) و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		باورهای معلم	● سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
	مهارت‌های حرفه‌ای	تخصص حرفه‌ای	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱:۱۳۹۸)
		هدایتگری	● سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)

جدول ۱. (ادامه)

کد منتخب	کد محوری	کد باز	اسناد
بعد رفتاری	مدرسان دوره‌ها	منتور	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۸:۱۳۹۸)
		الگوی رفتاری	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۸:۱۳۹۸)
		مهارت‌های ارتباطی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۰۰:۱۳۹۸)
	آراسته به فضائل انسانی	رفق و مدارا در روابط	● ابن‌بابویه (۱۳۹۸:ق: ۴۲۵)
		عدالت	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱:۱۳۹۸)
		صبر و متانت	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱:۱۳۹۸)
ویژگی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای	اهداف	انعطاف‌پذیر	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		دموکراتیک	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸: ۱۳)، سیاست‌های کلی تحول در آموزش و پرورش (۲:۱۳۹۲)
		پذیرش تمام فرهنگها	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱:۱۳۹۸)
	راهنماها و رویکردها	مدیریت دانش	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		انتقال تجارب فردی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		رویکردهای خودگردان	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
	رویکردهای مشارکتی	اقدام‌پژوهی فردی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۴:۱۳۹۸)
		تدریس پژوهی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۴:۱۳۹۸)
		رویکردهای گروهی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸: ۲۷)، سیاست‌های کلی تحول در آموزش و پرورش (۳:۱۳۹۲)
	واقع‌گرایی	مدارس حرفه‌ای	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		فرایندهای مبتنی بر محیط واقعی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		فرایند مبتنی بر کلاس درس	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)

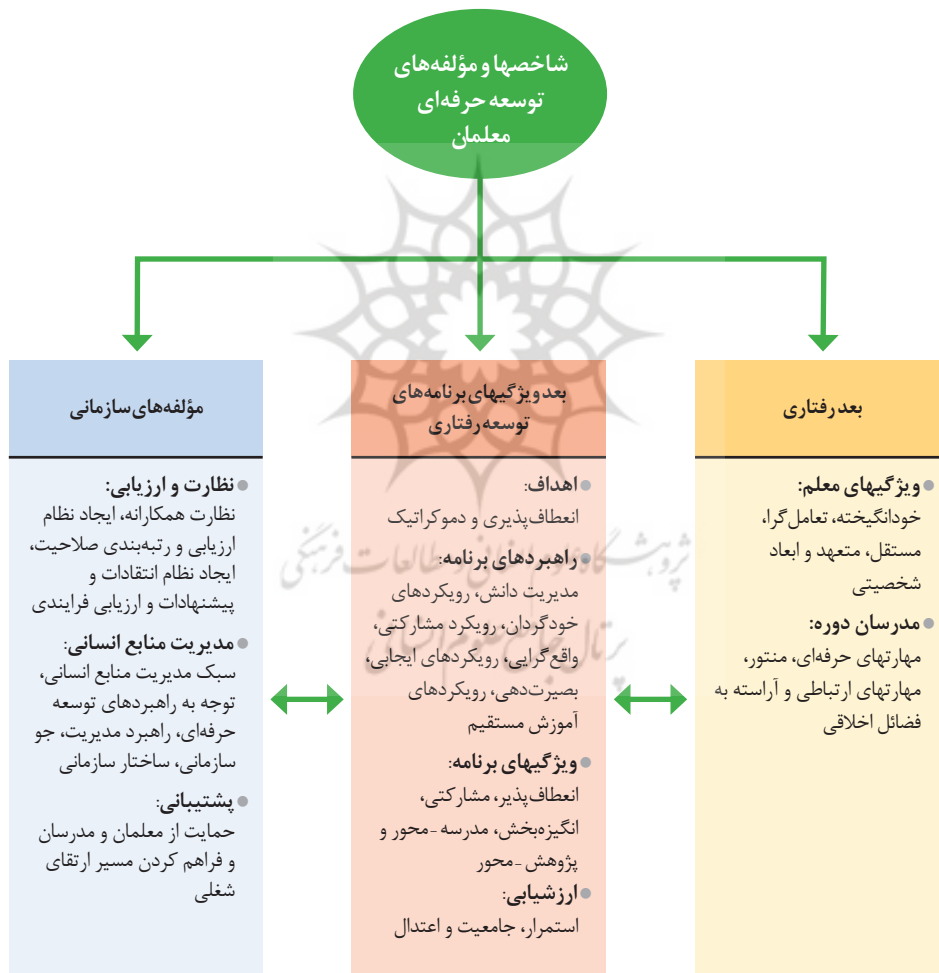
جدول ۱. (ادامه)

