

Investigating How to Enhance Teachers' Professional Competence from the Perspective of Primary School Teachers and Principals

Mahdi Saeedi ^{1*} 

1. Corresponding author, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. E-mail: Saeedimahdi55@gmail.com

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2026/02/08
Reviewed: 2026/03/16
Accepted: 2026/06/14
Published Online:
2026/05/25
Pages: 227-246

Keywords:
Professional
development of
teachers
Effective teacher
Awareness and change
Primary teacher
Thematic analysis

Background and Objectives: This research explored teachers' and principals' perspectives to investigate how to enhance teachers' professional competence. **Methods:** For this purpose, the qualitative approach and the thematic analysis method of the Attarid-Sterling (2001) style was used. Data collection was conducted through semi-structured in-depth interviews. Using purposive sampling and the method of using key informants, after eleven interviews with teachers and managers with PhD degree of education, theoretical saturation of data was achieved. According to the theoretical framework of the research questions were designed. **Findings:** Deep analysis of qualitative data has led to the discovery and categorization of four main categories, including profession employment strategy, systematic approach, holistic and multidimensional approach, technical strategy and policy strategies. In terms of importance and repetition, attention to the strategy of systematic, comprehensive and multi-dimensional approach showed the highest referral. **Conclusion:** The findings of this research, while increasing awareness to create desired change can be considered as a model for improving teachers' professional competencies. Therefore, to prepare for a transformative rotation, it is necessary to improve and enhance the quality of professional development for teachers by shifting from the existing static, fragmented, top-down, and ineffective approach to a dynamic, comprehensive, focused, participatory, continuous, and approach.

Cite this Article: Saeedi, M. (2026). Investigating How to Enhance Teachers' Professional Competence from the Perspective of Primary School Teachers and Principals. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 12(21), 227 -246. <https://doi.org/10.48310/itt.2026.22352.1309>



© the authors
Publisher: Farhangian University



بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران دوره ابتدایی

مهدی سعیدی^{*۱}

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه:

saeedimahdi55@gmail.com

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

پیشینه و اهداف: این پژوهش با هدف بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان به واکاوی دیدگاه معلمان و مدیران دوره ابتدایی پرداخت. **روش‌ها:** بدین منظور از رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون به سبک آتراید - استرلینگ (۲۰۰۱) استفاده شد. گردآوری داده‌ها به کمک مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و روش مورد استفاده آگاهی‌دهندگان کلیدی، پس از انجام یازده مصاحبه با معلمان و مدیران دارای تحصیلات دکتری، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. باتوجه به چارچوب نظری مسئله پژوهش، پرسش‌های مصاحبه طراحی شدند. **یافته‌ها:** تحلیل عمیق داده‌های کیفی موجب کشف و دسته‌بندی چهار مقوله اصلی شامل استراتژی استخدام حرفه‌ای، استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی، استراتژی‌های فنی و استراتژی‌های سیاست‌گذاری شده است. از لحاظ میزان اهمیت و تکرار، توجه به استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی، بالاترین ارجاع را نشان داد. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های این پژوهش، ضمن قابلیت افزایش زمینه‌های آگاهی‌بخش برای ایجاد تغییر مطلوب، می‌تواند با توسعه و تکامل پژوهشی، الگویی برای چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان باشد. از این رو، برای تدارک چرخشی تحول‌آفرین لازم است در راستای بهبود و ارتقای کیفیت توسعه حرفه‌ای معلمان، زمینه‌های تغییر نگاه ایستا، گسسته، یک‌سویه از بالا به پایین و کم‌اثر موجود را به سوی رویکردی پویا، جامع، متمرکز، مشارکتی، مداوم و اثربخش فراهم نمود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۲/۱۵

شماره صفحات: ۲۴۶-۲۲۷

واژه‌های کلیدی:

توسعه حرفه‌ای معلمان

معلم باصلاحیت

آگاهی و تحول

معلم دوره ابتدایی

تحلیل مضمون

Homepage: <https://itt.cfu.ac.ir/>

استناد به این مقاله: سعیدی، مهدی. (۱۴۰۵). بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران دوره

ابتدایی. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۲(۲۱)، ۲۴۶-۲۲۷. <https://doi.org/10.48310/itt.2026.22352.1309>



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

در اغلب نظام‌های آموزشی، همواره تلاش برای رشد و توسعه منابع انسانی، در بالاترین سطح اهداف تربیتی مدنظر بوده است. برای همین می‌توان امید داشت عملکرد مطلوب آموزش و پرورش در این رسالت مهم، زمینه‌ساز پیشرفت در تمامی ابعاد جامعه باشد. برای همین است که یکی از اولویت‌های جوامع امروزی، تمرکز بر چگونگی بهبود کیفیت آموزش است. این چرخش تحول آفرین در ابعاد نهان خود دربردارنده رازی است که فقدان توجه به آن، حتی زیباترین، منسجم‌ترین و به‌روزترین نظام‌های آموزشی را در سطح طرح‌های بی‌سرانجام به حال خود رها خواهد ساخت. واقعیت این است معلم به عنوان مهم‌ترین عنصر در نظام آموزش و پرورش، با کیفیت معلمی خود، عهده‌دار برنامه‌های تحولی است. از این‌رو، بی‌راه نیست که سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) معلم را مربی و هدایت‌کننده‌ای می‌داند که به ثمر رساندن مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی را مشروط به شایستگی‌های چندجانبه معلم می‌داند. همچنین شواهد برآمده از گستره پژوهش‌های ملی و بین‌المللی حکایت از آن دارد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان به گونه‌ای معنادار می‌تواند موجب پیاپی مدهای مثبت آموزشی و تربیتی دانش‌آموزان گردد (Siddikov & Mahkamova, 2022). امروزه توسعه حرفه‌ای معلمان از جمله مسائل مهم نظام‌های آموزشی کشورهای متعدد شده است که همراه با فرایند ساختاریافته، با پشتیبانی همه‌جانبه به صورت درازمدت و هم‌سو با تمرکز بر بهبود مستمر و تعالی در آموزش صورت می‌گیرد (Popova et al., 2022).

این‌که یک معلم چگونه به‌گونه‌ای ساختارمند و حرفه‌ای به مسائل مرتبط با آموزش و پرورش دانش‌آموزان پاسخ می‌دهد، در چارچوبی کلی به دانش، مهارت و نگرش معلم مربوط می‌شود. واقعیت آن است که گفتار، رفتار و بینش تربیتی معلم، برآمده از صلاحیت‌های کسب‌شده او است. از این‌رو، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم، مجموعه‌ای از دانش، توانایی و ابعاد انگیزشی است که زمینه‌های تحقق نظام آموزشی کارآمد و اثرگذار را فراهم می‌سازد (Blömeke & Kaiser, 2017). فرایند رشد حرفه‌ای معلمان را باید پیوستاری از کنش‌ها و واکنش‌هایی دانست که در داخل و خارج از مدرسه، به کمک جریان‌های رسمی و غیررسمی، موجب رشد همه‌جانبه خواهد شد (Mohammadi et al., 2025). از این‌رو، یک معلم به‌منظور کسب هویت حرفه‌ای، لازم است که به‌صورت مداوم مؤلفه‌های مرتبط با هویت معلمی خود را مورد پالایش قرار دهد.

وجود شیوه‌های متعدد به‌کارگیری معلمان و فقدان برنامه‌ای جامع و کامل جهت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، موجب آن خواهد شد که پس از گذشت چند سال، نه‌تنها معلم، اثرگذاری لازم را جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی ندارد، بلکه خود را نیز، فردی خسته از کلاس درس و دل‌زده از جریان آموزشی می‌یابد (Mohammadi et al., 2025). نقصانی که دانش‌آموزان را به‌عنوان سرمایه‌های انسانی یک کشور برای رشد و توسعه، به‌آسانی به هدر خواهد داد.

موضوع رشد حرفه‌ای معلمان، همواره مسئله‌ای قابل تأمل بوده است. برای سیاست‌گذاران نظام‌های آموزشی و صاحب‌نظران جهان تربیت، این پرسش مطرح است که چگونه می‌توان ضمن تربیت متخصصان شایسته، کیفیت معلمی را در کلاس درس بهبود بخشید. البته نظام آموزشی امروز ما نیازمند دقت نظری بنیادین نسبت به این موضوع است. اول این‌که، کمبود تعداد معلمان در همه مقاطع تحصیلی و سیاست‌های ناصحیح جذب و به‌کارگیری (Saeedi, 2024)، آموزش و پرورش را به شیوه‌های متعدد استخدام کشانده است که درنهایت، کیفیت معلمی، عنصر مغفول قلمداد می‌گردد (Fazeli, 2022). دوم، بنا به دلایل متعدد و مشکلات عدیده‌ای که متوجه نظام آموزشی است، معلمان انگیزه‌ای برای رشد و توسعه شخصی ندارند و در عمل، به همان برنامه‌های نگره‌داشت و ارتقای صلاحیت هم پاسخ مثبت نمی‌دهند. از این‌رو است که هر گاه صحبت از اصلاحات آموزشی می‌شود، معلمان نقش بی‌بدیلی در آن خواهند داشت (Etela et al., 2023).

فرایند تدریس، جریان پیچیده‌ای است که متغیرهای گوناگونی در این موقعیت، کنش فعال دارند. هر چند کنترل

همه ابعاد امکان‌پذیر نخواهد بود؛ اما آگاهی معلم از چنین وضعیتی می‌تواند محیط یادگیری را تلطیف و منعطف سازد. آگاهی از این موقعیت معین نیازمند تحقق شایستگی حرفه‌ای معلم است. بنابراین پذیرش آثار مثبت تغییر در زاویه دید معلمان، زمینه‌ساز ایجاد تغییر ملموس در نظام آموزشی است.