کد منتخب	کد محوری	کد باز	اسناد
ویژگی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای	راهنماها و رویکردها	رویکردهای ایجابی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) و مدرسی (۲۶۱:۱۳۶۷)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۶:۱۳۹۸)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
	بصیرت‌دهی	پرسش و پاسخ	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۳:۱۳۹۸)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۳:۱۳۹۸)، ابن بابویه (۳۶۶:۱۳۷۲)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۳:۱۳۹۸)
	مستقیم	موعظه	● ابن بابویه (۴۲۰:۱۳۹۸) و مفید (۳۱۵:۱۴۱۳)
		خطابه	● ابن بابویه (۴۲۰:۱۳۹۸)
	ویژگی برنامه	انعطاف‌پذیر	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		مشارکتی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
		انگیزش‌بخش	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)، ابن بابویه (۴۲۰:۱۳۹۸)
		مدرسه-محور	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸ و ۱۴)
		پژوهش-محور	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸): ۱۵، ۲۱، برنامه درسی ملی (۱۳:۱۳۹۱)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
ارزشیابی	استمرار	توجه به استمرار و پیوستگی و نظارت	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸): ۱۳ و ۱۵، برنامه درسی ملی (۱۳:۱۳۹۱)، سیاست‌های کلی تحول در آموزش و پرورش (۲:۱۳۹۲)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳:۱۳۹۸)
	اعتدال	اصل اعتدال	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۵:۱۳۹۸)
			● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۵:۱۳۹۸)

جدول ۱. (ادامه)

کد منتخب	کد محوری	کد باز	اسناد
مؤلفه‌های سازمانی	نظارت و ارزیابی	نظارت همکارانه	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۳۹۸: ۲۷)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، سیاستهای کلی تحول در آموزش و پرورش (۲: ۱۳۹۲)
		ایجاد نظام ارزیابی و رتبه‌بندی صلاحیت	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۷: ۱۳۹۸)
		ایجاد نظام انتقادات و پیشنهادات	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۳: ۱۳۹۸)
		ارزیابی فرایندی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۱: ۱۳۹۸)
	مدیریت منابع انسانی	سبک مدیریت و رهبری سازمان	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۱: ۱۳۹۸)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		توجه به راهبردهای توسعه حرفه‌ای	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۴: ۱۳۹۸)
		استراتژی آموزشی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۱: ۱۳۹۸)
		استراتژی بهسازی منابع انسانی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۴: ۱۳۹۸)
		جو سازمانی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۴: ۱۳۹۸)
		ساختار سازمانی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۴: ۱۳۹۸)
		برون‌سپاری خدمات آموزشی ضمن خدمات	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۵: ۱۳۹۸)
		توجه به کارراهه شغلی در سازمان	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۶: ۱۳۹۸)
	پشتیبانی	حمایت از معلمان	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۱: ۱۳۹۸)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		حمایت از مدرسان دوره‌ها	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۱۱: ۱۳۹۸)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		فراهم کردن مسیر ارتقای شغلی	● سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت (۲۰: ۱۳۹۸)

الگوی مفهومی و چارچوب نظری می‌تواند به فهم بهتر و اثربخش‌تر کمک کند. لذا می‌توان با فراترکیب شاخصها و مؤلفه‌های شناسایی شده در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان راه در سه بعد رفتاری، ویژگی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و مدیریت سازمانی طبقه‌بندی و تلفیق کرد، در نتیجه برای طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای شاخصها و مؤلفه‌های اسناد بالادستی و مبنای دینی هر یک از ابعاد باید مورد توجه قرار بگیرد. شکل شماره ۲ الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای اسناد بالادستی و مبنای دینی را نشان می‌دهد. همانطور که قابل مشاهده است تمام ابعاد با یکدیگر رابطه تعاملی دارند.



شکل ۲. شاخصها و مؤلفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای بر مبنای اسناد بالادستی آموزش و پرورش و مبنای دینی

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

ارتقای کیفیت معلم عنصر اصلی بهبود آموزش شناخته می‌شود. توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان به‌منزله راهکاری برای بهسازی منابع انسانی موجود در سازمانها از راهبردهای مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی است. توسعه حرفه‌ای دربرگیرنده تجربه‌های یادگیری رسمی و غیررسمی معلمان است که از بدو استخدام تا زمان بازنشستگی به‌دست می‌آورند (گنسر، ۲۰۰۰). هدف اساسی توسعه حرفه‌ای معلمان، تغییر کنشگری در آنهاست (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای معلمان موجب درک مثبت و تأثیر بر باورها و رفتار ارتباطی معلمان است (هریس و همکاران، ۲۰۱۱ و سدووا و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش حاضر باهدف شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصهای توسعه حرفه‌ای معلمان با توجه به اسناد بالادستی و مبنای دینی انجام گرفته است. مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در سه بعد رفتاری، ویژگی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و مؤلفه‌های سازمانی سازماندهی شده‌اند.

● **مؤلفه‌های رفتاری:** منظور از بعد رفتاری، همان رفتار انسانهاست. بنابراین بعد رفتاری، رفتار و روابط انسانی، ارتباطات و الگوهای خاص به هم پیوسته‌اند (الفدهلی^۱، ۲۰۰۸). بعد رفتاری در برگیرنده ویژگیهای شخصیتی معلم و مدرسان دوره‌های ضمن خدمت است. در زمینه ویژگیهای شخصیتی معلم، محورهایی چون خودانگیخته بودن معلم، تعامل‌گرا بودن، استقلال در یادگیری، تعهد معلم (شامل تعهد حرفه‌ای، سازمانی، اخلاقی، دینی و ملی) و ابعاد شخصیتی مورد شناسایی قرار گرفته است. در این زمینه یافته‌ها نشان‌دهنده نقش خودانگیختگی معلم و تعامل‌گرا بودن او در توسعه حرفه‌ای است. محور دیگر که در این زمینه مورد تأکید است ویژگیهای مدرسان دوره‌های ضمن خدمت است در این زمینه محورهایی چون مهارتهای حرفه‌ای، متور بودن، مهارتهای ارتباطی و آراستگی به فضائل انسانی مورد تأکید است. ویژگی مدرسان دوره‌های ضمن خدمت نقشی مهم در اثربخشی دوره‌ها دارد، از این رو توجه به آن به‌عنوان عنصری اثربخش در بهبود توسعه حرفه‌ای معلمان شناخته می‌شود. در این میان نقش متور بودن مدرسان دربرگیرنده ابعاد و شاخصهای زیادی است که باید به آن توجه شود. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهشهای کوشینگ^۲ (۲۰۲۱)، آرتمن^۳ (۲۰۲۰) و الر و الر^۴ (۲۰۱۷) همراستا است.