برایند پژوهش‌های متعددی در داخل کشور، نشان از این ادعا دارند که دانشگاه فرهنگیان در زمینه تربیت معلمان صاحب صلاحیت حرفه‌ای نیازمند بازنگری در بُعد مبانی فلسفی و همچنین در زمینه ابعاد عملی است (Roomani, 2025; Masouminejad, 2025). این مهم در وضعیتی است که پژوهش‌هایی نیز مدعی این باور هستند که برنامه‌های نگهداشت و توسعه حرفه‌ای معلمان پس از استخدام نیز همچنان مرهمی بر دردهای آموزش و پرورش نیستند (Saeedi, 2024; Fath Ali Beigi et al., 2024). در بسیاری از موارد، این برنامه‌ها دارای بنیادهای غیرعلمی، گذرا و ناپایدار بوده‌اند. از آنجایی که به طور غالب، ابعاد حرفه‌ای و شایستگی‌های موردنیاز یک معلم تراز نظام آموزشی ایران، توسط سیاست‌گذاران و صاحب‌نظران نظام آموزشی مشخص می‌شوند (Saeedi, 2024) پرسش‌های متعددی در ذهن شکل می‌گیرد که آیا معلمان برای توسعه حرفه‌ای ارزش‌قائل هستند یا آن را اتلاف وقت می‌دانند؟ آیا معتقدند آنچه در نظام آموزشی تحت عنوان دوره‌های ضمن خدمت در جریان است، به آن‌ها کمک می‌کند تا متخصصان شایسته‌تری شوند؟ از نظر معلمان، ارزش و فایده واقعی رشد حرفه‌ای در چیست؟

این پرسش‌ها بیانگر نکته‌ای بسیار مهم هستند؛ مسئله‌ای بنیادی که چندان به آن پرداخته نشده است. بررسی پیشینه پژوهشی این حوزه حکایت از این موضوع دارد که در سال‌های اخیر، بیش از هر چیز به طراحی الگو و شناسایی مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان پرداخته شده است. درواقع پژوهش‌ها بدین سمت و سوی گرایش یافته‌اند که ابعاد صلاحیت‌ها چه باشند و کمتر به چگونگی اکتساب آن‌ها از دیدگاه‌های مختلف رسیدگی شده است. برای مثال Mahmodi (2024) به شناسایی و تحلیل صلاحیت حرفه‌ای معلمان آموزش و پرورش استثنایی، Tahmasbi و همکاران (2024) به الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان کلاس‌های چندپایه، Matin & Kiyaani Askari (2018) به الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران، Mirhosseini و همکاران (2018) به طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران پرداخته‌اند. در این میان از لحاظ تکرار بیشترین تعداد مربوط به پژوهش‌هایی است که به دنبال ارائه چارچوبی برای صلاحیت حرفه‌ای معلمان هستند (Fathi et al., 2023). برخی از پژوهش‌ها به شناسایی بسترها و موانع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان پرداخته‌اند (Taherpour Kalantari & Gholampour, 2023). پاره‌ای از پژوهش‌ها با اتخاذ نگاه ارزیابانه، شکاف اوضاع موجود و مطلوب را در این زمینه مورد کاوش قرار داده‌اند (Ahmadifar and abdolmaleki, 2023).

از این رو این پژوهش صدای فراموش‌شده معلمان و مدیرانی است که در صف اول تعلیم و تربیت در کلاس درس، عهده‌دار فرایند تربیت هستند. بدین منظور می‌توان امید داشت با انجام پژوهش‌های آسیب‌شناسانه، معلمان را در فرایند توسعه حرفه‌ای، به معنای واقعی درگیر ساخت. توجه به نقطه‌نظرات معلمان پیرامون مسئله رشد و توسعه حرفه‌ای، ما را آگاه می‌سازد که اولویت‌ها در این زمینه کدام هستند. واقعیت آن است که گنجاندن صدای معلمان در این فرایند می‌تواند هماهنگی پیشنهادهای توسعه حرفه‌ای با نیازهای واقعی معلمان را تضمین کند. به همین دلیل، پژوهش حاضر درصدد بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران دوره ابتدایی است.

در شهریورماه سال ۱۴۰۴، معاون آموزش ابتدایی وزیر آموزش و پرورش، اجرای طرح توانمندسازی معلمان - طرح توانا - را گامی برای تحقق تحول آموزشی و اصلاح روش‌های یادگیری دانست. هدف اصلی این طرح، جایگزینی روش‌های سنتی در کلاس درس با روش‌های نوین تدریس بود. بدین معنا که قرار بود معلمان و مدیران پس از شرکت در این کارگاه‌ها در طول دو هفته پایانی شهریورماه، ماه مهر نوبی را متفاوت از سال‌های تحصیلی گذشته، با نگرش به‌روزی نسبت به تعلیم و تربیت شروع نمایند. حال سؤال اساسی بدین‌قرار است که در واقع سیاست‌های تحولی در طول سال تحصیلی ۱۴۰۵ - ۱۴۰۴ جاری شده‌اند؟ آیا واقعاً چشم‌انداز نگاه معلمان و مدیران به دانش‌آموز، مدرسه، معلمی و فرایند

تربیت دچار چرخشی تحول آفرین شده است؟

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد مورد استفاده در این پژوهش، کیفی است و برای شناسایی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان از روش تحلیل مضمون سبک (Attride-Stirling 2001) استفاده شده است. به کمک این روش می‌توان انبوهی از اطلاعات نامنظم و جدا را به مجموعه‌ای از داده‌های معنادار و مرتب تبدیل کرد. در پژوهش حاضر، برای ایجاد داده‌های منسجم و غنی از روش شبکه مضامین به عنوان یکی از شیوه‌های قابل اعتماد در تحلیل مضمون استفاده شده است. شبکه مضامین، به کمک فرایندی گام به گام، با شناسایی اولیه مضامین پایه (نکات برگزیده متن) به سوی تدارک مضامین سازمان‌دهنده (مضمون‌های به دست آمده از مرور چندباره، خلاصه سازی و ترکیب مضمون‌های پایه) و در نهایت کشف مضامین فراگیر (مضمون‌های نهایی، نشان‌دهنده اصول حاکم در تحلیل متن) نقشه‌ای نظام‌مند برای ترسیم روابط میان امور و پدیده‌ها فراهم می‌سازد.

جامعه پژوهش شامل کلیه دکتر معلمان دوره ابتدایی استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۱۴۰۵ - ۱۴۰۴ بود که در نهایت ۱۱ دکتر معلم در این پژوهش شرکت کردند. برای دستیابی به گنجینه‌ای غنی از داده‌های معتبر، فرایند یافتن مورد های آگاه، با حساسیت و دقت دنبال گردید. از این رو، از ظرفیت صاحب نظران آموزش پرورش - مانند معاونین و کارشناسان ادارات، فرهنگیان بازنشسته، اساتید دانشگاه فرهنگیان، مدرسان دوره‌های ضمن خدمت، راهبران و گروه‌های آموزشی، مدیران، معاونین و معلمان - برای شناسایی و ارتباط با مطلعان کلیدی بهره‌گیری شد. بدین منظور سعی شد پیرامون پیشینه تحصیلی، پژوهشی و حرفه‌ای افراد معرفی شده، آگاهی نسبی حاصل گردد، سپس آن دسته از آگاهانی که به نظر می‌رسید پیرامون هدف خاص پژوهش - چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان - اطلاعات مناسبی در ذهن دارند، انتخاب شدند. دانش، سابقه، تجارب عملی و سوابق حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان می‌توانست تضمین اعتبار لازم داده‌ها باشد. با این توضیح، باید گفت در این پژوهش، رویکرد نمونه‌گیری، هدفمند و روش مورد استفاده، آگاهی‌دهندگان کلیدی بود. معیار ورود به مطالعه شامل (۱) دکتر معلمان دوره ابتدایی شاغل در آموزش و پرورش، (۲) دارای حداقل سابقه ده سال، (۳) حداقل یک دوره مدرس دوره‌های ضمن خدمت در دوره‌های تخصصی مرتبط، (۴) آشنایی با کلیات صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و (۵) تمایل به مشارکت در پژوهش بود. معیارهای خروج شامل افرادی بود که (۱) تجربه‌ای از مفهوم، چگونگی و معیارهای صلاحیت حرفه‌ای معلمان یا (۲) تمایل به شرکت در مصاحبه نداشتند.

برای گردآوری داده‌ها از فن مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد. با توجه به بُعد مسافت و پراکندگی شرکت‌کنندگان در سراسر استان و فقدان دسترسی حضوری، پروتکل‌های مصاحبه جهت انجام مصاحبه‌ها به صورت حضوری و غیر حضوری تدوین شد. از این رو، مصاحبه با ۴ نفر به صورت حضوری و انفرادی در بازه زمانی ۴۰ تا ۶۵ دقیقه و مصاحبه با ۷ نفر به صورت غیر حضوری و تلفنی در بازه زمانی ۳۵ تا ۴۵ دقیقه انجام گرفت. پس از مصاحبه با ۱۱ نفر، اشباع نظری داده‌ها شکل گرفت. البته برای کسب اطمینان از نقطه اشباع مشخص شده، با ۲ دکتر معلم دیگر به صورت غیر حضوری مصاحبه انجام شد. شایان ذکر است که اطلاعات جدیدی کسب نشد. به منظور رعایت اخلاق پژوهش، به شرکت‌کنندگان برای حفظ محرمانه بودن، مراقبت گفت‌وگوها و امانت در رازداری اطمینان داده شد. بدین منظور تمام مصاحبه‌ها، با کسب اجازه و رضایت مشارکت‌کنندگان، برای از دست ندادن جزئیات مصاحبه‌ها و حفظ تمرکز مصاحبه‌کننده بر روند کلی مصاحبه، ضبط شدند. روند اجرای مصاحبه‌ها، بنا به اساس جنبه‌های کیفی مطالعه، منعطف بوده و کلی و جزئی بودن سؤالات و حتی آغاز و پایان مصاحبه متناسب با میزان علاقه مصاحبه‌شونده، قابلیت توصیف تجارب زیسته و هیجان شرکت‌کننده جهت ارائه گزارش عمیق، در تمام مصاحبه‌ها متفاوت بود.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از شیوه تحلیل مضمون استفاده شد. روش شناخت مضمون، توجه به کلمات و هم‌چنین موشکافی و دقت در متن مصاحبه‌ها بود. شکل‌گیری مضامین بر پایه‌ی توجه به کلمات تکراری، پنهان، کلیدی و در نهایت مقایسه و هم‌سنجی، کاوش موضوعات مهم و جست‌وجوی اطلاعات مفقود حاصل گردید. بعد از مطالعه‌ی متن‌ها،

قدم بعدی در مرحله‌ی تحلیل، آشنایی با کدهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر بود. در این پژوهش، برای انجام تحلیل، از روش آتراید-استیرلینگ (۲۰۰۱) استفاده شد. گفتنی است که پس از احصای کدهای اولیه، با تلفیق و ترکیب این کدها، مضامین پایه حاصل شدند. پس از تجزیه و تحلیل مضامین پایه، با در پیش گرفتن اصل تشابه و تفاوت، مضامین سازمان‌دهنده به دست آمدند. سرانجام مضامین سازمان‌دهنده به عنوان زیرمجموعه‌ای از مضمون جامع‌تر، به نام مضامین فراگیر قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر، به منظور سنجش روایی داده‌های به دست آمده، از تکنیک کنترل‌های اعضا بهره‌گیری شده است. بدین منظور، داده‌های تحلیل شده و نتایج به دست آمده، به رؤیت مشارکت‌کنندگان رسانده شد تا نظرات آن‌ها در گزارش نهایی پژوهش اعمال گردد. برای تأمین اعتبار پژوهش، داده‌های مصاحبه به دو صاحب‌نظر در تحقیق‌های کیفی سپرده شد تا به صورت جداگانه، تحلیل را اجرا نمایند و در نهایت، تشابه و تفاوت تجزیه و تحلیل هر دو نفر مورد مقایسه قرار گرفت. جدول ۱، بیانگر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان است.