● **ویژگیهای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای:** برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نقشی مهم در پیشبرد اهداف توسعه حرفه‌ای دارد. ویژگی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دارای ابعادی چون اهداف، راهبردها و رویکردها، ویژگیهای برنامه و ارزشیابی است. در زمینه اهداف محورهایی چون انعطاف‌پذیری

1. Al-Fadhli
2. Cushing
3. Artman
4. Eller, J. F. & Eller, S. A.

و دموکراتیک بودن اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. این مهم مؤید آن است که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای باید طبق نظر معلمان تنظیم شوند و در این زمینه دیدگاه معلمان مورد توجه قرار داده شود. راهبردهای و رویکردهای مورد شناسایی قرار گرفته شده شامل مدیریت دانش سازمانی و پداگوژیک، رویکردهای خودگردان در توسعه حرفه‌ای، رویکردهای مشارکتی، واقع‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، رویکردهای ایجابی، بصیرت‌دهی و رویکردهای مستقیم در توسعه حرفه‌ای معلمان است. توجه به تنوع رویکردهای توسعه حرفه‌ای می‌تواند راهگشای سطح متفاوت و وسیع نیازهای معلمان باشد و این مهم تأکید بر آن دارد که توسعه حرفه‌ای نباید و نمی‌تواند تنها محدود به رویکردی خاص باشد.

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با توجه به شاخصهای شناسایی شده در بررسی اسناد بالادستی آموزش و پرورش و مبنای دینی دارای ویژگیهایی چون انعطاف‌پذیری برنامه‌ها، مشارکتی بودن، انگیزش‌بخش بودن برنامه‌ها، مدرسه-محور بودن برنامه و پژوهش-محور بودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است. تأکید بر شاخصهایی چون مدرسه-محوری و پژوهش-محوری برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نشان‌دهنده توجه اسناد بالادستی آموزش و پرورش به رویکردهای شخصی‌سازی شده برای معلمان در بستر محیط آموزشی است. بعد دیگر شناسایی شده در زمینه برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان شامل ارزشیابی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و بسترهای آن است. در این زمینه محورهایی چون استمرار ارزشیابی، جامعیت و اعتدال مورد توجه است. توجه به ارزیابی جامع و مستمر برنامه‌های توسعه زمینه بهبود برنامه‌ها را فراهم می‌آورد. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهشهای کوشینگ (۲۰۲۱)، (چنگ^۱، ۲۰۱۷)، سدووا و همکاران (۲۰۱۶) و خنیفر و همکاران (۱۴۰۰) و حسینیان و همکاران (۱۳۹۹) همراستا است.

● **مؤلفه‌های سازمانی:** امروزه توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمانهای آموزشی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان است (چنگ، ۲۰۱۷). در بعد سازمانی تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و مبنای دینی شاخصهای توسعه حرفه‌ای معلمان را در سه محور نظارت و ارزیابی، مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی مورد سازماندهی قرار داده است. در محور نظارت و ارزیابی شاخصهایی چون توجه به نظام ارزیابی عملکرد پویا، ایجاد نظام انتقادات و پیشنهادها و ارزیابی فرایندهای توسعه حرفه‌ای در سازمان مورد تأکید بودند. وجود سیستم نظارت سازمانی در آموزش و پرورش ضامن اجرای مناسب فرایندها و در نظر گرفتن همه شاخصها و نظرات است. در محور مدیریت منابع انسانی شاخصهایی چون سبک مدیریت و رهبری سازمانی، توجه به راهبردهای توسعه حرفه‌ای، راهبرد بهسازی منابع انسانی، جو سازمانی، ساختار سازمانی، برون‌سپاری خدمات آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان و توجه به کارراهه شغلی

در سازمان مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین بخش در توسعه حرفه‌ای کارمندان در سازمانها است. در این زمینه با توجه به یافته‌ها طراحی مناسب کارراهه شغلی و ارتباط دادن آن با برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان زمینه پویایی برنامه‌ها را به وجود می‌آورد. از دیگر محورهای این بعد پشتیبانی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در سازمان است در این زمینه حمایت از معلمان، حمایت از مدرسان دوره‌ها و فراهم کردن مسیر ارتقای شغلی مورد شناسایی قرار گرفته است. توجه به پشتیبانی سازمانی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نقشی مهم در اجرای موفق برنامه‌های توسعه حرفه‌ای داشته و به نحوی تضمین‌کننده اجرای برنامه‌هاست. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهشهای کاراکابای (۲۰۲۱)، آرتمن و همکاران (۲۰۲۰)، زین^۱ (۲۰۱۷) و وانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ است.

توسعه حرفه‌ای معلمان یکی از کلیدهای اصلی بهبود نظامهای آموزشی است. این مهم برای نظام تعلیم و تربیت کشور ما که دارای ضعفهای بسیار در زمینه مدیریت منابع انسانی است، اهمیت بسیار دارد. اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت و مبنای دینی موجود در برخی جنبه‌های برنامه‌های توسعه حرفه‌ای راهکارهایی قابل تأمل ارائه داده‌اند که توجه به آن منجر به بهبود وضع جاری در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان و رشدیافتگی آنان خواهد شد. با توجه به آنچه گذشت توسعه حرفه‌ای معلمان فرایندی نیست که تنها به یکی از شاخصها وابسته باشد. توجه به مؤلفه‌های استخراج‌شده در این پژوهش، زمینه بهبود مدلهای جاری توسعه حرفه‌ای را فراهم می‌آورد. از این رو بر مبنای یافته‌های پژوهش موجود توصیه می‌شود:

- تنظیم کارراهه‌های شغلی در نظام آموزش و پرورش متناسب با برنامه‌های توسعه حرفه‌ای
- توجه به ابعاد رفتاری و فردی معلمان در تنظیم برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای آنان
- توجه به رویکردهایی چون منتورینگ، مدیریت دانش، رویکردهای ایجابی و خودگردان در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان
- توجه به مدلهای مدرسه - محور و پژوهش - محور در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان

1. Zein
2. Wang

- ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۳۹۸ ق). *التوحید*. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۳۷۲). *عیون الاخبار الرضا^(ع)*، ج ۲، ترجمه حمیدرضا مستفید و علی اکبر غفاری. تهران: نشر صدوق.
- احمدی، امید؛ کمالیان، امین رضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ قاسمی، محمد و جلالی، سعید. (۱۳۹۷). طراحی مدل بهسازی عملکرد کارکنان در وزارت کشور با رویکرد داده بنیاد. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۶ (۴)، ۳۴-۱.
- اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۴ (۲)، ۱۰۸-۱۲۸. doi: 10.22108/nea2020.119818.1414
- پوررحیم، مریم و حسین پور، رضا. (۱۳۹۹). رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۱ (۳)، ۶۵-۷۶.
- جهانیان، رمضان و قدسی، سمانه. (۱۳۹۳). رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمانهای آموزشی. *دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵ (۱۹)، ۹۷-۱۱۴. dor: 20.1001.1.20086369.1393.5.19.6.9
- حسین پور، فاطمه؛ فضل الهی قمشی، سیفاله و محمدی، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم. *توسعه حرفه ای معلم*، ۴ (۴)، ۱-۱۳. dor: 20.1001.1.24765600.1398.4.4.1.6
- حسینی، سیده ملیحه؛ آیتی، محسن و شکوهی فرد، حسین. (۱۳۹۷). تأثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۳ (۱)، ۱-۱۷. dor: 20.1001.1.24765600.1397.3.1.1.3
- حسینیان، بنت الهدی سادات؛ نیلی، محمدرضا و شریفیان، فریدون. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی ابعاد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در ایران و کشورهای منتخب. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۴ (۴۹)، ۷۳-۹۰. dor: 20.1001.1.23831324.1399.14.49.5.4
- خنifer، حسین؛ صحرانورد نشتیفانی، یونس و ابراهیمی، صلاح‌الدین. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات سیاستگذاری تربیت معلم*، ۴ (۴)، ۹-۴۰. dor: 20.1001.1.26457725.1400.4.4.1.9
- دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*، (سند مشهد مقدس). تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۱). *برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران*، مصوبه اسفند ۱۳۹۱. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش با همکاری سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- رحمتی، زینب؛ تلخایی، محمود و مرادی، علیرضا. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط ساختن دانش. *فصلنامه روانشناسی شناختی*، ۸ (۱)، ۵۳-۶۶. dor: 20.1001.1.23455780.1399.8.1.3.8
- زجاجی، ندا؛ خنifer، حسین؛ آقاحسینی، تقی و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین شایستگی‌های پایه و الزامات توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه توسعه آموزش جندی‌شاپور*، ۸ (ویژه‌نامه)، ۱۴۹-۱۵۹.
- سلیمانی، نادیا؛ فتحی‌وآجارگاه، کورش؛ حسینی، محمدعلی و حقانی، محمود. (۱۳۹۹). سنتز پژوهی عوامل کلیدی موفقیت در آموزش و توسعه حرفه‌ای از طریق بازی‌وارسازی بر مبنای مدل روبرتس. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۹ (۴)، ۷-۳۸. doi: 10.22034/jei.2020.121547