جدول ۱. مؤلفه‌های شرکت‌کنندگان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

کد	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه تدریس	جنسیت	مسئولیت سازمانی
۱	مدیریت آموزشی	دکتری	۱۶	زن	معلم
۲	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	۲۳	مرد	مدیر
۳	تکنولوژی آموزشی	دکتری	۱۷	زن	مدیر
۴	تکنولوژی آموزشی	دکتری	۱۰	زن	معلم
۵	مطالعات برنامه درسی	دکتری	۲۶	مرد	معلم
۶	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	۱۳	مرد	معلم
۷	مدیریت آموزشی	دکتری	۲۱	زن	مدیر
۸	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	۲۹	مرد	معلم
۹	آموزش ریاضی	دکتری	۱۸	مرد	معلم
۱۰	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	۲۱	مرد	مدیر
۱۱	مطالعات برنامه درسی	دکتری	۲۵	زن	معلم

Homepage: <https://itt.cfu.ac.ir/>

یافته‌ها

پژوهشگر به هنگام تحلیل داده‌ها، با مجموعه‌ای از داده‌ها مواجه بود؛ پاسخ‌های متنوعی که از ابعاد مختلف به مسئله مدنظر نگرسته شد. بررسی عمیق و مرور چندین باره داده‌های کیفی، به مقوله‌بندی‌های سطح بالاتر منجر گردید. چنین رویکردی زمینه‌ای برای فهم و درک پدیده تحت بررسی از چشم‌انداز معلمان و مدیران گردید؛ بنابراین تلاش شد توصیف و تحلیل گفته‌ها و باورهای مشارکت‌کنندگان، شفاف و فارغ از درستی یا نادرستی صورت گردد. پس از تحلیل داده‌ها، بر پایه پرسش‌های اصلی در مصاحبه‌ها، ابعاد دیدگاه معلمان و مدیران پیرامون بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان در چهار استراتژی کلی شامل استراتژی استخدام حرفه‌ای، استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی، استراتژی‌های فنی و استراتژی‌های سیاست‌گذاری ساماندهی گردید. بدین منظور پس از مطالعه چندین باره متن‌های حاصل از مصاحبه‌ها و ایجاد تصویری کلی در ذهن پژوهشگر، فرآیند تعیین مضامین آغاز گردید. در مرحله نخست نکات کلیدی و مرتبط با مسئله پژوهش استخراج گردید. سپس با هم‌کناری کدهای مشابه، مضامین پایه به دست آمد. در جریان این مرحله، مشخص گردید برخی از کدهای سطح بالا می‌توانند در سطوح پایین‌تر تجزیه شوند. بنابراین فرآیند شکل‌گیری مضامین ادامه یافت. پس از این اقدام، مضامین پایه شناسایی شدند. در ادامه با توجه به میزان تشابه و تفاوت و مرور رفت و برگشتی مضامین پایه، آن دسته از مضامینی که هم‌پوشانی زیادی داشتند با یکدیگر تلفیق و یک مضمون را شکل دادند. این فرآیند تا تعیین مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر به همین صورت ادامه یافت.

جدول ۲. مضامین شناسایی شده در پژوهش

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
جذب هدفمند، استخدام کیفیت مدار، بی علاقه‌گی نومعلمان، جذب‌های پراکنده، استخدام ضربتی، انگیزه‌بخشی به دانش‌آموزان برتر، باور به جذب معلم تحول‌آفرین، دوری از نگاه معلم به‌عنوان مجری، ایده معلم به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر، استخدام علمی و شایستگی محور، توجه به ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی، عاطفی و روانشناختی، تعهد حرفه‌ای نومعلمان.	استخدام معلم به عنوان عامل حرفه‌ای توجه ویژه به شایستگی‌های تخصصی ساماندهی جذب‌های پراکنده چرخش تحول‌آفرین از کمیت‌گرایی به شایستگی محوری جذب ساختارمند و علمی اهمیت صلاحیت‌های عمومی	استراتژی استخدام حرفه‌ای
توسعه حرفه‌ای به‌عنوان جریان مستمر و متمرکز، خلاقیت در نوع برنامه‌ها و فعالیت‌ها مرتبط با رشد، ارائه برنامه جامع رشد شایستگی‌ها، تلفیق ابعاد نظری و عرصه‌های عملی، برنامه چندبُعدی و پشتیبانی همه‌جانبه، توجه به خواسته‌ها و محدودیت‌های نظری و عملی آن‌ها، نقد آموزش‌های ضمن خدمت موجود، معیار کارایی و اثربخشی و پرهیز از کمی‌نگری، عدالت آموزشی و نیازهای مناطق مختلف، مدرسان تحصیل‌کرده باتجربه، منتورینگ معلمان و مدیران نمونه، تمرکز بر کارهای گروهی، نقد جریان سنتی و ایستای کنونی رشد معلمان، نظرسنجی از معلمان و باهم‌نگری نتایج، استفاده از تجارب عملی سایر کشورها، معلم به‌عنوان عامل متخصص.	لزوم شنیدن صدای معلمان اهمیت بافت محوری یادگیری ترکیبی یکپارچه‌سازی نظر و عمل ارائه‌دهندگان شایسته (متخصص و باتجربه) توسعه یک فرایند متمرکز و پیوسته توسعه مبتنی بر نیازها و علایق ایجاد تیم‌ها و شبکه‌های یادگیری تدارک عملی شیوه‌های خودتأملی اجتماعات یادگیری درون‌مدرسه‌ای	استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی
به‌روآوری معیارهای ارزیابی معلمان، ارزیابی‌های دوره‌ای هدفمند، ایجاد محتواهای آنلاین اثربخش، طراحی دوره‌ها و آزمون‌های مهارت‌محور، ارزیابی‌های ساختارمند و برنامه‌محور، ارزشیابی معطوف به عملکرد حرفه‌ای معلمان، خلاقیت و نوآوری در ارائه محتواها، ارتقای شایستگی دیجیتال، استفاده از ظرفیت‌های آنلاین مشارکت محور، پرهیز از رهاسازی معلم پس از استخدام، جذب معلمان به‌روز، اشتراک‌گذاری تجارب سازنده معلمان، نقد ساختار رتبه‌بندی مبتنی بر کاغذبازی، نقد ارزشیابی‌های سنتی موجود.	ارزیابی‌های دوره‌ای ساختارمند و معطوف به‌هدف تدوین استانداردهای ملی، شفاف و مشخص آموزش سواد دیجیتال طراحی پلتفرم‌های تعاملی و هوشمند طراحی سایت‌ها و بانک‌های دیجیتال صدور گواهینامه‌های ملی	استراتژی‌های فنی
منابع مالی محدود، فقدان توجه کافی به پژوهش‌های علمی، لزوم انجام طرح‌های آینده‌نگر، سردرگمی معلم در طرح پیشرفت جامعه، تأسیس سازمانی مستقل با مأموریت رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان، فقدان باور راسخ و جدی به قدرت تحول فرهنگی - اجتماعی معلم و مدرسه در سطوح کلان و خرد، مشکلات رفاهی معلمان، تغییر نگرش و نگاه سیاست‌گذاران، سیاست‌گذاری جامع و هماهنگ، پرهیز از تمرکز بر طرح‌ها و سیاست‌های کوتاه‌مدت، فقدان مطالبه‌گری جامعه نسبت به جایگاه و تأثیر معلم.	تخصیص هزینه سیاست‌های حمایتی از معلمان تلاش همه‌جانبه برای عدالت آموزشی نهادینه‌سازی فرهنگ توسعه و یادگیری مشترک تأسیس سازمانی به‌عنوان سرپرست تدوین اسناد راهبردی اعتماد به پژوهش‌های علمی و آینده‌نگرانه	استراتژی‌های سیاست‌گذاری

۱) استراتژی استخدام حرفه‌ای

در شکل ۱، مجموعه‌ای از مقوله‌های فرعی که موجب کشف این راهبرد کلی گردید، به نمایش درآمده است. مشارکت‌کنندگان در ضمن ارائه گفته‌ها، باورها، ارزش‌ها و چشم‌اندازهای خود، به دفعات نشان دادند که یک ساختار حرفه‌ای تعلیم و تربیت در کشور، نیازمند وجود معلمانی حرفه‌ای است که از میان باکیفیت‌ترین دانش‌آموزان کشور، به‌گونه‌ای کاملاً حرفه‌ای و هدفمند، گزینش شده‌اند و هم‌چنین در یک ساختار جامع و کامل حرفه‌ای نیز، معلمی را آموخته‌اند. بنا به باور شرکت‌کنندگان در احصای این استراتژی، با چنین رویکرد استخدامی است که می‌توان امید آن

داشت یک معلم پس از شروع فعالیت عملی خود در کلاس درس، رویکرد حرفه‌ای ارتقای صلاحیت‌های عمومی و تخصصی خود را ادامه دهد و در اصل، برای آن ارزش و اعتبار قائل شود. از این نظر، بنا بر دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان این پژوهش، بر اساس شواهد موجود، شیوه جذب معلمان در نظام آموزشی، به‌گونه‌ای پراکنده و غیرقابل اعتماد است که بیش از این که کیفیت و چگونگی معلمی مهم باشد، خالی نمودن کلاس از وجود و حضوری به نام معلم مهم بوده است. بنابراین استراتژی استخدام حرفه‌ای یک پیش‌نیاز است؛ پیش‌نیازی الزامی و اجباری. شرطی که اگر نباشد، به‌گونه‌ای عقلانی و منطقی، نباید امید به حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای ماندن داشت.



شکل ۱. مقوله‌های فرعی استراتژی استخدام حرفه‌ای

در ادامه، تعدادی از نظرات مشارکت‌کنندگان، جهت ترسیم ذهنی زمینه‌های شکل‌گیری این راهبرد کلی، در جدول ۲. مطرح شده است.

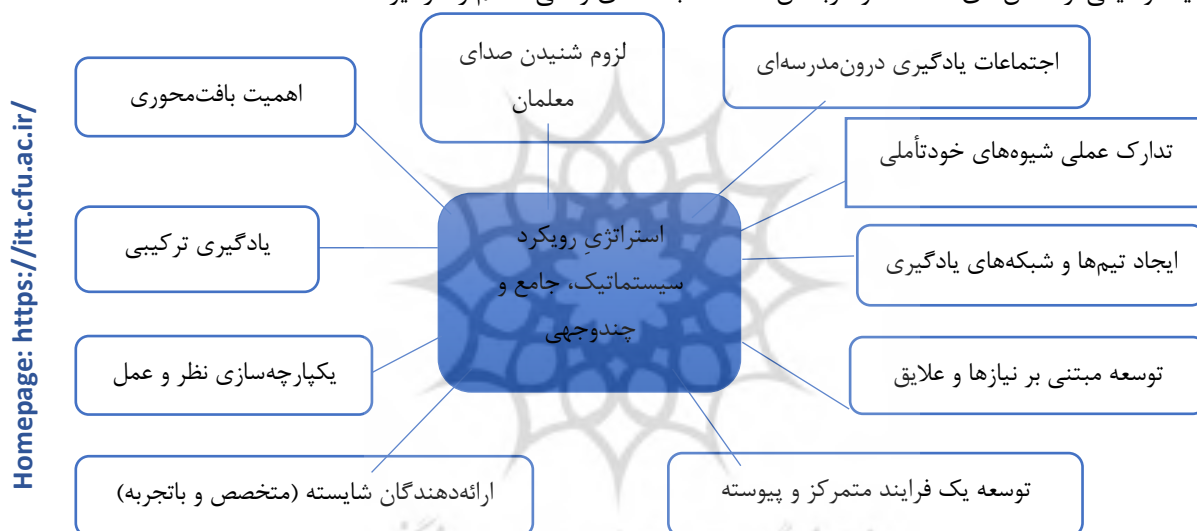
جدول ۲. بازگویی نظرات مشارکت‌کنندگان

شرکت‌کننده کد ۳: ... ببینید من اصلاً دید خوبی به این طرح‌های ضربتی جذب معلم ندارم. الان ما همکار داریم تو مدرسه‌مون، ۴۰ ساله و در حال گذران اولین سال معلمی. خوب اگر این فرد می‌توانست معلم باشه، از همون ۱۸ سالگی استخدام می‌شد. اون وقت شما انتظار دارید این فرد حرفه‌ای کار کنه. شما بهترین طرح‌های توسعه حرفه‌ای رو هم برای ایشون اجرا کنید باز اون نتیجه‌ای که می‌خواهید بدست نیارید.
شرکت‌کننده کد ۷: به نظرم نوع نگاه به معلم باید تغییر کنه، این معلمی که الان با این شرایط جذب می‌شه، بیشتر آموزش‌دهنده و مجری است. کسی است که باید در کلاس باشد، حالا چگونه باشد خیلی هم اهمیتی ندارد.
شرکت‌کننده کد ۱۰: یکی از مسائلی که هنگام جذب یک معلم اهمیت دارد، توجه به شخصیت و هویت متقاضی است. به نظرم خیلی مهمه که به روحیه فرد، انگیزه او، قدرت تحلیل و توان حل مسئله او توجه شود. برای داشتن و پرورش یک معلم حرفه‌ای و توانمند، ما باید یک شیوه جذب حرفه‌ای داشته باشیم. باید کسی که قراره سکان‌دار فرهنگ کشور بشه، نه تنها از نظر علمی، بلکه از نظر ابعاد اخلاقی، اجتماعی و خصوصاً عاطفی و هیجانی سرآمد باشه.

۲) استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی

در شکل ۲، شبکه‌ای از مقوله‌های فرعی که زمینه‌های کشف این راهبرد را فراهم نموده است به تصویر درآمده است.

توجه و تکرار مقوله‌های پیرامون این مقوله اصلی، در میان گفته‌ها و باورهای مشارکت‌کنندگان، به نسبت سایر مقوله‌ها، حائز اهمیت و ارزش بیشتری بوده است. شرکت‌کنندگان در جریان مصاحبه‌ها نشان دادند چنان‌که ما به حضور یک معلم با صلاحیت‌های جامع و کامل می‌اندیشیم، یکی از شروط اساسی آن، شکل‌دهی نوعی از رویکرد بهبود، ارتقا و حفظ صلاحیت‌های حرفه‌ای هستیم که در قالب جریانی مستمر و متمرکز، به کمک استفاده از فرصت‌های متنوع یادگیری، به یکپارچه‌سازی ابعاد نظری و عملی تعلیم و تربیت، اقدام نماید. این رویکرد جامع و مداوم باید به‌گونه‌ای چندبعدی از اولین روز شروع به کار یک معلم تا انتهای مأموریت شغلی، حامی و پشتیبان او باشد. راهبرد حمایتی مداوم که به شکل دقیق، معطوف به عملکرد، نیازها و علائق معلم است. همه معلمان و مدیران حاضر در این پژوهش، منتقد وضعیت موجود در آموزش‌های ضمن خدمت بودند. به باور شرکت‌کنندگان این پژوهش، این دوره‌ها، هم در شکل حضوری و هم در قالب فعالیت‌های مجازی، بنا به مجموعه‌ای از دلایل گوناگون، فاقد کارایی اثربخش هستند. از این‌رو روش‌های توسعه حرفه‌ای معلمان تا حد زیادی سنتی باقی مانده است. آن‌چه از شیوه‌ی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان برمی‌آید، مجموعه‌ای از رویدادهای گسسته‌ای است که در بیشتر موارد به‌صورت منطقی، ارتباط خاصی با هم ندارند. چنین است که شرکت‌کنندگان باور داشتند باید رویکرد ایستای موجود به رویکردی پویا و معلم‌محور تبدیل گردد، رویکردی که شامل طیف وسیعی از تلاش‌های هدفمند و اثربخش است که به معنای واقعی، معلم را درگیر کند.



شکل ۲. مقوله‌های فرعی استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی

در ادامه، در جدول ۳. برخی از نظرات معلمان و مدیران آمده است.

جدول ۳. بازگویی نظرات مشارکت‌کنندگان

شرکت‌کننده کد ۱: همیشه به سؤال اساسی ذهنم رو درگیر می‌کنه؛ آیا ما واقعاً ما فکر می‌کنیم فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در یک کلاس در بعدازظهر یک روز کاری اتفاق می‌افته؟ یا کارگاه‌ها و وبینارهایی که معلمان صرفاً جهت کسب چند امتیاز در فرایند ارزشیابی و رتبه‌بندی شرکت می‌کنند.

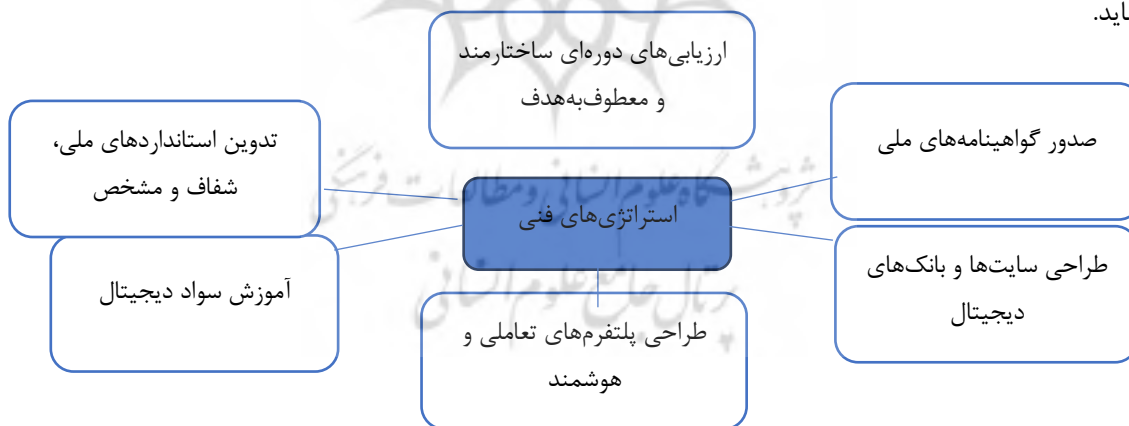
شرکت‌کننده کد ۵: متأسفانه دوره‌های ضمن خدمت که آموزش و پرورش برگزار می‌کنه، بر اساس نیازسنجی واقع‌بینانه شرایط معلم و کلاس درس برگزار نمی‌شوند. دوره‌ها خیلی پراکنده و سطحیه ... آن‌چه اهمیت دارد نیازهای روزانه یک معلم در کلاس درس است.

شرکت‌کننده کد ۶: اکثر اوقات که در جلسات ضمن خدمت شرکت می‌کنم، احساس می‌کنم با من مثل دانش آموز رفتار می‌شه نه مثل یک متخصص تعلیم و تربیت. ... این رویکردی که در حال حاضر در نظام آموزشی در جریان، به روش سنتی و خسته‌کننده‌ست.

شرکت‌کننده کد ۹: ... واقعاً چرا تو رویکرد توسعه حرفه‌ای ما خبری از شیوه‌های خلاقانه نیست ... مثل بقیه کشورها ... به نظرم معلم‌ها از یکدیگر بهتر یاد می‌گیرند تا از یک متخصصی که تا الان رنگ کلاس درس را ندیده!

۳) استراتژی‌های فنی

در شکل ۳، مجموعه‌ای از مقوله‌های فرعی به نمایش درآمده‌اند که در نهایت موجب به دست آمدن مقوله اصلی «استراتژی‌های فنی» شده است. آن‌چنان‌که از نظرات و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان برمی‌آید برای توسعه صلاحیت‌های معلمی معلمان مجموعه‌ای از اقدامات ساختاری و فنی لازم است. این راهبردها، به‌طور معمول، به طراحی استانداردهای لازم می‌پردازند. گواهینامه‌ها و استانداردهایی که روال شغلی معلمان را از وضعیت سنتی خود جدا می‌سازد و بر لزوم دانش‌افزایی، به‌روزرودن و تغییر معلمان متناسب با شرایط، می‌افزاید. در روال عادی نظام معلمی، یک معلم پس از استخدام و شروع به کار، برای تقریباً سه دهه معلم خواهد ماند. البته از نکات قابل توجه در نظام آموزشی ایران این است که یک معلم بعد از بازنشسته شدن هم می‌تواند تا سال‌های سال، در کلاس درس حاضر شود. دلیل این وضعیت هم تنها به فقدان نیروی انسانی لازم بازمی‌گردد. بدین معنا آن‌که در دهه شصت از دوره‌های دانش‌سرای معلمی فارغ شده است، امروز در کلاس درسی می‌نشیند که دانش آموز آن کلاس، از هوش مصنوعی می‌گوید. از این‌رو باید چنین گفت که جان کلام این استراتژی از نگاه مشارکت‌کنندگان این است که نظام آموزشی نباید معلم را پس از استخدام به حال خود رها نماید.



شکل ۳. مقوله‌های فرعی استراتژی‌های فنی

در جدول ۴، برخی از نظرات مشارکت‌کنندگان قابل مشاهده است.

جدول ۴. بازگویی نظرات مشارکت‌کنندگان

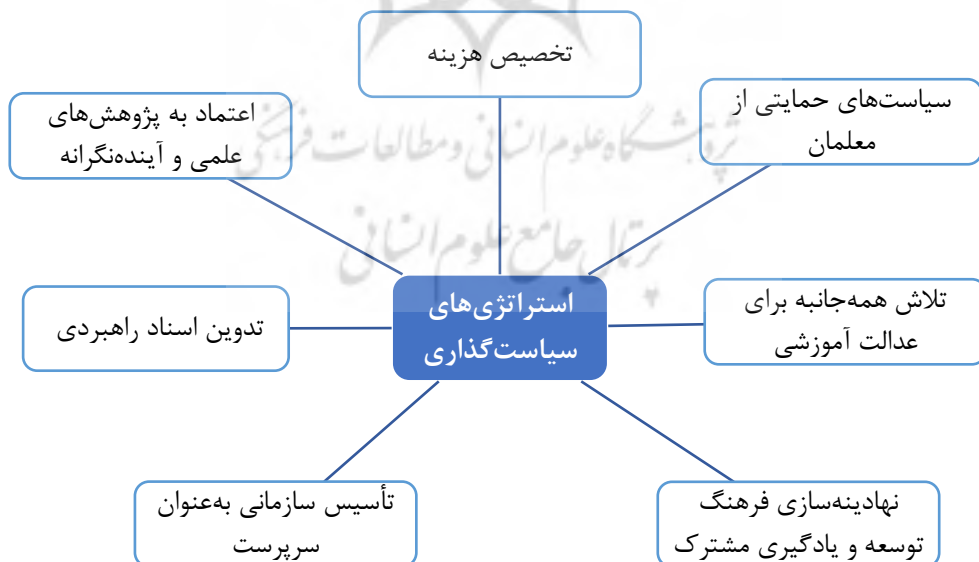
شرکت‌کننده کد ۱۱: این که ما معلم را پس از استخدام به حال خودش رها می‌کنیم یک نقص بزرگ به حساب میاد ... ما باید یک سیستم نظارت و ارزیابی مشخص با ساختار و ماهیت هدفمند داشته باشیم. به نظرم آگه دغدغه کیفیت داشته باشیم این اتفاق حتماً می‌افته. شما معلمی را که ۲۰ سال پیش استخدام کردی، بعد الان انتظار داری به‌روز باشه واقعاً.

شرکت‌کننده کد ۹: ببینید من الان ۲۹ سال تو آموزش و پرورش سابقه دارم، حقیقتاً تا حالا سند و طرحی ندیدم بگه ما می‌خواهیم شیوه ارتقای صلاحیت معلمان مون این مدلی پیش بره. فقط هر وزیری اومد یه سری طرح‌های توانمندسازی اومد، بعد با مسئول بعدی یه طرح‌های جدید و اون قبلی‌ها فراموش شدند.

شرکت‌کننده کد ۱: ... منابع در دسترس معلم‌ها برای توسعه حرفه‌ای چیه واقعاً؟ یه سری کانال‌ها، صفحات و گروه هست، اون هم در بسیاری از موارد توسط افرادی اداره می‌شوند که اصلاً صلاحیت و تخصص در حوزه تعلیم و تربیت ندارند؛ یعنی کسی که چیزی بلد نیست به دیگری که تازه کار هستند و بلد نیستند قرار است چیزهایی آموزش دهد!! خوب معلومه که اون کسی این وسط ضرر می‌کنه دانش آموز بنده خدا هست. چون معلم با چیزهای اشتباهی که یاد گرفته، سال‌های سال تدریس می‌کنه.

۴) استراتژی‌های سیاست‌گذاری

در شکل ۴، مجموعه‌ای از عواملی که زمینه‌ساز شکل‌گیری این مقوله اصلی شده‌اند به تصویر درآمده است. نام این راهبرد، ناظر به ماهیت و چگونگی آن در عمل تعلیم و تربیت است. از نظر مشارکت‌کنندگان، مسئله‌ی توسعه صلاحیت‌های معلمان نیازمند تجدیدنظر جدی در بسیاری از سیاست‌گذاری‌های موجود دارد. برنامه‌هایی که تا به امروز نتوانسته‌اند به‌گونه‌ای عملی و واقعی در جهت رفع مشکل کوشا باشند. طرح‌هایی به‌شدت گسسته و پراکنده که همه مشارکت‌کنندگان، نسبت به محتوا و نحوه اجرای آن‌ها، نقدهای جدی داشته‌اند. فعالیت‌های سرد و خسته‌کننده که هم‌چنان به شیوه سنتی به‌کمک روش سخنرانی در حال اجرا است. شرکت‌کنندگان باور داشتند آن‌چه مانع ایجاد تحول حقیقی شده است، فقدان دغدغه لازم برای تحقق کیفیت عمل تربیتی درون کلاس درس است. بدین معنا که در سال‌های اخیر، آن‌چنان آموزش و پرورش با مشکل کمبود نیروی انسانی به تعداد کافی و لازم، مواجه بوده است که کیفیت را قربانی کمیت کرده است. بنابراین نظام تربیت و نگه‌داری از معلمان نیازمند دقت نظر و سرمایه‌گذاری فراتر از برگزاری دوره‌های ضمن خدمت به صورت حضوری و غیرحضوری است.



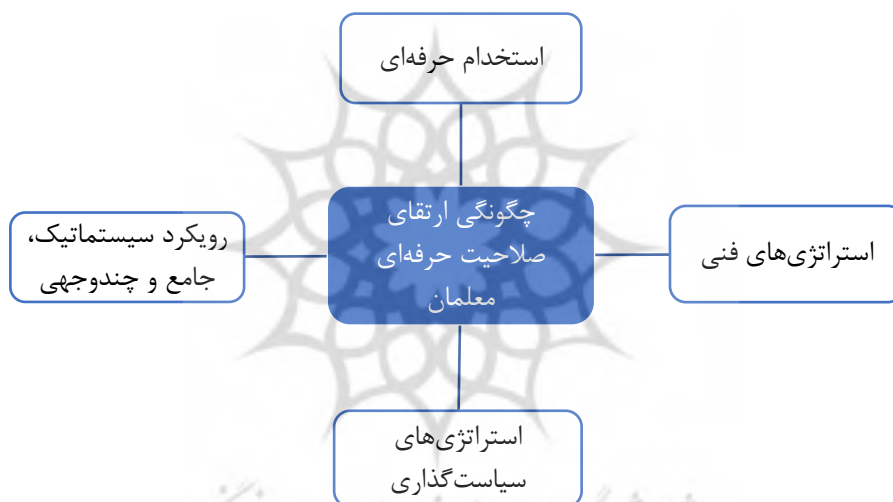
شکل ۴. مقوله‌های فرعی استراتژی‌های سیاست‌گذاری

در ادامه، در جدول ۵، برخی از دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان که سنگ‌بنای این راهبرد شده‌اند آمده است.

جدول ۵. بازگویی نظرات مشارکت‌کنندگان

شرکت‌کننده کد ۲: معلم‌های امروزمون خیلی دل‌سرد و بی‌انگیزه هستند. خیلی حوصله این داستان‌ها رو ندارند. خیلی از معلم‌ها این شیوه موجود رو اتلاف وقت می‌دونند.
شرکت‌کننده کد ۷: واقعیتش آینه که ما نیاز داریم به سازمان مستقل از آموزش و پرورش متولی این داستان - شیوه‌های ارتقای صلاحیت معلمان - شود؛ البته منظورم از مستقل آینه که یک ارگان با رسالت مشخص در راستای اهداف و برنامه‌های نظام آموزشی کشور باشه. شرکت‌کننده کد ۸: هزینه‌های موجود برای بحث ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان بسیار ناچیز و اندک هستند. من خودم چند دوره مدرس دوره‌های ضمن خدمت بودم، هیچ‌گونه حق‌الزحمه‌ای به من نمی‌دادند که هیچ، حتی خودم باید با هزینه شخصی تو جلسات مرکز استان شرکت می‌کردم.
شرکت‌کننده کد ۴: من باور دارم ما به سندی می‌خواهیم که نقشه راه چند دهه آینده ما باشه.
شرکت‌کننده کد ۸: سرمایه‌گذاری تو این حوزه - تربیت معلمانی که پیوسته به رشد و توسعه خود می‌اندیشند - نیازمند تعامل همه سازمان‌ها و نهادهای جامعه هست. از آموزش و پرورش به تنهایی کاری ساخته نیست؛ ما به یه فرهنگ توسعه در جامعه نیاز داریم.

در ادامه تصویر هر چهار مقوله اصلی برآمده از تحلیل دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان مشاهده می‌شود.



شکل ۵. مقوله‌های اصلی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران دوره ابتدایی صورت گرفت. بر اساس تحلیل عمیق داده‌های کیفی، چهار مقوله اصلی شامل استراتژی استخدام حرفه‌ای، استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی، استراتژی‌های فنی و استراتژی‌های سیاست‌گذاری دسته‌بندی گردید. در این میان، آنچه بیش از همه در نگاه شرکت‌کنندگان حائز اعتبار بود، وابستگی مستقیم ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان به طراحی و اجرای یک رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی است که باید به‌گونه‌ای پیوسته در تعامل دوسویه با معلم برقرار باشد.

استراتژی استخدام حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مقوله‌های اصلی این پژوهش شامل شش مقوله فرعی با نام‌های توجه ویژه به شایستگی‌های تخصصی، استخدام معلم به‌عنوان عامل حرفه‌ای، اهمیت صلاحیت‌های عمومی، جذب ساختارمند و علمی، چرخش تحول‌آفرین از کمیت‌گرایی به شایستگی‌محوری و ساماندهی جذب‌های پراکنده است. این راهبرد کلی

بیانگر این باور است؛ چنان که نظام آموزشی خواهان استخدام معلمانی است که در طول فعالیت خود مسیر صحیح توسعه و رشد حرفه‌ای را دنبال کنند، در وهله اول باید آن دسته از نیروی انسانی را به کار گیرد که توان، امکان و از همه مهم‌تر انگیزه و علاقه این مسیر پختگی را داشته باشند. شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر به‌دفعات نشان دادند که برخی از معلمان یا نمی‌خواهند یا نمی‌توانند معلم حرفه‌ای باشند، چون اساساً مسیر شغلی آن‌ها، صرفاً اشتغال بوده است؛ حال این اشتغال می‌توانست در هر جایی به جز معلمی هم باشد. از این رو آموزش و پرورش در موضوع تربیت معلم نیازمند چرخشی تحول‌آفرین است؛ چرخشی که معلم را به‌عنوان عاملی حرفه‌ای، اساس رشد و پیشرفت جامعه بداند. از این منظر تا بدان زمان که نظام آموزشی صرفاً بر این باور است که باید با جذب‌های سریع و ضربتی، کلاس درس را از وجودی به نام معلم پر نماید، نباید آن‌چنان به کیفیت معلمان امیدوار بود. در همین رابطه، پژوهش‌های متعددی شیوه‌های اصولی استخدام و به‌کارگیری معلمان توانمند و حرفه‌ای را مدنظر قرار داده‌اند (Nabavi, 2023; Nabavi & Bakhtiari, 2024; Taghizadeh, 2024; Sharbatian et al., 2025; Mohammadi et al., 2025; Ghorehjili, 2025; Jamali et al., 2025).

استراتژی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی ازجمله مقوله‌های اصلی پژوهش حاضر، با بیشترین تعداد مؤلفه‌های فرعی است. ده مؤلفه فرعی در این بخش شامل لزوم شنیدن صدای معلمان، اهمیت بافت‌محوری، یادگیری ترکیبی، یکپارچه‌سازی نظر و عمل، ارائه‌دهندگان شایسته (متخصص و باتجربه)، توسعه یک فرایند متمرکز و پیوسته، توسعه مبتنی بر نیازها و علایق، ایجاد تیم‌ها و شبکه‌های یادگیری، تدارک عملی شیوه‌های خودتأملی و ایجاد اجتماعات یادگیری درون مدرسه‌ای است. این راهبرد اصلی در نگاه شرکت‌کنندگان بیشترین میزان اشاره به صورت‌های مستقیم و غیرمستقیم را داشته است. این راهبرد اصلی حکایت از مسئله‌ای بنیادین در نظام آموزشی دارد. واقعیت این است که هر معلم، به هر شیوه‌ای که جذب شده باشد، پس از استخدام، در بیشتر موارد به هر شکلی که خود فکر می‌کند صحیح است به عمل تعلیم و تربیت می‌پردازد. درواقع، سیاست‌های نظام آموزشی را از چشم‌انداز ارزش‌ها، باورها، دانش و تجارب خود تحلیل و اقدام به عمل می‌کند. از این رو هر آنچه برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران طراحی نموده‌اند، در هنگامه عمل در موقعیت کلاس، در خط مقدم تعلیم و تربیت از دست خواهد رفت. چنین است که مقوله اصلی رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی، بر این باور اولیه در گفتار شرکت‌کنندگان شکل گرفت که در نظام آموزشی امروز ما، معلم پس از استخدام، به حال خود رها خواهد شد. آموزش و پرورش در طول سی سال خدمت معلم، آگاهی دقیقی از وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم و مدیر خود ندارد. دقیقاً نمی‌داند نیازهای تخصصی و عمومی معلم کدام است. به نظر می‌رسد این مسئله حکایت از این داستان دارد که برای آموزش و پرورش امروز ما، بودن مهم‌تر از چگونه بودن است. بدین معنا که معلم در کلاس باشد، حال چگونگی این بودن و کیفیت معلمی در اولویت‌های بعدی است. بدین گونه است که ما برای رهایی از آسیب آشفتنی در عمل، نیازمند یک رویکرد سیستماتیک، جامع و چندوجهی هستیم که به‌صورت پیوسته، مانند جریان آب یک رودخانه، معلم را از ابتدا تا انتها همراهی نماید. پیرامون اصلاح و بازنگری در اقدام‌های گسسته آموزش و پرورش برای توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی، در قالب آموزش‌های ضمن خدمت، شاهد انجام پژوهش‌های گسترده‌ای هستیم که با نقد وضعیت موجود، پیشنهادهای کاربردی ارائه داشته‌اند (Mansoori & moradi, 2023; Dortaj & Ghasemi, 2024; Abbasi kasani et al., 2025; Fath Ali Beigi et al., 2025; Aghili & Ahmadihaji, 2025).

استراتژی‌های فنی به‌عنوان سومین مقوله اصلی، شامل شش مقوله فرعی‌تر با نام‌های ارزیابی‌های دوره‌ای ساختارمند و معطوف به هدف، تدوین استانداردهای ملی، شفاف و مشخص، آموزش سواد دیجیتال، طراحی پلتفرم‌های تعاملی و هوشمند، طراحی سایت‌ها و بانک‌های دیجیتال و صدور گواهینامه‌های ملی است. بنیان اصلی این راهبرد در گفته‌های مشارکت‌کنندگان، لزوم ایجاد ارزیابی‌های دوره‌ای و طراحی استانداردهای مشخصی است که معلم را به‌روز نگاه می‌دارد. استانداردهای ملی و گواهینامه‌ها می‌توانند تا اندازه زیادی در حفظ ثبات و کیفیت حرفه معلمی مؤثر باشد. ویژگی مؤثر سیستم‌های جامع ارزیابی، ایجاد بازخوردهای دقیق و مبتنی بر واقعیت است که می‌تواند پاسخگوی نیازهای خاص آموزشی مرتبط با رشد و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان باشد. در رابطه با کسب شایستگی‌های حرفه‌ای برای معلمان

Saeedi (2024) نشان داد میان وضعیت موجود و مطلوب جهت دستیابی به ویژگی‌های یک معلم تأثیرگذار و حرفه‌ای فاصله‌ای معنادار وجود دارد. همچنین در رابطه با شکل‌دهی معیارهای مشخص برای دستیابی به حضور معلمان حرفه‌ای در کلاس درس، پژوهش‌های متعددی بر ضرورت و چگونگی ارزیابی عملکرد معلمان اشاره دارند (Roknaddini, ghaledej et al., 2022; Abbasi et al., 2021). آن‌چنان که در شمار مقوله‌های فرعی استراتژی‌های فنی گفته شد بخشی از مقوله‌ها مربوط به ساحت علمی - فناوریانه معلمان است. Heydari laghab و همکاران (2025) نشان دادند که برای تربیت معلمان در راستای دستیابی به ساحت علمی - فناوریانه، نیاز به یک رویکرد جامع و همه‌جانبه است که شامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی باشد.

استراتژی‌های سیاست‌گذاری چهارمین مقوله اصلی است. این مقوله شامل هفت مقوله فرعی با نام‌های اعتماد به پژوهش‌های علمی و آینده‌نگرانه، تدوین اسناد راهبردی، تأسیس سازمانی به‌عنوان سرپرست، نهادینه‌سازی فرهنگ توسعه و یادگیری مشترک، تلاش همه‌جانبه برای عدالت آموزشی و سیاست‌های حمایتی از معلمان است. شرکت‌کنندگان باور داشتند که مسیر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان صرفاً به دست خودشان و توسط نهاد آموزش و پرورش نیست، این فرایند نیازمند تعیین نقشه راهی به‌منظور سرمایه‌گذاری و پشتیبانی کامل است. شرکت‌کنندگان به‌دفعات نشان دادند که سیاست‌گذاری موجود نه‌تنها در زمینه ارتقای صلاحیت‌های معلمان حمایت‌کننده نیست، بلکه موانع زیادی هم پیش پای معلمان قرار می‌دهد. این در حالی است که ساختارهای سیاست‌گذاری می‌توانند از طریق بودجه، منابع، تخصیص زمان و تعریف مسیرهای پیشرفت شفاف و سازمان‌یافته از توسعه معلمان حمایت کنند. درواقع در این زمینه، نظام آموزشی ما نیازمند نوعی از سیاست‌گذاری است که نه‌تنها نهاد آموزش و پرورش، بلکه تمام جامعه را برای ارتقای کیفیت معلمی معلمان هماهنگ و هم‌راستا سازد. در این رابطه آن‌چنان که از نظرات شرکت‌کنندگان برآمده است تحقق راهبردهای مربوط به مقوله سیاست‌گذاری نیازمند تعریف و تأسیس یک بخش مستقل به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های وزارت آموزش و پرورش است. نهادی که هم در حوزه نظری و هم در ابعاد عملی بتواند فرایند رشد و توسعه معلمان را فراهم سازد. بدین صورت می‌توان امیدوار بود که رشد و توسعه معلمان به‌صورت ساختارمند در چارچوب یک فرایند مستمر به ارتقای صلاحیت‌های معلمان، مربیان و مدیران کمک نماید. در باب سیاست‌گذاری دولت‌ها در امر آموزش و پرورش کشور، Musapour (2023) ضمن نقد سیاست‌های غیرواقع‌بینانه نظام آموزشی، با بررسی شواهد گوناگون، باور دارد در عمل، معلم و مدرسه امروز در اولویت برنامه‌ریزی قرار ندارند. ایشان نشان می‌دهند آنچه را که امروزه کم‌کاری دانش‌آموز و ناتوانی معلم می‌دانیم برآمده از شکلی «نظریه‌پردازی بد» است که واقعیات جامعه را ندیده‌اند و ریشه‌های مسئله موجود را به‌درستی نشانخته‌اند. درواقع باید ریشه این نخواستن‌ها را نوعی مبارزه و کنش جامعه تعلیم و تربیت دانست؛ واکنشی به سیاست‌گذاری‌های ناصحیح و یا شاید فقدان سیاست‌گذاری! Heydari (2020) باور دارد موفقیت سیاست‌های آموزشی، تابعی از ترتیبات نهادی دولت است. این در حالی است که نگاهی به عملکرد دولت‌های پس از انقلاب در ایران، حکایت از ضعف و ناکارآمدی سیاست‌گذاری آموزشی دارد. فرایند ناقص دولت‌سازی در ایران معاصر و استمرار و تداوم و نیز تشدید و تعمیق آن در دوره پس از انقلاب موانع جدی در تدوین و اجرای سیاست‌گذاری آموزش و پرورش پدید آورد. در شرایط فعلی برای نیل به توسعه پایدار، دولتمردان و سیاست‌گذاران کشور ناگزیرند با اصلاح نهادی دولت، امر سیاست‌گذاری در آموزش و پرورش را در ترجیحات دستور کاری و اولویت فرایند سیاست‌گذاری‌های عمومی قرار دهند. از این رو واقعیت آن است که بهبود صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان نیازمند یک سرمایه‌گذاری بلندمدت، جامع و فراگیر در کشور است.

واکاوی داده‌های حاصل از ابتدای شکل‌گیری ایده تا مراحل نهایی تجزیه و تحلیل و گزارش پژوهش، دربردارنده اشارات و نکاتی جهت تأمل سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران نظام آموزش و نگهداری معلمان در کشور است.

اولین دستاورد پژوهش حاضر چنین است که از نظر معلمان و مدیران مدارس، شیوه‌های موجود در رابطه با نگهداشت و توسعه حرفه‌ای معلمان به‌شدت ناکارآمد، فاقد منطق‌های علمی - پژوهشی، پراکنده و بدون ساختار است. آن‌چنان که

در دوره‌های زمانی مختلف، شاهد طرح‌های مختلف ارتقای صلاحیت معلمان بوده‌ایم، طرح‌هایی که با جابه‌جایی مسئولان و سیاست‌گذاران در نظام آموزشی به فراموشی سپرده شده‌اند. این نقص نشان از یک بنیان دارد؛ آنکه در حال حاضر، ارتقای کیفیت چگونگی معلمی معلمان، جزء مسائل اولویت‌دار نظام آموزشی نیست؛ بنابراین نیازمند آن هستیم که به فرایند رشد و توسعه صلاحیت‌های معلمان از منظرهای جدید بنگریم. نظام آموزشی در این زمینه نیازمند چرخشی تحول‌آفرین است. تغییری که جریان ارتقای صلاحیت معلمان را به‌جای آنکه خطی، یک‌سویه و از بالا به پایین ببیند، به سمت فرایندی پویا، سیستماتیک، چندوجهی، متمرکز، مداوم، معلم‌محور، پیچیده و البته زمان‌بر حرکت نماید.

دومین نکته قابل تأمل در این پژوهش این است که در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان، فاصله میان دیدگاه و باور معلمان با سیاست‌گذاران نظام آموزشی بسیار زیاد است. منطق این گفته، شکاف میان آنچه که هم‌اکنون به‌عنوان شیوه‌های ارتقای صلاحیت معلمان جاری است و آنچه که شرکت‌کنندگان این پژوهش، به‌عنوان راهکار مطلوب ابراز داشته‌اند، است. از این‌رو، این نکته حکایت از آن دارد که لازم است صدای معلمان و مدیران، آنان که در صف اول تعلیم و تربیت کشور حضور دارند، بیش‌ازپیش شنیده شود و مبنای برنامه‌ریزی قرار گیرد. تغییر در تعلیم و تربیت به‌واسطه معلمان هدایت می‌شود؛ اما به نظر می‌رسد معلمان از این تعامل و گفت‌وگو کنار گذاشته شده‌اند. نتایج این پژوهش گواه این نکته است که معلمان بینش‌های منحصر به فردی در مورد نیازهای توسعه حرفه‌ای خود دارند. درواقع، مهم‌ترین دلیل برای مشارکت معلمان و گنجاندن صدای آن‌ها در این فرایند، نزدیک‌سازی چگونگی توسعه حرفه‌ای با نیازهای واقعی معلمان است.

سومین نکته قابل توجه که به‌صورت جدی نیازمند پژوهش‌های علمی و واکاوی‌های نظری است پیرامون آنچه معلمان می‌آموزند و آن‌گونه که در کلاس درس عمل می‌کنند، است. نواقص و کمبودها در رابطه با تربیت کارآمد معلمان و شیوه‌های ارتقای صلاحیت معلمان قابل قبول است. باید پذیرفت که این فرایند در جریان و در حال رشد و پختگی است، هرچند با سرعت حرکت موجود، زمان‌بر خواهد بود و تربیت سرمایه‌های انسانی جامعه با مشکلات جدی روبه‌رو خواهد بود. با این حال، تحلیل باورهای مشارکت‌کنندگان نشان داد همین تلاش‌های موجود، تأثیری بر چگونگی معلمی معلمان ندارد و دقیقاً به همان شکلی معلمی می‌کنند که قبل از دوره‌های ارتقای صلاحیت، معلمی می‌کردند. در مورد این نکته، مدیران شرکت‌کننده در پژوهش باور داشتند که در اکثر موارد، نو معلمان حتی بدان گونه که در دانشگاه فرهنگیان آموزش دیده‌اند، فعالیت نمی‌کنند و اقدام‌های آموزشی و تربیتی آن‌ها بر چارچوب‌های خودساخته ذهنی و دیده‌ها و شنیده‌های دوران دانش‌آموزی استوار است.

اما چهارمین نکته، معلمان و مدیران پیرامون مسئله تحت پژوهش، بر اساس دیدگاه، باور، ارزش‌ها و تجارب خود، نکات زیادی را مطرح نمودند. این موارد در نهایت منجر به احصاء چهار مقوله اصلی شد. هنگامی که این مقوله‌ها به‌عنوان راهبردهای حل مسئله ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، نگریسته می‌شوند، پرواضح است که گستردگی مسئولیت‌های آموزش و پرورش چنان است که در صورت پذیرش این رسالت حرفه‌ای، یا از انجام سایر وظایف مغفول می‌ماند یا باید به‌صورت سطحی به این مورد هم بپردازند؛ بنابراین به نظر می‌رسد ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی ایران، نیازمند یک سرپرست مستقل است؛ سازمانی که مبتنی بر اصول، اسناد راهبردی و آینده‌نگر، شیوه‌های روشن و مبتنی بر پژوهش با دقت نظر به مسائل و مشکلات موجود، نقشه راه را مشخص و اجرا نماید.

بنابراین، ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان باهدف افزایش دانش و مهارت‌های علمی معلم، از طریق فرایند مداوم تأمل و بازاندیشی، یادگیری و مهم‌تر از همه، توجه به ابعاد عملی در کلاس درس با دقت نظر به واقعیات کلاس و مدرسه صورت خواهد گرفت. این امر چیزی فراتر از حضور در کلاس‌های ضمن خدمت و شرکت در سمینارها است، بلکه به‌جای تمرکز بر رویدادهای گسسته، باید شامل طیف وسیعی از تلاش‌هایی است که در قالب رویکردی سیستماتیک، متمرکز و چندوجهی به‌صورت چتری حمایتی معلم را از اولین روزهای پذیرش تا هنگام بازنشستگی، در مسیر رشد و پختگی قرار می‌دهد. از این‌رو، طراحی و اجرای یک ساختار حرفه‌ای برای شکل‌دهی صلاحیت معلمان مبتنی بر شرایط امروز نظام

آموزش و پرورش و بر پایه شیوه‌های متعدد جذب معلمان ضروری است.

بنیان تحولات مثبت، ارتقای آگاهی افراد است. جان کلام این پژوهش، انتشار صدای معلمان و مدیرانی است که با اتخاذ شیوه نقد درونی، مسائل مبتلا به همکاران خود در زمینه صلاحیت و توسعه حرفه‌ای را در قالب تجارب زیسته ابراز نموده‌اند. از این رو در رابطه با پیشنهادهای کاربردی، علاوه بر این که نتایج و اشارات این پژوهش می‌تواند زمینه‌ای برای تأمل و بازنگری در چارچوب‌های موجود در نظام آموزشی باشد، همچنین توجه به نتایج این پژوهش و توسعه و بهبود پژوهشی و تجربی مقوله‌های طرح‌شده، می‌تواند زمینه‌های تغییر رویکرد ایستا، یک‌سویه و کم‌اثر موجود را به‌سوی رویکردی پویا، جامع، متمرکز، مشارکتی، مداوم و اثربخش فراهم نمود. از این رو، پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان مرکز تربیت نیروی انسانی آموزش و پرورش و وزارت آموزش و پرورش به‌عنوان مرجع تصمیم‌گیری پیرامون برنامه‌های رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان، نتایج حاصل از این پژوهش را در سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود مدنظر قرار دهند.

سرانجام قابل تصدیق است این پژوهش به‌عنوان یک پژوهش کیفی، به‌دنبال تعمیم نتایج به‌دست‌آمده به ادراک و فهم جامعه‌ی معلم‌های کشور ایران از چگونگی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان نیست. البته دور از انتظار نخواهد بود که با توجه به ابعاد تفسیری موضوع، چه‌بسا پژوهش‌های دیگر در این زمینه، به راهبردهای جدید دست یابند. از این رو، در قالب یک پیشنهاد پژوهشی، توصیه می‌گردد مسئله تحت بررسی از چشم‌انداز معلمان مقاطع تحصیلی متوسطه و همچنین معلمان شاغل در حوزه ستاد آموزش و پرورش مدنظر قرار گیرد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، فقدان دسترسی حضوری به تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش بود.

مشارکت نویسندگان

نگارش مقاله به‌صورت انفرادی و به‌طور کامل توسط نویسنده مسئول انجام شده است.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر بدون همکاری معلمان و مدیران استان چهارمحال و بختیاری امکان پذیر نبود؛ بدین وسیله از همه مشارکت‌کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده، مقاله حاضر، فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- احمدی فر، رشید، و عبدالملکی، شوبو. (۱۴۰۲). ارزیابی کیفیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان چندپایه مطالعه موردی (معلمان چندپایه استان کردستان). *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۸(۳)، ۶۵-۷۸.
<https://doi.org/10.48310/tpd.2024.14755.1510>
- اطلاع، پریسا، سعدآبادی مطلق، حسین، و یزدانی، سعید. (۱۴۰۲). بررسی اصلاحات در باورهای آموزشی معلمان: مقایسه معلمان پیش از خدمت و معلمان تازه کار. *زبان‌شناسی کاربردی و ادبیات کاربردی: پویش‌ها و پیشرفت‌ها*. ۱۱(۲۱)، ۵۵-۷۵.
<https://doi.org/10.22049/jalda.2023.28028.1471>
- تقی‌زاده، هدایت‌الله. (۱۴۰۳). نیم‌نگاهی به کارورزی در مراکز تربیت معلم کشور مصر (از نظریه تا عمل). *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، -().
<https://doi.org/10.48310/itt.2024.16388.936>
- جمالی، علی، معمارزاده طهران، غلامرضا، موسی‌خانی، مرتضی، و طبیبی، سیدجمال‌الدین. (۱۴۰۴). طراحی مدل اجرای برنامه‌های منابع انسانی مؤثر در ارتقای نظام تعلیم و تربیت با توجه به مؤلفه‌های حکمرانی خوب. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۱(۲۰)، ۲۳۵-۲۵۱.
<https://doi.org/10.48310/itt.2025.20733.1192>
- حیدری، علی‌رضا. (۱۳۹۸). معضل دولت‌سازی و سیاست‌گذاری آموزش و پرورش در ایران پس از انقلاب. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۳۵ (۴): ۶۵-۸۶.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.10174133.1398.35.4.4.7>
- حیدری لقب، طاهره، نساج، مریم، و دولتی، علی اکبر. (۱۴۰۴). واکاوی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مطلوب تربیت معلمان آینده برای دستیابی به ساحت علمی-فناورانه. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۱۰(۳)، ۹۳-۱۳۶.
<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.18092.1828>
- درتاج، یاسر، و قاسمی، علی اکبر. (۱۴۰۳). مطالعه تطبیقی الگوی آموزش ضمن خدمت معلمان در بستر رایانش ابری با مقایسه ایران و کشورهای انگلستان، آمریکا، چین، هند، سوئد. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۹(۳)، ۶۷-۹۵.
<https://doi.org/10.48310/tpd.2024.16988.1714>
- رکن‌الدینی قلعه‌دژ، حمید، ضرغامی فرد، مژگان، و زینلی‌پور، حسین. (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آن‌ها با بهره‌وری شغلی معلمان. *فصلنامه علمی تربیت اسلامی*، ۱۷(۴۱)، ۳۱-۴۸.
<https://doi.org/10.30471/edu.2022.7758.2446>
- رومانی، سعید، عالی‌پور، کبری، و فرخی، صدیقه. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل بی‌انگیزگی تحصیلی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان: رویکرد پدیدارشناسی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۵(۵۴)، ۱۷۹-۲۰۶.
<https://doi.org/10.22054/jep.2020.34706.2360>
- سعیدی، مهدی. (۱۴۰۳). واکاوی نقادانه فهم نومعلمان دوره ابتدایی از مفهوم «تربیت»: یک مطالعه پدیدارشناسانه. *پژوهش‌های برنامه درسی*، ۱۴(۱)، ۵۹-۸۲.
<https://doi.org/10.22099/jcr.2024.7629>
- سعیدی، مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی شایستگی‌های معلم تأثیرگذار در دوره ابتدایی. *علوم تربیتی*، ۳۱(۱)، ۲۵۹-۲۸۴.
<https://doi.org/10.22055/edus.2024.46738.3591>
- شربتیان، محمدحسن، قربانی، علیرضا، و خفته، الناز. (۱۴۰۲). پدیدارشناسی شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان از نگاه دانشجو معلمان (مورد مطالعه استان خراسان رضوی). *نشریه مطالعات سیاستگذاری تربیت معلم*، ۱۸(۴)، ۱-۲۸.
<https://doi.org/10.48310/edup.2024.17044.1420>
- طاهرپور کلانتری، مسعود، و غلام‌پور، میثم. (۱۴۰۱). سنتزپژوهی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان. *پژوهش‌های برنامه درسی*، ۱۲(۲)، ۱۰۳-۱۲۱.
<https://doi.org/10.22099/jcr.2023.44441.2560>
- طهماسبی، فاطمه، قلتاش، عباس، هاشمی، سید احمد، و ماشینچی، علی اصغر. (۱۴۰۳). الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان کلاس‌های چندپایه. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۹(۴)، ۹۷-۱۲۳.
<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17683.1807>
- عباسی، رقیه، قادری، مصطفی، و ملکی، حسن. (۱۳۹۹). فراتحلیل ارزیابی انجام شده پیرامون ارزشیابی عملکرد معلمان و ارائه الگوی مناسب برای آن. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۱۷(۲)، ۸۵-۷۳.
<https://doi.org/10.22070/tlr.2021.13559.1021>

- عباسی کسانى، حامد، مصحف، نرجس، سعداله، مریم، و جوادى نیا صومعه سرايى، زهرا. (۱۴۰۴). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان درس فرهنگ و هنر مقطع متوسطه استان البرز براساس الگوی ارزشیابی سیپ. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۱(۱۹)، ۶۷-۸۱. <https://doi.org/10.48310/itt.2025.16322.931>
- عسکری متین، سجاد، و کیانی، غلامرضا. (۱۳۹۷). الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت. ۳۴(۲)، ۳۰-۹. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.10174133.1397.34.2.1.3>
- عقیلی، سیده هما، و احمدی حاجی، ام‌البنین. (۱۴۰۳). آسیب‌شناسی دوره‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت بر اساس مدل CIPP؛ ارائه راهکارهای مبتنی بر هوش مصنوعی در چارچوب برنامه‌ریزی آموزشی. دوفصل‌نامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۱۳(۲۶)، ۱۵۰-۱۷۱. <https://doi.org/10.22089/res.2019.5964.1480>
- فاضلی، نعمت‌اله. (۱۴۰۲). مرگ مدرسه یا سوژه؟. مطالعات برنامه درسی، ۱۷(۶۶)، ۴۰-۵. <https://doi.org/20.1001.1.17354986.1401.17.66.2.2>
- فتحعلی بیگی، پروانه، ابطحی، معصومه‌السادات، مقامی، حمیدرضا، و مرادی، رحیم. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر توسعه حرفه‌ای معلمان: تحلیل مؤلفه‌ها، عوامل زمینه‌ای و الگوها. توسعه حرفه‌ای معلم، ۱۰(۱)، ۱۵۳-۱۸۲. <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17260.1741>
- فتحی، معصومه، سعدی‌پور، اسماعیل، ابراهیمی قوام، صغری، و دلاور، علی. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و ارائه مدل مفهومی در تراز جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی تربیت اسلامی، ۱۸(۴۶)، ۱۲۵-۱۴۶. <https://doi.org/10.30471/edu.2023.9191.2725>
- قوره جیلی، ثریا. (۱۴۰۴). شناسایی و طراحی الگوی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگار ابتدایی. مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، ۷(۲)، ۸۱-۱۰۰. <https://doi.org/10.48310/edup.2025.18389.1423>
- محمودی، مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی و تحلیل صلاحیت حرفه‌ای معلمان آموزش و پرورش استثنایی. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۰(۱۷)، ۱۰۹-۱۲۴. <https://doi.org/10.48310/itt.2023.3162>
- محمدی کاشانی، کیمیا، نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، و نویدادهم، مهدی. (۱۴۰۴). مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای نومعلمان دوره ابتدایی بر اساس نوع جذب (دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸) در شهر تهران. توسعه حرفه‌ای معلم، ۱۰(۳)، ۴۷-۷۰. <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.19571.1928>
- معصومی‌نژاد، رضا. (۱۴۰۳). واکاوی و تبیین رویکرد معلم تأملی و نقش آن در بهبود دانش برنامه درسی: توسعه یک گفتمان تربیتی در دانشگاه فرهنگیان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۹(۲)، ۱۰۷-۱۳۶. <https://doi.org/10.22108/nea.2024.141682.2036>
- منصوری، سیروس، و مرادی، رحیم. (۱۴۰۲). تجربه زیسته معلمان از دوره‌های آموزش ضمن خدمت: یک مطالعه پدیدارشناسانه. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۹(۱۶)، ۵۱-۸۲. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1402.9.16.3.3>
- میرحسینی، فرناز سادات، آقایی، نجف، و صفاری، مرجان. (۱۳۹۸). طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران. پژوهش در ورزش تربیتی، ۷(۱۷)، ۱۷-۳۴. <https://doi.org/10.22089/res.2019.5964.1480>
- موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۴۰۲). معلم زنده است زنده‌تر از پیش. پژوهش‌های برنامه درسی، ۱۳(۱)، ۳۰۰-۳۲۲. <https://doi.org/10.22099/jcr.2023.7177>
- نبوی، سیدصادق. (۱۴۰۲). بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی در ایران. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۹(۱۵)، ۹۱-۱۲۶. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1402.9.15.5.3>
- نبوی، سیدصادق، و بختیاری، ابولفضل. (۱۴۰۳). طراحی چارچوب سلامت‌روان به منظور ارزیابی داوطلبان ورود به دوره تربیت معلم در ایران. توسعه حرفه‌ای معلم، ۹(۱)، ۹۱-۱۳۳. <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.15829.1608>

References

Abbasi kasani, H., Mosahef, N., sadollah, M. and Javadi Nia someesarayi, Z. (2025). Evaluating the effectiveness of in-service training courses for culture and art teachers of secondary

- level in Alborz province based on CIPP evaluation model. *Theory and Practice in Teachers Education*, 11(19), 67-81. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/itt.2025.16322.931>
- Aghili, S. H., & ahmadihaji, O. (2025). Analysis of Short-Term In-Service Training Courses Based on the CIPP Model 'Providing AI-Based Solutions within the Framework of Educational Planning. *Journal of Educational Planning Studies*, 13(26), 150-171. [In Persian] <https://doi.org/10.22089/res.2019.5964.1480>
- Askari Matin, S., Kiyaani, G. (2018). A Standard Model for Measuring Professional Competencies of Teachers in the Islamic Republic of Iran. *QJOE*, 34(2), 9-30. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.10174133.1397.34.2.1.3>
- Ahmadifar, R. and abdolmaleki, S. (2023). Evaluation of the Quality of Professional Qualifications of Multi-Grade Teachers: A Case Study. *Teacher Professional Development*, 8(3), 65-78. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.14755.1510>
- Abbasi, R., Ghaderi, M., & Malaki, H. (2021). Meta-analysis of the evaluation of teachers' performance and providing a suitable model for it. *Teaching and Learning Research*, 17(2), 73-85. [In Persian] <https://doi.org/10.22070/tlr.2021.13559.1021>
- Blömeke, S., & Kaiser, G. (2017). Understanding the development of teachers' professional competencies as personally, situationally and socially determined. *International handbook of research on teacher education*, 783-802. <https://doi.org/10.4135/9781529716627>.
- Dortaj, Y. and Ghasemi, A. A. (2024). A Comparative Study of In-Service Training Patterns of Iranian Teachers in the Context of Cloud Computing with England, the United States, China, India, and Sweden. *Teacher Professional Development*, 9(3), 67-95. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.16988.1714>
- Etela, P., Saadabadi Motlaq, H. and Yazdani, S. (2023). A Study of Modifications in Teachers' Pedagogical Beliefs: Pre-Service Versus Novice Teachers. *Journal of Applied Linguistics and Applied Literature: Dynamics and Advances*, 11(1), 55-75. [In Persian] <https://doi.org/10.22049/jalda.2023.28028.1471>
- Fath Ali Beigi, p., Abtahi, M. A., Maghami, H. R. and Moradi, R. (2025). Examining the Impact of In-Service Training on Teachers' Professional Development: Analyzing Components, Contextual Factors, and Models. *Teacher Professional Development*, 10(1), 153-182. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17260.1741>
- Fathi, M., Sadipur, E., Ebrahimiqavam, S., & Delavar, A. (2023). Identifying the dimensions and components of teachers' professional competence and presenting a conceptual model at the level of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Islamic Education*, 18(46), 125-146. [In Persian] <https://doi.org/10.30471/edu.2023.9191.2725>
- Fazeli, N. (2022). Death of the school or the Subject?. *Journal of Curriculum Studies*, 17 (66), 5-40. [In Persian] <https://doi.org/20.1001.1.17354986.1401.17.66.2.2>.
- Ghorehjili, S. (2025). Identifying and designing a model for the challenges of the interview process for primary school teacher candidates. *Teacher Education Policy*, 7(2), 93-110. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/edup.2025.18389.1423>
- Heydri laghab, T., nasaj, M. and dolati, A. (2025). Analyzing the Desirable Components and Characteristics of Training Future Teachers to Achieve the Scientific - Technological Field. *Teacher Professional Development*, 10(3), 93-136. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.18092.1828>
- Heydari, A. (2020). The Problem of Governance and Policy Making in Education in Post-Revolutionary Iran. *QJOE*, 35(4), 65-86. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.10174133.1398.35.4.4.7>
- Jamali, A., Memarzadeh tehran, G. R., Musakhani, M. and Tabibi, S. (2025). Designing a model for implementing education human resources programs based on good governance components. *Theory and Practice in Teachers Education*, 11(20), -. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/itt.2025.20733.1192>
- Mahmodi, M. (2024). professional competence of teachers of exceptional education. *Theory and Practice in Teachers Education*, 10(17), 124-109. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.19571.1928>
- Mansoori, S. and moradi, R. (2023). Lived experience of teachers in in-service training courses: a phenomenological study. *Theory and Practice in Teachers Education*, 9(16), 82-51. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1402.9.16.3.3>
- Masouminejad, R. (2025). Analyzing and explaining the reflective teacher approach and its role in improving curriculum knowledge: Developing an educational discourse at Farhangian

- University. *New Educational Approaches*, 19(2), 107-136. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/nea.2024.141682.2036>
- Mirhosseini, F. S., Najaf, A. and Saffari, M. (2019). The Modeling of professional competence of Iranian physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 7(17), 17-34. [In Persian] <https://doi.org/10.22089/res.2019.5964.1480>
- Mohammadi, K., Nasiri, F. and Navidadham, M. (2025). A Comparison of the Professional Competencies of New Primary School Teachers Based on Recruitment Type (Graduates of the Farhangian University and Article 28 Skill Learners) in Tehran. *Teacher Professional Development*, 10(3), 47-70. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.19571.1928>
- Musapour, M. (2023). The Teacher is Alive, More Alive Than Ever Before. *Journal of Curriculum Research*, 13(1), 300-322. [In Persian] <https://doi.org/10.22099/jcr.2023.7177>
- Nabavi, S. S. (2023). Assessing the evaluation status of the components of the specialized interview of the candidates entering the teaching professional in Iran. *Theory and Practice in Teachers Education*, 9(15), 126-91. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1402.9.15.5.3>
- Nabavi, S. S. and Bakhtiari, A. (2024). Designing a Mental Health Framework to Evaluate Candidates Entering the Teacher Education Program in Iran. *Teacher Professional Development*, 9(1), 91-133. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.15829.1608>
- Popova, A., Evans, D. K., Breeding, M. E., & Arancibia, V. (2022). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107-136. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab006>.
- Roknaddini ghaledej, H., Zarghamifard, M., & zeinalipour, H. (2022). Identifying the Components of the Professional Ethics of Performance Appraisal and Examining Their Relationship to the Teachers' Job Productivity. *Journal of Islamic Education*, 17(41), 31-48. [In Persian] <https://doi.org/10.30471/edu.2022.7758.2446>
- Roomani, S., Alipour, K. and Farokhi, S. (2019). Identify factor of Academic Immaturity Student-Teachers in University of Cultural Studies: A Phenomenological Approach. *Educational Psychology*, 15(54), 179-206. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jep.2020.34706.2360>
- Saeedi, M. (2024). Identifying Effective Teacher Competencies in Elementary Schools. *Journal of Educational Sciences*, 31(1), 259-284. [In Persian] <https://doi.org/10.22055/edus.2024.46738.3591>
- Saeedi, M. (2024). Critical Analysis of New Elementary School Teachers' Understanding of the Concept of "Education": A Phenomenological Study. *Journal of Curriculum Research*, 14(1), 82-59. [In Persian] <https://doi.org/10.22099/jcr.2024.7629>
- Siddikov, B. S., & Mahkamova, M. B. (2022). Ways to develop the professional qualities of future teachers. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(11), 966-972. https://oriens.uz/media/journalarticles/138_B.S.Siddikov_966-972.pdf.
- Sharbatian, M. H., Ghorbani, A. and Khoftteh, E. (2025). Phenomenology of the formation of the teaching profession choice and entry into Farhangian University from the perspective of student teachers (Case study of Khorasan Razavi Province). *Teacher Education Policy*, 6(4), 1-28. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/edup.2024.17044.1420>.
- Taghizadeh, H. (2024). A look at internships in teach. *Theory and Practice in Teachers Education*, (), -. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/itt.2024.16388.936>
- Taherpour Kalantari, M., & Gholampour, M. (2023). A Synthesis of Components and Indicators of Teachers' Professional Development. *Journal of Curriculum Research*, 12(2), 103-121. [In Persian] <https://doi.org/10.22099/jcr.2023.44441.2560>
- Tahmasbi, F., Gholtash, A., Hashemi, S. A. and Mashinchi, A. (2024). A Professional Qualification Model for Multigrade Teachers. *Teacher Professional Development*, 9(4), 97-123. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17683.1807>