سند تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی تعلیم و تربیت. (۱۳۹۸). جلسات شورای عالی انقلاب فرهنگی.

سیاستهای کلی تحول در آموزش و پرورش. (۱۳۹۲). مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.

شیربگی، ناصر و نصیری‌نیا، شهاب. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای گامی در راستای تدریس اثربخش (مطالعه موردی: معلمان ابتدایی شهر سمنان). تدریس پژوهی، ۸ (۱)، ۱۶۶-۱۹۷.

doi: [HTTPS://DOI.ORG/10.34785/J012.2020.770](https://doi.org/10.34785/J012.2020.770)

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

گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس. (۱۹۹۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی (جلد اول)، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران (۱۳۹۴). تهران: سمت.

محمدی، رزگار و حسینی، آرمان. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرایند درس پژوهی بر توسعه حرفه‌ای معلمان. تدریس پژوهی، ۷ (۱)، ۲۰-۱.

مفید، محمدابن محمد. (۱۴۱۳ ق). الارشاد. قم: کنگره شیخ مفید.

ملکی، صغری. (۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای معلمان. ماهنامه رشد مدرسه فردا، ۱۸ (۴)، ۱۸-۶.

واپره، فهیمه؛ طالبی، بهنام و سامری، مریم. (۱۳۹۸). تحلیل ساختار عملکرد مدیران براساس اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری ویژگیهای شغلی در مدارس مروج سلامت. مدیریت مدرسه، ۷ (۳)، ۱۹۵-۲۱۲.

همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ رضایی کمینی، امیر؛ افشارنژاد، طاهر و شفیعی، شهرام. (۱۳۸۷). ارزشیابی سیستم ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی. حرکت، ۳۸ (۱)، ۱۱۱-۱۲۸.

Al-Fadhli, S. (2008). Students' perceptions of e-learning in Arab society: Kuwait University as a case study. *E-Learning and Digital Media*, 5(4), 418-428. <https://doi.org/10.2304/elea.2008.5.4.418>

Artman, B., Danner, N., & Crow, S. R. (2020). Teacher-directed professional development: An alternative to conventional professional development. *International Journal of Self-Directed Learning*, 17(1), 39-50.

Baker, R., Nakamura, N., Chandel, I., Howell, B., Lyalin, D., & Panin, V. M. (2018). Protein O-mannosyltransferases affect sensory axon wiring and dynamic chirality of body posture in the *Drosophila* embryo. *Journal of Neuroscience*, 38(7), 1865-1850. doi: 10.1523/JNEUROSCI.0346-17.2017

Buczynski, S., & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.006>

Cadero-Smith, L. A. (2020). *Teacher professional development challenges faced by rural superintendents*. Online Submission.

Cogan, A., & Martzoukou, K. (2018). *The information literacy and continuous professional development practices of teachers at a Jewish Day School*. Reference services review [online], 46(4), 600-627. Available at: <https://doi.org/10.1108/RSR-12-2017-0045>

Cushing, I. (2021). Policy mechanisms of the standard language ideology in England's education system. *Journal of Language, Identity & Education*, 1-15.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Research brief. Learning Policy Institute.

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. DOI:10.22492/ije.5.3.07

- Eller, J. F., & Eller, S. A. (2017). *Providing "generation appropriate" support: What new principals need to know about working with baby boomers, generation X, and millennial*. Available at: https://www.naesp.org/sites/default/files/Eller_MJ17.pdf
- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP Bulletin*, 84(618), 6-12. <https://doi.org/10.1177/019263650008461802>
- Harris, J., Cale, L., & Musson, H. (2011). The effects of a professional development programme on primary school teachers' perceptions of physical education. *Professional Development in Education*, 37(2), 291-305. <https://doi.org/10.1080/19415257.2010.531973>
- Kahraman, M., & Kuzu, A. (2016). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: A case study. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 17(3), 76-89. DOI:10.17718/tojde.19973
- Karacabey, M. F. (2021). School principal support in teacher professional development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(1), 54-75. doi: 10.17583/ijelm.2020.5158
- Ninlawan, G. (2015). Factors which affect teachers' professional development in teaching innovation and educational technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 1732-1735. doi:10.1016/j.sbspro.2015.07.228
- Roche, A., Skinner, N., & McEntee, A. (2022). The green and the grey: The differing professional development needs of early and mid/late career substance use workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 29(5), 587-594. <https://doi.org/10.1080/09687637.2021.1898546>
- Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (2016). Teacher professional development as a means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, 57, 14-25. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.005>
- Scott, W. A. (1955). Reliability of content analysis: The case of nominal scaling. *Public Opinion Quarterly*, 19, 321-325. <https://doi.org/10.1086/266577>
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Wang, S. K., Hsu, H. Y., Reeves, T. C., & Coster, D. C. (2014). Professional development to enhance teachers' practices in using information and communication technologies (ICTs) as cognitive tools: Lessons learned from a design-based research study. *Computers & Education*, 79, 101-115.
- Zein, M. S. (2017). Professional development needs of primary EFL teachers: Perspectives of teachers and teacher educators. *Professional Development in Education*, 43(2), 293-313. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1156013>

Indices of Teachers' Professional Development Drawn from the Administrative and Religious Documents

B. S. Hosseyniyaan Ghamsari¹ © M. R. Nili, Ph.D.^{2*} © F. Sharifiyaan, Ph.D.²

Abstract

Teachers' professional development (TPD) plays an important role in the advancement of educational systems. On the other hand, knowledge of factors affecting such development could lead to the design of comprehensive models for professional development. To this end, the present study content analyzed a set of administrative and religious documents relevant to the topic. As a result, the main indices of TPD are identified along three main dimensions of behavioral, curricular, and organizational characteristics. The behavioral dimension includes the characteristics of both teachers and in-service instructors; the curricular dimension deals with the goals and objectives, new strategies and approaches to professional development; and the organizational dimension covers areas of supervision and assessment, human resources management, and support. Any attempt at designing a model for teachers' professional development should attend to these indices.

Keywords: professional development, teachers, administrative documents, religious basis

Date Received: Jan. 29, 2022

Date Accepted : Aug. 3, 2022

This article is derived from the first author's Doctoral Dissertation.

1. Doctoral Graduate in Curriculum Planning, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author)

E-mail: m.nili.a@edu.ui.ac.ir

2. Associate Professor, Department of Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran.