



## Research Paper

## Designing a paradigm model for teachers' professional development based on the foundation's databased approach

Ima Ahmadian<sup>1</sup> , Haideh Ashouri<sup>2</sup>

1-Graduated from Master's, Department of Curriculum Planning, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

2-Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

**Receive:**

11 July 2024

**Revise:**

15 August 2024

**Accept:**

31 August 2024

**Published online:**

21 September 2024

**Abstract**

The main goal of this research is to design a paradigmatic model of teachers' professional development based on the foundation's data approach. The participants of the research included specialists and experts in the field of educational sciences, university faculty members in the field of educational management, and the heads of education departments of Mazandaran province, whose selection was done in a targeted manner. Research data were collected by studying the theoretical scope of the research and interviewing experts. In total, a semi-structured interview was conducted with 12 experts and the researcher reached theoretical saturation in the data. To analyze the obtained data, Strauss-Corbin analysis method was used. After the open, central, and selective coding stage, the mentioned pattern was paradigmatically divided into 5 dimensions of causal conditions, background conditions, strategies, intervening conditions, and consequences, and consisting of 19 The component of macro policies in education and training, improving the status of teachers in the social system, allocating sufficient funds to the Ministry of Education, creating an atmosphere of cooperation and interaction between teachers, creating justice in educational facilities, the lack of a forward-looking view in education and training, the system non-dynamic education with traditional structures, the existence of traditional selection criteria without regard to the qualifications of teachers, the lack of interaction and communication between educational institutions in the country, the type of expectations of institutions involved in education, the emergence of central learning in the future, the creation of a welfare and financial system appropriate to the dignity and The dignity of teachers, the establishment of a systematic and integrated system in the field of professional development of teachers, focusing on the future of teacher training in Farhangian University, teaching new technologies to teachers, empowering in line with the development of professional dimensions, the teacher as a role model, educating informed and desirable citizens for the future. The attention of modern education was formed while paying attention to subcultures and was validated by experts in the field of educational sciences using the Delphi technique and brainstorming.

**Keywords:**

Professional development of teachers, centered learning, foundation data approach.

**Please cite this article as (APA):** Ahmadian, Ima, Ashouri, Haideh.(2024). Designing a paradigm model for teachers' professional development based on the foundation's databased approach. *Journal of human resource management perspective*, (1) 1, 47-63.

Sponsored by: Institute of Samamos Publications

<https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206678>

Corresponding Author: haideh ashouri

<https://orcid.org/0000-0002-2923-2345>Email: [Ashouri.hs@gmail.com](mailto:Ashouri.hs@gmail.com)

Creative Commons: CC BY 4.0





## Extended Abstract

### Introduction

The planners and officials of the educational system have conducted in-service courses for the growth and development of teachers' skills in some fields, which have sometimes faced challenges and problems. Beyond these trainings in recent decades, a new concept called the professional development of teachers has been proposed (Rahmati et al, 2021). It is the quality of education (Admiraal et al, 2021). Especially, despite many efforts, organizations and educational centers still suffer from low quality in many ways. And in the way of its improvement, they have major problems. In the process of solving this problem, attention should be focused on the basic and influential elements, which have a relatively higher weight scale, and one of these elements is the teacher (Toulo, 2018). A look at the issues and problems raised makes it clear that the lack of future-oriented approaches to the professional development of teachers has made the quality of education in schools face serious challenges, and if we proceed in the same way, the future generation will be left behind from education. Because we currently have a generation that has different attitudes, views, abilities and capabilities from the previous generations. Therefore, if we cannot anticipate their educational needs and train teachers suitable for this generation, we must expect heavy consequences in the future. Therefore, the need to pay attention to the issues of professional development of teachers and the challenges they face has become more apparent and requires fundamental transformation. In this research, an attempt is made to answer the question, what are the factors affecting the professional development of teachers based on the theory of foundation data?

### Theoretical foundations

Education is one of the systems that plays a very important role in the training and development of human resources, and the teacher, as one of the basic pillars of this system, has the task of transmitting knowledge-based messages, creating insight and increasing skills within the framework of the system. (Pour Shafei et al, 2015). The intellectual pattern governing organizations is changing and evolving at an increasing speed, and this brings major challenges to the performance and productivity of organizations. Therefore, the successful organizations of the third millennium are the ones that can keep pace with the paradigm shift by creating knowledge, innovation and flexibility (Joza, 2016). With the emergence of the knowledge-based economy, the growth of knowledge and information took place at a faster pace due to the rapid changes in society and at the same time, the performance and role of schools also underwent changes and transformations in the meantime They should change their role according to these changes and instead of emphasizing on integrating students in the classroom, consider their special educational needs and pay attention to their differences in various fields and create a more effective environment for create learning and use information and communication technologies to better implement the teaching process (Mohammadi & Hoseni, 2019). But what are the characteristics of a good teacher and what knowledge and skills should he have to perform his duties correctly? Also, what plans have managers and planners come up with to update teachers' knowledge and skills, and based on what model are they taking steps to develop skills? A good teacher is selected and trained based on what indicators? Answering these questions and achieving the goals of education in line with the development of knowledge and skills, the training of human resources according to the needs of the society, requires the formulation and implementation of programs and measures for the development and professional growth of teachers (Jalili) , 2017)

Professional development in its general and general sense refers to the development and progress of a person in his professional role, but in its specific sense, it refers to the systematic and professional growth of a person (teacher) who follows Acquiring new business and skills, participating in educational meetings and workshops (formal experiences), reading specialized articles and books, conducting educational researches related to the specialized field (informal experiences), cooperation and sharing efforts. (Mohammadi & Hoseni, 2019).

(Popova et al, 2022) in a research they conducted on secondary school teachers in British city, they came to the conclusion that the goal orientation, perceived value of education and teachers' self-management are the basic factors of their professional development.

(O'Dowd & Dooly, 2022) conducted a research to investigate the professional development of teachers through participation in virtual exchange among the teachers of one of the public schools in Italy. The results of the research showed that academic support, teaching motivation and creative self-efficacy affect the professional development of teachers. They have a positive and significant effect.

### Research Methodology

The dominant approach for this research is qualitative, which was carried out using the data theory research method of the paradigmatic foundation. The participants in the interview were university faculty members in the field of educational management and heads of education departments of Mazandaran province, who were selected using purposeful sampling, and the researcher reached theoretical saturation by conducting interviews with 12 experts. The data obtained from the interview were analyzed based on the data theory of the foundation and by the statistical software Max Quda.

**Research findings**

The results of the data analysis collected for the research questions showed that what are the factors (causal, contextual, interventional, strategic, consequential) affecting the professional development of teachers based on the foundational data theory? 100 subcategories in the form of 19 main categories formed these factors.

**Conclusion and Discussion**

The causal factors affecting the professional development of teachers included the absence of a forward-looking view in education, non-dynamic educational system with traditional structures, the existence of traditional selection criteria without regard to teachers' qualifications, lack of interaction and communication between educational institutions in the country. Background factors The factors affecting the professional development of teachers include large-scale policies in education and training, improving the status of teachers in the social system, allocating sufficient funds to education, creating an atmosphere of cooperation and interaction between teachers, and creating justice in educational facilities. on the professional development of teachers included the type of expectations of institutions involved in education, the emergence of central learning in the future, the creation of a welfare and financial system appropriate to the dignity of teachers. The central category in the designed model is the professional development of teachers. Professional development of teachers included focusing on the future of teacher training in Farhangian University, teaching new technologies to teachers, empowerment in line with the development of professional dimensions. The consequences of professional development of teachers included teachers as role models, educating informed and desirable citizens for the future, attention to education Modern while paying attention to subcultures.



## مقاله پژوهشی

## طراحی الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان با تکیه بر رویکرد داده بنیاد

ایما احمدیان<sup>۱</sup>، هایده عاشوری<sup>۲</sup>

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.  
 ۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان با تکیه بر رویکرد داده بنیاد است. شرکت کنندگان پژوهش، شامل متخصصان و خبرگان حوزه مطالعات علوم تربیتی، اعضای هیات علمی دانشگاه ها در رشته مدیریت آموزشی و روسای ادارات آموزش و پرورش استان مازندران بودند که انتخاب آن ها به صورت هدفمند، از نوع گلوله برخی انجام گرفت. داده های پژوهش از طریق مطالعه گسترده نظری پژوهش و مصاحبه با خبرگان جمع آوری شدند. در مجموع با ۱۲ نفر از خبرگان مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شد و پژوهشگر در داده ها به اشباع نظری رسید. برای تحلیل داده های به دست آمده از روش تحلیل استراوس کوربین استفاده شد که الگوی مذکور پس از مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی به صورت پارادایمی در ۵ بعد شرایط علی، شرایط زمینه ای، راهبردها، شرایط مداخله گر و پیامدها و مشتمل بر ۱۹ مؤلفه سیاست گذاری های کلان در آموزش و پرورش، ارتقاء جایگاه معلم در نظام اجتماعی، تخصیص بودجه کافی به وزارت آموزش و پرورش، ایجاد فضای همکاری و تعامل بین معلمان، ایجاد عدالت در امکانات آموزشی، عدم وجود نگاه آینده نگر در آموزش و پرورش، نظام آموزشی غیر پویا با ساختارهای سنتی، وجود ملاک های گزینش سنتی بدون توجه به شایستگی های معلمان، عدم تعامل و ارتباط بین نهادهای آموزشی در کشور، نوع انتظارات دستگاه های دخیل در امر آموزش، بروز یادگیری محوری در آینده، ایجاد نظام رفاهی و مالی متناسب با شأن و منزلت معلمان، استقرار نظام سیستماتیک و یکپارچه در زمینه توسعه حرفه ای معلمان، تمرکز بر آینده تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان، آموزش فناوری های جدید به معلمان، توانمندسازی در راستای توسعه ابعاد حرفه ای معلم به عنوان الگو، تربیت شهروندانی آگاه و مطلوب برای آینده، توجه آموزش مدرن در حین توجه به خرده فرهنگ ها شکل گرفت و با استفاده از فن دلفی و بارش ذهنی توسط صاحب نظران حوزه علوم تربیتی مورد اعتبار سنجی قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۱  
 تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۶  
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰  
 تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

## کلید واژه ها:

توسعه حرفه ای معلمان،  
 یادگیری محوری،  
 رویکرد داده بنیاد.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): احمدیان، ایما، عاشوری، هایده. (۱۴۰۳). طراحی الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان با تکیه بر رویکرد داده بنیاد. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، (۱) ۴۷-۶۳.

	<a href="https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206678">https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206678</a>	موسسه انتشاراتی ساموس	تحت حمایت:
	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2923-2345">https://orcid.org/0000-0002-2923-2345</a>	هایده عاشوری	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	<a href="mailto:Ashouri.hs@gmail.com">Ashouri.hs@gmail.com</a>	ایمیل:



## مقدمه

در میان عوامل مختلفی که در نظام آموزش و پرورش فعالیت دارند، معلم رکن اصلی و دارای نقش کلیدی در این نظام است. تأکید بر نقش و جایگاه معلم به این دلیل است که توسعه معلم در زمینه های مختلف از جمله، دانش، مهارت و بینش او موجبات بهبود عملکرد دانش آموزان و در نتیجه افزایش موفقیت آنان را فراهم خواهد ساخت (Faraji, 2017). برنامه ریزان و مسئولان نظام آموزشی برای رشد و توسعه مهارت های معلمان در برخی از زمینه ها اقدام به برگزاری دوره های ضمن خدمت کرده اند که گاه با چالش ها و مشکلاتی مواجه شده است. فراتر از این آموزش ها در دهه های اخیر، مفهوم جدیدی به نام توسعه حرفه ای معلمان مطرح شده است (Rahmati et al, 2021). اهمیت و لزوم توسعه حرفه ای معلمان به دلیل چالش های پیش رو در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است (Admiraal et al, 2021). به ویژه که به رغم تلاش های زیاد هنوز سازمان ها و مراکز آموزشی از بسیاری جهات، از پایین بودن کیفیت رنج می برند. و در مسیر بهبود آن، دچار مشکلات عمده ای می باشند. در روند حل این مشکل باید کانون توجه را روی عناصر اساسی و تاثیر گذار، که از مقیاس وزنی نسبتا بالاتری برخوردارند، متمرکز کرد و یکی از این عناصر معلم است (Toulo, 2018). معلم نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم های آموزشی است، بلکه مهم ترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می شود (Lockee, 2021). در ایران نتایج پژوهش های مختلف نشان می دهد که در خصوص میزان دانش، توانایی ها و نگرش های آموزشی- شغلی معلمان در زمینه های تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فرامی نماند (Asareh & Razi, 2014). همچنین معلمان در زمینه های دانش حرفه ای، مهارت های حرفه ای، صلاحیت های آموزشی، تدریسی، علمی، رفتاری، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، عملکردی، اخلاقی، حرفه ای و نیز یادگیری مادام العمر و فناوری آموزشی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند (Asadi, 2018). توسعه حرفه ای معلمان به شکل کنونی، تأثیر خیلی کمی بر روش های تدریس، سازمان دهی مدارس و برنامه های درسی و آنچه دانش آموزان باید یاد بگیرند داشته است (Sancar et al, 2021). علاوه بر ناتوانی برنامه های آموزشی بخشی از این نقیصه از آنجا ناشی می شود که اکثر آموزش دهندگان آگاهی و شناخت چندانی از روش ها و جهت گیری های فلسفی مطالعات آینده پژوهی ندارند. پیامد چنین خلاء ای در بنیان معرفتی آموزش این خواهد بود که اکثر آموزگاران فاقد مهارت های اساسی هستند که برای تحلیل استنباط خود از رابطه آموزش و آینده برای تبدیل مسائل آینده به تجربه های علمی یادگیری، ضرورتا به آن نیاز دارند. نظام های آموزشی به اندازه کافی به رسالت خود یعنی تجهیز دانش آموزان و دانشجویان به دانش و مهارت های لازم برای مشارکت موثر در جامعه امروز و آینده نپرداخته اند. هر گونه اشکال و نقصان در برنامه های آموزشی بدون رویکرد به آینده، تاثیر منفی و ماندگاری بر ذهن جوانان درباره آینده شان و جامعه خواه د گذاشت (Hemati et al, 2014). نگاهی به مسائل و مشکلات مطرح شده روشن می سازد که فقدان رویکردهای آینده نگرانه به توسعه حرفه ای معلمان کیفیت آموزش در مدارس را با چالش های جدی مواجه ساخته است و اگر به همین منوال پیش برویم نسل آینده واپس زده از آموزش و پرورش خواهد شد، چرا که در حال حاضر نسلی داریم که نگرش ها، دیدگاهها، توانایی ها و قابلیت های متفاوتی با نسل های پیش از خود دارند. بنابراین اگر نتوانیم نیازهای آموزشی آنها را پیش بینی کرده و معلمانی متناسب با این نسل تربیت کنیم باید منتظر پیامدهای سنگین آن در آینده باشیم. بنابراین لزوم توجه به مسائل توسعه حرفه ای معلمان و چالش های پیش روی آنان بیش از پیش نمود پیدا کرده و نیاز به تحول اساسی دارد. در این تحقیق تلاش می شود تا به این سوال پاسخ داده شود که عوامل موثر بر توسعه حرفه ای معلمان بر اساس تئوری داده بنیاد کدامند؟



بر این اساس می توان سوال های پژوهش را به شرح ذیل ارائه نمود:

۱. عوامل (علی، زمینه ای، مداخله ای، راهبردی، پیامدی) تاثیرگذار بر توسعه حرفه ای معلمان کدامند؟

۲. الگوی جامع توسعه حرفه ای معلمان چگونه است؟

## ادبیات نظری

آموزش و پرورش یکی از نظام هایی است که نقش بسیار مهمی را در تربیت و توسعه نیروی انسانی بر عهده دارد و معلم به عنوان یکی از ارکان اساسی این نظام وظیفه انتقال پیام های مبتنی بر دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت را در چارچوب نظام آموزشی به مخاطبان خود بر عهده دارد (Hijazi & Rostami, 2010؛ Pour Shafei et al, 2015). پارادایم ۱ (الگوی فکری) حاکم بر سازمان ها با سرعتی فزاینده در حال تغییر و تحول است و این امر، عملکرد و بهره وری سازمان ها را با چالش های عمده ای رو به رو ساخته است. به همین خاطر، سازمان های موفق هزاره سوم سازمان هایی هستند که با خلق دانش، نوآوری و برخورداری از خاصیت انعطاف پذیری بتوانند خود را با چرخش پارادایم ها همگام کنند (Zhao, 2010؛ Joza, 2016). با ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش، رشد دانش و اطلاعات بر اثر تغییر و تحولات سریع جامعه و فناوری اطلاعات با سرعت بیشتری انجام پذیرفت و همزمان با آن عملکرد و نقش مدارس نیز دچار تغییر و دگرگونی شد. در این میان از معلمان انتظار می رود که متناسب با این تغییرات نقش خود را نیز تغییر دهند و به جای تأکید بر یکپارچه ساختن دانش آموزان در کلاس درس، نیازهای آموزشی خاص آنها را مد نظر گرفته و به تفاوت های آنان در زمینه های گوناگون توجه نموده و محیط مؤثرتری برای یادگیری به وجود آورند و برای اجرای بهتر فرآیند تدریس اطلاعات و فناوری های ارتباطی را به کار گیرند (Orangi et al, 2013؛ Mohammadi & Hosni, 2019). اما یک معلم خوب چه ویژگی هایی دارد و باید چه دانش و مهارت هایی را برای انجام صحیح وظایف دارا باشد؟ همچنین مدیران و برنامه ریزان برای به روزسازی دانش و مهارت معلمان چه برنامه هایی اندیشیده اند و بر اساس چه الگویی در جهت توسعه مهارت ها گام بر می دارند؟ یک معلم خوب بر اساس چه شاخص هایی انتخاب و تربیت می شوند؟ پاسخ به این سؤالات و دستیابی به اهداف آموزش و پرورش در راستای توسعه دانش و مهارت ها، تربیت نیروی انسانی بنا به نیاز جامعه، به تدوین و اجرای برنامه ها و تدابیری به منظور توسعه و رشد حرفه ای معلمان نیاز دارد (Skinner, 2005؛ Jalili, 2017).

توسعه حرفه ای در معنای کلی و عام خود، به توسعه و پیشرفت یک شخص در نقش حرفه ای او اشاره دارد، ولی در معنای خاص آن، به رشد سیستماتیک و حرفه ای یک فرد (معلم) اشاره می کند که به دنبال کسب تجارت و مهارت های جدید، شرکت در جلسات و کارگاه های آموزشی (تجارب رسمی)، مطالعه مقالات و کتاب های تخصصی، انجام پژوهش های آموزشی مرتبط با رشته تخصصی (تجارب غیررسمی)، همکاری و تشریک مساعی حاصل می گردد (Naveh, 2012 & Ebrahim, 2019؛ Mohammadi & Hosni, 2019).

رولینز (2003)، اعتقاد دارد، توسعه حرفه ای برای تشریح آموزش مداوم معلمان، مدیران و دیگر نیروهای مدرسه کاربرد دارد. به زعم وی معلمان در گستره وسیع تری به فرصت های توسعه حرفه ای نیازمند هستند تا بتوانند به یک حرفه ای در شغل خود مبدل شوند. به نظر گاسکی (2000)، توسعه حرفه ای به فرآیندها و فعالیت های طراحی شده به منظور ارتقا دانش، مهارت و نگرش حرفه ای آموزش گران اشاره دارد که این امر به نوبه خود منجر به بهبود یادگیری دانش آموزان

- 1 paradigm
- 2 Rollins
- 3 Guskey



خواهد شد (Jafari et al, 2017). به زعم آلفونسو (2012)، می توان توسعه حرفه‌ای معلمان را مجموعه ای از فرآیندها و فعالیت‌های طراحی شده با هدف افزایش دانش، مهارت و یا تغییر در نگرش و عقاید آنها دانست که در نهایت موجب بهبود بخشی به عملکرد دانش‌آموزان و دستیابی مؤثرتر به اهداف آموزشی می‌شود. هاسل ۲ توسعه حرفه‌ای را فرآیندی می‌داند که از بهبود مهارت مربیان و شایستگی‌های مورد نیاز آنان به منظور تربیت فراگیرانی با توانمندی ویژه خبر می‌دهد (Smith & Gillespie, 2023؛ Hassel, 1999). هدف توسعه حرفه‌ای کمک به معلمان به منظور توسعه و کاربرد دانش و مهارت‌های ضروری آنان است، تا در نهایت به یادگیری دانش‌آموزان کمک کند. به این دلیل است که ضرورت وجود برنامه ریزی، با کیفیت بالا برای طرح‌های توسعه حرفه‌ای به منظور بررسی نیازهای مربوط به یادگیری دانش‌آموزان و همچنین شناسایی نیازها و مهارت‌های مورد نیاز معلمان برای رسیدگی به نیازهای یادگیری آنان احساس می‌شود (Pour Shafei et al, 2015).

آتمن و بندهاری (۲۰۱۱)، معتقدند که توسعه حرفه‌ای مستلزم دارا بودن سه ویژگی مهم و اصیل است:

۱- یک فرآیند عمدی است که بر اساس نگرشی روشن درباره اهداف طرح‌ریزی شده است و با بیان روشن این اهداف به گونه‌ای که قابل اندازه‌گیری شوند، آغاز می‌شود.

۲- به دلیل ماهیت پویا و روبه رشد آموزش و پرورش و گسترش مستمر دانش، فرآیندی رو به پیشرفت است، بنابراین، آموزشگران در تمام طول زندگی حرفه‌ای خود به یادگیری نیاز مداوم دارند.

۳- فرآیندی سیستماتیک و شامل تغییر در طول مدت زمان طولانی و در تمام سطوح سازمان است (Othman & Bin Dehari, 2011؛ Joza, 2016).

معلمان در طول زندگی حرفه‌ای خود گام‌ها و مراحل متعددی را پشت سر می‌گذارند. برای اینکه فرآیند توسعه حرفه‌ای مؤثر واقع شود باید مراحل توسعه حرفه‌ای مورد توجه قرار گیرد (Sprott, 2019؛ Villeges Reimers, 2000). توسعه حرفه‌ای شامل سه مرحله یادگیری پشت سرهم می‌باشد که عبارتند از: ۱- آشناسازی (جهت گیری) ۴، ۲- انطباق ۵، ۳- اصلاح ۶

۱- مرحله آشناسازی: در این مرحله، مزایا، وظایف، مسئولیت‌ها و دغدغه‌های شخصی و سازمانی در خصوص یادگیری یا ارتقای کارکنان مطرح می‌شود. سپس شرکت‌کنندگان در یادگیری ضروری برای به‌ارگیری آن در دنیای واقعی مشارکت می‌کنند. زمانی که معلمان در برنامه‌های آشناسازی شرکت کنند، رفته رفته به معلمانی با کیفیت و اثربخش تبدیل شده و قادر به انجام وظایف حرفه‌ای خود بوده و به دنبال ارتقای صلاحیت‌های آموزشی خود و بهبود یادگیری دانش‌آموزان خواهند رفت (Thurm & Barzel, 2020).

۲- مرحله انطباق: در این مرحله، معلمان ضمن به‌کارگیری آموخته‌های قبلی‌شان در کلاس‌ها، هم چنان مورد همراهی مربیان قرار می‌گیرند. یک جنبه از انطباق، یادگیری انطباق عمومی با موقعیت‌های خاص است

۳- مرحله اصلاح: در این مرحله، معلمان از طریق تفکر و آزمون مداوم از قابلیت‌های اساسی به تبحر و تخصص دست می‌یابند. در این مرحله، رشد حرفه‌ای در مورد یادگیری مشارکتی معلمان در گستره‌ای از روش‌های یادگیری مشارکتی

1 Alphonso

2 Hassel

3 Othman and Bin dahari

4 orientation

5 integration

6 refinement



و ادغام و پیوند آن روش‌ها برای ایجاد یادگیری مطلوب دانش‌آموز صورت می‌گیرد. آنان در این مرحله روش‌های مختلفی از یادگیری‌های قبلی را با یکدیگر تلفیق می‌کنند تا به شیوه یادگیری نوینی دست پیدا کنند (Persky, 1990)؛ (Joza, 2016).

### پیشینه پژوهش

(Popova et al, 2022) در پژوهشی که بر روی معلمان مدارس متوسطه در شهر بریتیش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که جهت گیری هدف، ارزش ادراک از آموزش و خود مدیریتی معلمان از فاکتورهای اساسی توسعه حرفه ای آنها بشمار می رود. (O'Dowd & Dooly, 2022) در پژوهشی به بررسی توسعه حرفه ای معلمان از طریق مشارکت در تبادل مجازی در معلمان یکی از مدارس دولتی ایتالیا انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که حمایت تحصیلی، انگیزه آموزش و خودکارآمدی خلاق بر توسعه حرفه ای معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارند. (Cilliers et al, 2022) در پژوهشی به بررسی شواهدی تجربی از توسعه حرفه ای معلمان پرداختند. نتایج بررسی ها حاکی از آن بود که عملکرد شغلی و خود مدیریتی نقش موثری بر توسعه حرفه ای معلمان داشته اند. نتایج پژوهش (Yoon & Kim, 2022) نیز نشان داد که میان ویژگی های اجتماعی - جمعیت شناختی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با توسعه حرفه ای آنها رابطه معناداری وجود دارد. (Tran et al, 2022) پژوهشی با موضوع « نقش جو کاری در توسعه حرفه ای معلمان » انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد میان ساختار و جو سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Ribaeus et al, 2022) پژوهشی با عنوان « توسعه حرفه ای معلمان دانشجو: تمرین اولیه و شبکه های افقی به عنوان راه هایی برای پر کردن شکاف نظریه-عمل » انجام دادند. نتایج پژوهش که بر روی دانشجو معلمان مشغول به تدریس در یکی از مدارس شهر واشنگتن اجرا شده بود نشان داد که جهت گیری های شغلی و رفتار مدنی سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Elzami et al, 2022) در پژوهش خود چارچوبی از توسعه حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی ارائه نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که چارچوب توسعه حرفه ای برای مدیران مدارس ابتدایی شامل ابعادی همچون محتوای توسعه حرفه ای فرایند توسعه حرفه ای، الزامات سازمانی، زمینه سازی دانش افزایی و کسب مهارت، اصلاح روشهای انتخاب و انتصاب مدیران، بهبود ساختار و فرایندهای سازمانی می باشد. (Khanifar et al, 2021) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان پرداخت و به این نتیجه رسیدند که استراتژی ها و برنامه های آموزشی، توسعه خلاقیت و نوآوری، استراتژی های بهسازی منابع انسانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه مدیریت دانش، پژوهش گرایی و شبکه سازی از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بودند. (Moradian, 2021) در پژوهشی به بررسی و تعیین مؤلفه های توسعه حرفه ای معلمان کلاس های چندپایه پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که ۴ مؤلفه آموزشی، پرورشی، خدماتی و فردی از عوامل اصلی و اثرگذار بر توسعه حرفه ای معلمان بودند. (Erfani & Amini Mofard, 2020) در پژوهشی به بررسی راهکارهای توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر لالچین پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین رویکردهای سنتی و نوین تفاوت معناداری وجود دارد. از بین مدل های رویکرد سنتی، مدل ارزیابی معلم در کلاس درس در اولویت اول، آموزش ضمن خدمت اولویت دوم و نظارت بالینی در رتبه سوم قرار دارد. (Rahmati et al, 2020) که به روش سنتز پژوهی در زمینه توسعه حرفه ای معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط ساختن دانش انجام دادند حاکی از آن بود که نظام باورهای تربیتی، مفاهیم از پیش آموخته معلمان و هماهنگی یا عدم هماهنگی آن با مفاهیم علمی، نظریه های ضمنی معلمان، انسجام شناخت، باورهای معرفت شناختی، آگاهی فرامفهومی و نظام شناختی تجربه بنیاد باید در توسعه حرفه ای معلمان مورد توجه قرار بگیرد. (Naderi et al, 2020) نیز در پژوهش خود به شناسایی مؤلفه های توسعه حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی استان قم پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های



توسعه حرفه‌ای مدیران عبارت اند از تقویت مهارت‌های علمی، متنوع کردن جوّ مدارس، نیازسنجی، توسعه ارتباطات، توانمندسازی کارکنان، بازدیدهای داخلی و خارجی، داشتن برنامه ریزی، تجدید قوا کردن، یادگیری مادام العمر، مدیریت تعارض و ایجاد تعادل بین کار و زندگی. هر یک از این موقله‌ها نیز دارای کدها و مفاهیمی بود. (Bozorg et al, 2019) نیز در پژوهش خود اذعان نمودند که یادگیری تحولی ابزاری ارزشمند در جهت توسعه حرفه ای معلمان می‌باشد. یادگیری تحولی شرکت کنندگان در سه مقوله تغییرات معرفت شناختی، تغییرات خود و تغییرات رفتاری بروز می کند و در این میان تغییرات رفتاری از نظر فراوانی تغییرات، کمترین میزان را به خود اختصاص می‌دهند.

### روش شناسی پژوهش

رویکرد حاکم بر این پژوهش، کیفی بوده که با استفاده از روش تحقیق نظریه داده بنیاد پارادایمی انجام گرفته است. برای جمع آوری اطلاعات و داده ها از گستره نظری پژوهش، مطالعه اسناد بالادستی و نیز مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. شرکت کنندگان در مصاحبه، اعضاء هیات علمی دانشگاه ها در رشته مدیریت آموزشی و روسای ادارات آموزش و پرورش استان مازندران بودند که با استفاده از نمونه گیری هدفمند از نوع الگو که برخی انتخاب شدند و پژوهشگر با انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان به اشباع نظری رسید. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، بر اساس اهداف و سؤالات پژوهش، از روش کدگذاری استراوس و کوربین استفاده شد و اطلاعات حاصل از مصاحبه با افراد هدف، با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا در نظریه داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شدند.

### یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه به شرح جدول زیر می باشد:

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان

ویژگی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳	۲۵
	مرد	۹	۷۵
آخرین مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۴	۳۳/۳۳
	دکتری	۸	۶۶/۶۷
رشته تحصیلی	مدیریت آموزشی	۵	۴۱/۶۷
	برنامه ریزی درسی	۴	۳۳/۳۳
	روانشناسی تربیتی	۳	۲۵/۰۰

در پژوهش حاضر ۷۵ درصد (۹ نفر) شرکت کنندگان مرد و ۲۵ درصد (۳ نفر) شرکت کنندگان زن هستند. همچنین ۳۳/۳۳ درصد (۴ نفر) شرکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶۶/۶۷ درصد (۹ نفر) شرکت کنندگان دارای مدرک دکتری هستند. بنابراین شرکت کنندگان با مدرک تحصیلی دکتری فراوانی بیشتری دارند. بررسی ویژگی‌های خبرگان نشان



می‌دهد در پژوهش حاضر ۴۱/۶۷ درصد (۵ نفر) شرکت کنندگان فارغ التحصیل رشته مدیریت آموزشی، ۳۳/۳۳ درصد (۴ نفر) شرکت کنندگان فارغ التحصیل رشته برنامه ریزی درسی و ۲۵ درصد (۳ نفر) فارغ التحصیل رشته روانشناسی تربیتی هستند. بنابراین شرکت کنندگان رشته مدیریت آموزشی فراوانی بیشتری دارند.

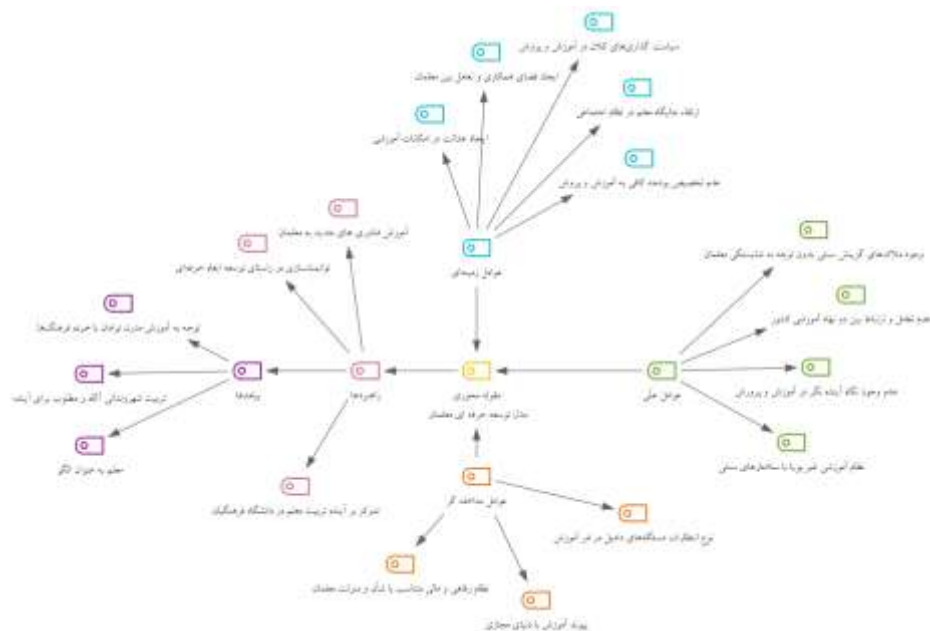
نتایج تحلیل داده های گردآوری شده برای سؤال های پژوهش نشان داد: در خصوص سؤال اول پژوهش که عوامل (علی، زمینه ای، مداخله ای، راهبردی، پیامدی) تاثیرگذار بر توسعه حرفه ای معلمان با تکیه بر نظریه داده بنیاد کدامند؟ ۱۰۰ مقوله فرعی در قالب ۱۹ مقوله اصلی این عوامل را تشکیل دادند که در جدول شماره (۲) به آنها اشاره شده است.

جدول ۲: مقوله و مفاهیم شناسایی شده مرتبط با پیامدها

مقولات فرعی	مقوله اصلی	بعد
عدم نگرش حرفه ای، حفظ جایگاه معلم، نگاه حرفه ای، عدم برنامه ریزی صحیح، دید کوتاه مدت، دیدگاه آینده نگر	عدم وجود نگاه آینده نگر در آموزش و پرورش	عوامل علی
ساختار قدیمی، حل مسئله، عدم توجه به نیازهای روز، ضعف در برنامه و امکانات، عدم توجه به سطح ایده آل، آموزش و توسعه، عدم توجه به تحولات روز جامعه، ناکارآمدی سیستماتیک، بروکراسی دست و پاگیر	نظام آموزشی غیر پویا با ساختارهای سنتی	
ملاک های نامرتب، سیستم گزینش، عدم توجه به شایستگی، نبود ملاک های درست گزینش	وجود ملاک های گزینش سنتی بدون توجه به شایستگی های معلمان	
عدم ارتباط بین دستگاهی، عدم پیوستگی سازمانی	عدم تعامل و ارتباط بین نهادهای آموزشی در کشور	
آینده روشن شغلی، عدم سیاست زدگی نظام آموزشی، استقلال نظام آموزشی، دموکراتیزه کردن، توجه به آینده، توجه به سیاست گذاری های کلان کشور، دموکراتیزه کردن، سیاست متمرکز	سیاست گذاری های کلان در آموزش و پرورش	عوامل زمینه ای
ایجاد امنیت شغلی برای معلم، ارتقاء جایگاه معلم، همانندی با اساتید دانشگاه، نقش معلم در توسعه یافتگی	ارتقاء جایگاه معلم در نظام اجتماعی	
تاثیر اقتصاد بر عملکرد، عدم بودجه کافی، سرمایه گذاری در آموزش و پرورش، تأثیر عوامل اقتصادی، اصلاح نظام پرداخت	تخصیص بودجه کافی به آموزش و پرورش	
تجارب رسمی و غیر رسمی، عدم ارتباط دانشجو معلمان با اساتید، مقاومت در برابر یادگیری	ایجاد فضای همکاری و تعامل بین معلمان	
ایجاد شرایط همکاری بین معلمان	ایجاد عدالت در امکانات آموزشی	عوامل مداخله گر
دشواری در دسترسی به امکانات آموزشی، نابرابری در امکانات آموزشی، عدم دسترسی به حداقل امکانات آموزشی، فراهم کردن امکانات جدید آموزشی برای همه	ایجاد عدالت در امکانات آموزشی	
روابط دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش، عدم آزادی عمل معلم، توجه به انتظارات دستگاه های دخیل در امر آموزش	نوع انتظارات دستگاه های دخیل در امر آموزش	
تاثیر کمتر آموزش الکترونیک، معلم به عنوان تسهیل گر یادگیری، آموزش از طریق فضای مجازی، مجازی شدن آموزش	پیوند آموزش با دنیای مجازی	
رضایت شغلی، بهبود عملکرد، منابع مالی سازمان، توجه به معیشت معلمان	نظام رفاهی و مالی متناسب با شأن و منزلت معلمان	

نگرش حرفه‌ای، کارآفرینی، آموزش‌های	تمرکز بر آینده تربیت معلم در	
مرتبط، خودنظارتی، ارزشیابی، فرهنگ یادگیری، توسعه منابع انسانی	دانشگاه فرهنگیان	
نیازهای آموزشی، فناوری آموزشی، انطباق، پیشرفت کاری، محیط و جو	آموزش فناوری های جدید به	
آموزشی، کارایی و اثربخشی	معلمان	راهبردها
بهبود مهارت، به روز بودن معلم، توانمندسازی در جهت تغییر، توسعه	توانمندسازی در راستای توسعه	
شایستگی حرفه‌ای معلمان، انگیزه شغلی، افزایش مهارت معلم، ساختار	ابعاد حرفه‌ای	
مناسب، ارتقا دانش		
ارتقاء نقش و جایگاه معلم، الگو بودن معلم در جامعه، مقابله با تهاجم	معلم به عنوان الگو	
فرهنگی		
تربیت نسل آینده، شهروند آگاه، شهروند مؤثر و مطلوب، رشد همه	تربیت شهروندانی آگاه و	پیامدها
جانبه، نگاه حرفه ای به مقوله تربیت	مطلوب برای آینده	
تطابق فرهنگ مدرن با سنت، توجه به فرهنگ بومی و جغرافیایی	توجه به آموزش مدرن توامان	
	با خرده فرهنگ‌ها	
پذیرش نیاز به تغییر، آینده نگری، ضرورت تغییر، توسعه و شایستگی	توسعه حرفه ای معلمان	مقوله محوری
حرفه‌ای معلمان، مطابقت با تحولات روز، دید چند جانبه، اولویت بندی		
نیازها، توجه به زمان حال، توجه به نیازهای آینده، مطابقت با نیازها، توجه		
به تهدیدها و فرصت‌ها		

در پاسخ به سوال دوم باید اذعان نمود که الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان با تکیه بر رویکرد داده بنیاد

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر سعی شد تا الگوی پارادایمی توسعه حرفه ای معلمان با استفاده از نظریه داده بنیاد پارادایمی طراحی گردد. بنابراین رویکرد پژوهش کیفی و فاقد جنبه های آماری و متکی بر مصاحبه با خبرگان، مدارک، شهود، ادراک و تحلیل



عقلانی است. جامعه آماری مورد پژوهش را اعضاء هیات علمی دانشگاه ها در رشته مدیریت آموزشی و روسای ادارات آموزش و پرورش استان مازندران تشکیل دادند و نقطه بهینه در تعیین حجم نمونه اشباع نظری پژوهشگر بود. به این صورت که مصاحبه با خبرگان تا جایی ادامه پیدا کرد که فرآیند اکتشاف و تجزیه و تحلیل داده ها به اشباع نظری رسید و پژوهشگر حس کرد صاحب نظران دیگر اطلاعات جدیدی ارائه نمی دهند. ابزار سنجش در این تحقیق یک فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته پژوهشگر ساخته بود که به مدد مصاحبه ها با خبرگان، بررسی الگوها، مدل ها، نظریه ها، مطالعات، مقالات و ... در زمینه توسعه حرفه ای معلمان تدوین شد. روایی ابزار سنجش نیز به مدد اجماع سه سویه که دارای چهار نوع اجماع داده ها، اجماع پژوهشگران، اجماع تئوریهها و اجماع روششناسی است به دست آمد. اطلاعات به دست آمده از طریق مصاحبه عمیق با خبرگان امر و مطالعه عمیق الگوها، مدلها، تئوریهها، مقالات، پژوهشها و ... اعم از ملی و جهانی در خصوص توسعه حرفه ای معلمان گردآوری شده و داده های به دست آمده با استفاده از روش کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه داده بنیاد تحلیل شد. در مرحله کدگذاری باز شاخص های توسعه حرفه ای معلمان احصاء شد. بعد از فرآیند کدگذاری باز، یافته های پژوهش در قالب کدگذاری محوری، در پی یافتن رابطه ای میان طبقه ها مقوله توسعه حرفه ای معلمان به عنوان مقوله محوری و سایر مفاهیم نیز در قالب شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر و پیامدها، طبقه و به صورت نظری در قالب الگوی پارادایمی هم مرتبط شدند.

### بعد اول: عوامل علی

از بین مقولات فرعی بدست آمده به دست آمده در مرحله کدگذاری باز، ۲۱ مقوله فرعی در قالب ۴ مقوله اصلی عوامل علی را تشکیل دادند. عوامل علی، عواملی است که بر مقوله محوری که در اینجا توسعه حرفه ای معلمان است، تأثیر می گذارند. به عبارت دیگر، عواملی علی عواملی است که اگر ایجاد نشوند، اصلاح و توسعه حرفه ای معلمان امکان پذیر نیست و به دلیل این عوامل است که ما به دنبال اصلاح و توسعه حرفه ای معلمان هستیم. عوامل علی که در این پژوهش براساس نظرات خبرگان مورد شناسایی قرار گرفتند عبارتند از:

- **عدم وجود نگاه آینده نگر در آموزش و پرورش:** امروزه آینده نگری به یک نیاز اساسی و استراتژیک تبدیل شده است. در دنیایی که سرعت غیرقابل مهار تحولات در عرصه های مختلف، پیش بینی آینده را به امری ضروری و در عین حال بسیار پیچیده و تخصصی بدل کرده، انسان چاره ای جز گمانه زنی جهت تحولات آینده و جستجوی راه های انطباق و سازگاری خود با آن ها را نخواهد داشت (Faraji, 2017). در این راستا جوامع بشری باید به کمک ابزارهایی چون رسانه های جمعی و نهاد هایی چون آموزش و پرورش، قدرت سازگاری انسان را با تغییرات پی در پی آینده افزایش دهند (Cilliers et al, 2022). در ابتدای قرن بیست و یکم ضرورت شکل گیری " آموزش و پرورش آینده نگر " بیش از هر زمانی احساس می شود. آموزش و پرورش آینده نگر نظامی است که بر مبنای آینده نگری و تحلیل شرایط آتی، افق های آینده را ترسیم می کند، ارزیابی عمیق تری از فرصت ها انجام می دهد، موانع را بهتر درک می کند و در نتیجه در تدوین راهبردها و خط مشی های لازم، سنجیده تر عمل می کند. چنین نظامی می تواند ضمن حفظ پویایی خود، افرادی خلاق و انعطاف پذیر تربیت نماید (Tavakol, 2018).

- **نظام آموزشی غیر پویا با ساختارهای سنتی:** رشد و تعالی یک جامعه زمانی اتفاق می افتد که نظام آموزش و پرورش آن جامعه پیشرفته و بدون عیب باشد. در حال حاضر بالندگی و پیشرفت را در نظام آموزش و پرورش شاهد نیستیم. علی رغم نوشته شدن سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تحرک و تحول خاصی صورت نگرفته است و کمبودها، رکود و خمودگی نظام آموزشی را در بر گرفته است. مهمترین چالش سیاست گذاری در آموزش و پرورش در هزاره سوم، سیاست تحول و تبدیل



نظام آموزشی فعلی به آموزش و پرورش کارا و اثربخش است. نظام آموزشی کارآمد سیستمی است که با اهداف نهایی و نیازهای واقعی جامعه تناسب داشته باشد و توانایی آماده سازی نسل جوان را برای نیل به اهداف دارا باشد (Gudali, 2016).

– وجود ملاک‌های گزینش سنتی بدون توجه به شایستگی‌های معلمان: یکی از مشکلات عمده ای که توسعه حرفه ای معلمان را با چالش رو به رو کرده است مسئله گزینش معلمان است که در حال حاضر از الگوهای استاندارد و قاعده مند که در همه دنیا وجود دارد به دور بوده و توجهی به نظام شخصیتی، علمی و اخلاقی، مهارت ها و انگیزه های افراد ندارد ( Joza, 2016). از آنجا که در آموزش و پرورش نقش نیروی انسانی بسیار با اهمیت است و معلم از مهم ترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش به شمار می‌رود، لذا نباید افرادی را به مراکز تربیت معلم راه داد که فاقد شرایط کافی برای احراز این حرفه باشند. این اتفاق مستلزم آن است که اولاً، برنامه فرصت تشخیص بهترین ها از میان جامعه داوطلبان ورود به حرفه معلمی را از نظام آموزشی سلب ننماید و ثانیاً، جامعه داوطلبان از متقاضیانی تشکیل شده باشد که با آگاهی و درایت اطمینان بخشی قصد ورود به این حرفه را کرده باشند. همچنین باید در انتخاب معلم روشی به کار برد که مبتنی بر معیارها و موازینی از نظر علمی معتبر و از حیث نتیجه قاطع و اطمینان بخش باشد تا از این طریق بتوان همه ابعاد وجود متقاضی را متناسب با همه ضرورت های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد (Nejati, 2019).

– عدم تعامل و ارتباط بین نهادهای آموزشی در کشور: نظام آموزش عالی ما الگویی غیر از الگوی آموزش و پرورش است. در جامعه، جلسات هم اندیشی بین مسئولان عالی رتبه آموزش و پرورش و کارشناسان آنان و متولیان آموزش عالی و کارشناسان آنان کمتر برگزار شده و کمتر دیده می شود که در خصوص همسو کردن فعالیت ها تلاش های جدی به عمل آید، بنابراین ضرورت دارد که نظام تعلیم و تربیت کشور سند واحدی تدوین کند که از پیش دبستانی تا تحصیلات عالی را رصد کند (Norouzi, 2017). ایجاد و گسترش هر نوع ارتباط، تعامل و همگرایی مطلوب و معنادار میان این دو نهاد در گام نخست مستلزم برقراری یک حلقه گفت و گو میان مدیریت‌های این دو بخش آموزشی است (Thurm & Barzel, 2020).

### بعد دوم: عوامل زمینه ای

از بین مقولات فرعی به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۲۶ مقوله فرعی در قالب ۵ مقوله اصلی را تشکیل دادند. عوامل زمینه ای عبارت از بسترهای موجود هستند تا بتوان اقدامات و راهبردهای مناسب را انجام داد و به عنوان یک سری خصوصیات ویژه که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده انجام می شوند شناخته می شوند. مهمترین زمینه هایی که براساس مقوله بندی نظرات خبرگان امر به دست آمده اند عبارتند از:

– سیاست گذاری‌های کلان در آموزش و پرورش: سیاست گذاری‌های کلان در آموزش و پرورش باعث رشد حرفه ای و در نهایت توسعه شغلی معلمان می گردد. با توجه به اینکه معلمان از سرمایه های آموزشی کشور هستند، لذا توجه به استراتژی های ساختارمند در جهت بهبود توسعه حرفه ای آنها امری ضروری به نظر می رسد. بر این اساس نظام آموزشی کشور با بررسی ها و پیمایش های متعدد سعی در زمینه سازی شرایطی است که بتواند عملکرد معلمان را در راستای توسعه حرفه ای آنها بهبود بخشد (Asadi, 2018). از طرفی سیاست های اتخاذی دولت در زمینه تمرکز و عدم تمرکز توسعه حرفه ای معلمان را تحت تأثیر قرار داده است. در حال حاضر این الگو به صورت متمرکز وجود دارد. چنانچه سیاست گذاری های کلان به سمت عدم تمرکز برود و دولت جسارت واگذاری مسئولیت‌ها در سیستم آموزشی را داشته باشد، آموزش و پرورش به سمت آینده‌ای بهتر پیش خواهد رفت .



-ارتقاء جایگاه معلم در نظام اجتماعی: معلمان در نظام اجتماعی کشور دارای جایگاهی خاص هستند، زیرا تربیت نیروی انسانی متخصص در ابتدایی ترین گام خود توسط معلمان انجام می گیرد. چنین سرمایه هایی باید از ارزش والایی در جامعه برخوردار باشند. ارتقاء این جایگاه می تواند زمینه پیدایش عزت نفس در معلمان را بوجود آورده و آنها را در توسعه حرفه ای خود یاری رساند (Akhwan Tabasi et al, 2018). باید بپذیریم که شغل معلمی از آن جهت اهمیت دارد که با انسان ها سروکار دارد و از آنجا که نوعی انسان سازی به حساب می آید. بنابراین باید جایگاهی بالاتر از بقیه مشاغل در جامعه به خود اختصاص دهد به گونه ای که متقاضی ورود به این حرفه روز به روز افزایش یابد (Sharqi, 2019). ایفای شایسته نقش معلم مستلزم این است که معلمان از منزلت اجتماعی بالایی برخوردار باشند. با این وجود، شواهد نشان می دهند که منزلت اجتماعی معلم به طور فزاینده ای کاهش می یابد. پایین بودن منزلت اجتماعی معلم در اکثر کشورهای جهان دیده می شود و به همین دلیل، این موضوع محور بحث مجامع و محافل بین المللی قرار گرفته است (Smith & Gillespie, 2023).

-تخصیص بودجه کافی به آموزش و پرورش: سهم نهاد آموزش و پرورش از بودجه عمومی کشور به نسبت سایر نهادها بسیار کم است که این خود مانعی بر سر راه توسعه است زیرا اگر کشوری بخواهد توسعه پیدا کند باید در زمینه نیروی انسانی سرمایه گذاری کند (Moradian, 2021). اقتصاددانانی مانند مارشال، ریکاردو، مالتوس و بیکر هزینه کردن در آموزش و پرورش را مهم تلقی کرده و نگرش سرمایه گذاری دارند. طبق اعلام دست اندرکاران معمولاً ۲۰ درصد بودجه عمومی صرف آموزش و پرورش می شود که در حال حاضر این رقم کمتر از ۱۶ درصد است (Asareh & Razi, 2014).

-ایجاد فضای همکاری و تعامل بین معلمان: رشد حرفه ای اگر از طریق همکاری بین معلمان صورت گیرد، می تواند تأثیر نیرومندی بر مهارت ها و دانش معلمان و همین طور بر یادگیری دانش آموزان داشته باشد. همکاری بین معلمان مدرسه، به افزایش سطح موفقیت دانش آموزان و کاهش فشار کاری معلمان کمک می نماید. هنگامی که معلمان در محیط مدرسه با یکدیگر همکاری می کنند می توانند محیط یادگیری منسجمی را به وجود آورند که در آن فرصت های حرفه ای را توسعه داده، دیدگاه های آموزشی جدیدی را ارائه کرده و دانش و تجارب فعلی را بهبود بخشند (Toulo, 2018).

-ایجاد عدالت در امکانات آموزشی: یکی از مؤثرترین راه های تحقق عدالت آموزشی، تأمین فرصت های یکسان برای دسترسی عموم افراد جامعه به آموزش و پرورش است و همه آحاد انسانی حق دارند از آموزش و پرورش یکسان برخوردار گردند. جایگاه رفیع آموزش و وجود استعداد های سرشار و توانمند وجود عدالت را بیشتر ضروری می سازد (Talebi, 2015). عدالت آموزشی یعنی بهره گیری همه استعدادهای کشور از امکانات، متناسب با نیازهایشان و تحقق این آرزوی دیرین مستلزم اراده قوی و همه جانبه نگر است تا با جلوگیری از انباشت امکانات و توانمندی ها در یک نقطه خاص یا برخی مناطق برخوردار زمینه بهره مندی همه استعدادهای از امکانات را فراهم آورند (Lockee, 2021).

### بعد سوم: عوامل مداخله گر

از بین مقولات فرعی به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۱۱ مقوله فرعی در قالب ۳ مقوله اصلی عوامل مداخله گر را تشکیل دادند. عوامل مداخله گر به عنوان عوامل زمینه ای عمومی بر راهبردها تأثیر می گذارند. مهمترین عوامل مداخله گر در الگوی توسعه حرفه ای معلمان براساس مقوله بندی نظرات خبرگان امر به دست آمده عبارتند از:

-نوع انتظارات دستگاه های دخیل در امر آموزش: امروزه سیاست گذاری های کلان نظام آموزشی را کسانی انجام می دهند که از علوم تربیتی کمتر درکی تخصصی دارند و غالباً از این دستگاه انتظاراتی مبالغه آمیز و غیر واقعی دارند. نوع انتظاراتی که دستگاه هایی مانند آموزش عالی یا فرهنگ و ارشاد اسلامی و یا صنعت از آموزش و پرورش دارند در توسعه حرفه



ای معلمان تأثیر گذار است. اینکه دانش آموز متدین یا متفکر یا مهارتی و ... تربیت کنیم به همین انتظارات برمی گردد. تطابق انتظارات با امکانات موجود نیز مهم است و باید با یکدیگر همخوانی داشته باشد (Jahan Azar, 2017).

**-بروز یادگیری محوری در آینده:** آنچه در آینده و چه بسا در حال نیز با آن رو به رو هستیم این است که محیط های یادگیری به شکل قابل ملاحظه ای تغییر ماهیت داده اند و دیگر محدود به معلم، مکان یا زمان مشخصی نیستند (Rahmati, 2021). یادگیری می تواند در هر جایی اتفاق بیفتد. از تماشای یک فیلم گرفته تا انتشار یک عکس یا خواندن مطلبی در اینترنت. در آینده دیگر نوع آموزشی که دانش آموزان می بینند کمتر اهمیت پیدا می کند و آنچه بیشتر مورد توجه است نوع یادگیری است که از طرق مختلف صورت می پذیرد (Jahedi, 2017).

**-ایجاد نظام رفاهی و مالی متناسب با شأن و منزلت معلمان:** در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) این موضوع به صورت زیر مورد تاکید قرار می گیرد: "برقراری الگوی جبران خدمات و تامین رفاه نیروی انسانی درخور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان." بر این اساس باید اذعان نمود که جهت توسعه حرفه ای شغل معلمی باید آنها را از نظر عوامل اقتصادی تطبیع نمود. معلمانی که دغدغه مالی جهت امرار معاش در جامعه را دارند، کمتر به زمینه تربیت دانش آموزان خواهند پرداخت، لکن توسعه حرفه ای آنها به فراموشی سپرده خواهد شد (Joza, 2016).

#### بعد چهارم: راهبردها

از بین مقولات فرعی به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۲۱ مقوله فرعی در قالب ۳ مقوله اصلی بعد راهبردها را تشکیل دادند. بخش دیگر الگوی توسعه حرفه ای معلمان شامل راهبردهایی است که باید انجام شوند. تا اصلاح توسعه حرفه ای محقق شود. راهبردها ناظر به کنش و اقدامات هستند و روش هایی را برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه ارائه می کنند. مهمترین راهبردهایی که براساس نظرات خبرگان امر به دست آمده عبارتند از:

**-تمرکز بر آینده تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان:** فلسفه وجودی دانشگاه فرهنگیان تامین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت است. بنابراین به دلیل رسالت خطیر دانشگاه فرهنگیان به عنوان تنها منبع رسمی تربیت و تأمین معلم حرفه ای و کارآمد، توجه به تدوین برنامه، ارتقاء کیفیت، استانداردسازی، بومی سازی و غنی سازی آن ضرورت دارد (Jalili, 2017).

**-آموزش فناوری های جدید به معلمان:** بدون شک توسعه مهارت های حرفه ای معلمان در قلب هر فناوری و برنامه درسی موفق جای دارد. معلمان نه تنها به آموزش رسمی نیاز دارند بلکه به حمایت موسسات آموزشی به منظور یادگیری به کارگیری فناوری در تدریس نیازمندند (Bang et al, 2020). برای تنظیم برنامه های آموزشی و درسی تربیت معلم برای همه سطوح آموزشی، باید بر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات تأکید شود و محتوای برنامه ها متناسب با کاربرد فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش مورد بازنگری قرار گیرد. همچنین در این متن آمده است (Tavakol, 2018).

**-توانمندسازی در راستای توسعه ابعاد حرفه ای:** معلمان پیش از آغاز فعالیت در این حرفه باید دوره ها و مهارت های خاصی را فرا گرفته و به گونه ای چندبعدی و چند مهارتی برای حرفه معلمی آماده شوند. بر این اساس بهترین معلمان کسانی هستند که اوقات خود را صرف یادگیری کرده و مهارتهای خود را بهبود می بخشند، معلمان توانمند می توانند یادگیری دانش آموزان را افزایش داده و از طریق ارائه امکانات بیشتر و آموختن، سطح انگیزه آنان را افزایش دهند و همچنین این معلمان می توانند قدرت تفکر دانش آموزان را پرورش داده و رشد آنان را تسهیل کنند (Toulo, 2018).



## بعد پنجم: پیامدها

از بین مقولات فرعی به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۱۰ مقوله فرعی در قالب ۳ مقوله اصلی بعد پیامدها را تشکیل دادند. پیامدها به عنوان خروجی حاصل از استخدام راهبردها می باشند. در الگوی توسعه حرفه ای معلمان، مهمترین پیامدی که براساس نظرات خبرگان امر به دست آمد عبارتند از:

- **معلم به عنوان الگو:** لزوم توجه به اصلاح نظام تربیت معلم و اتخاذ تدابیر منطقی برای بهبود تربیت حرفه ای معلمان، توجه بیش از پیش به رویکرد فکورانه در تربیت معلم را ضروری می سازد. اگر بپذیریم که معلمان فکور از معلمانی که توسط سنت و اقتدار هدایت می شوند، کارآمدترند و بخواهیم دانش جویان را آماده نماییم تا معلمان فکوری شوند باید آنان را متوجه نقش الگویی شان کنیم (Girvan et al, 2016). معلم نقش الگویی خود را باید به صورت یک نقش جدی در نظر بگیرد. همه معلمان به عنوان الگو و قهرمان دانش آموزان قلمداد می شوند و نقشی بسیار مهم در رشد همه جانبه آنان ایفا می کنیم. آنان از طریق الگو برداری و همانند سازی از ما یاد می گیرند و ما را الگوی خود قرار می دهند. بدون شک، دانش آموزان بیشتر تمایل دارند خود را با معلمان موفق و محبوب همانند سازی کنند (Tatari, 2017).

- **تربیت شهروندانی آگاه و مطلوب برای آینده:** هدف اساسی تربیت شهروند مطلوب در هر جامعه ای، انتقال مجموعه ای از دانش ها، ارزش ها و مهارت های لازم برای دوام و رفاه آن است که این از طریق فرآیندهای آموزشی تحقق می یابد. بنابراین آموزش شهروندی به دانش آموزان به منظور توانایی بخشیدن به آنان برای مشارکت و تصمیم گیری درست در فرآیند زندگی اجتماعی و فرهنگی و داشتن یک نقش مؤثر در جامعه در سطح محلی، ملی و جهانی، نیازمند آموزش درست اندیشیدن و آموزش انواع مهارت های تفکر است (Asadi, 2018).

- **توجه آموزش مدرن در حین توجه به خرده فرهنگ ها:** با توجه به اینکه کشور ما از تنوع قومی و نژادی برخوردارند، لازم است در آموزش به رویکرد چند فرهنگی توجه بیشتری نشان داده شود. آموزش چند فرهنگی نه تنها به تنوع فرهنگی در محیط های آموزشی احترام می گذارد، بلکه در صدد پرورش و ارتقاء آن است (Bozorg et al, 2019).

## مقوله محوری:

مقوله محوری در الگوی طراحی شده، توسعه حرفه ای معلمان می باشد که در واقع مضمون اصلی الگو است. این مقوله محوری را می توان به پنج بعد (شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله ای، راهبردها و پیامدها) الگوی توسعه حرفه ای معلمان به صورت منطقی ارتباط داد. به این صورت که معلمان باید ضمن ایجاد تغییرات فردی و عملکردی در رویه آموزشی خود در تلاش بایند تا بازخوردهای آموزشی خود را بهبود بخشیده و خود را با تغییرات آموزشی و پژوهشی وفق دهند (Admiraal et al, 2021). از طرفی ادارات آموزش و پرورش ضمن آینده نگری عملکرد شغلی معلمان زمینه توسعه حرفه ای آنها را در قالب کارگاه های آموزشی و پژوهشی فراهم آورد (Joza, 2016). با توجه به اینکه بحث توسعه و شایستگی حرفه ای معلمان یکی از کلیدی ترین بحث های امروز جامعه است، لذا باید نیازهای اجتماعی و تحولات تکنولوژیکی را در نظر گرفته و باید با توجه به نیازهای آینده همه موارد مربوط به دانش آموزان در محتوای آموزشی گنجانده شود. در این راستا باید نیازهای آینده دانش آموزان اولویت بندی و طبقه بندی گردد (Tatari, 2017).

با توجه به یافته های به دست آمده، می توان پیشنهادهایی را در جهت توسعه حرفه ای معلمان ارائه نمود:



مسئولین نظام آموزشی در صدر و بعد از آن رؤسای ادارات آموزش و پرورش و مدیران مدارس بستر لازم را برای اجرا و پیاده سازی اصول توسعه حرفه ای در مدارس و به ویژه برای معلمان که ارکان اصلی نظام آموزشی هستند، فراهم آورند. برنامه های آموزش ضمن خدمت و هرگونه برنامه ای که با هدف ارتقاء توسعه حرفه ای معلمان انجام می پذیرد، برای به روزسازی دانش معلمان با بهره گیری از ابزارهای مدیریت دانش طراحی و اجرا شوند. مدیران مدارس از فعالیتهای خلاق و مولد دانش معلمان حمایت و زمینه لازم را برای ایجاد و کسب دانش جدید توسط معلمان فراهم آورند و به صورت دوره ای معلمان را در این خصوص مورد سنجش و ارزیابی قرار دهند. معلمان شرکت در اجتماعات یادگیری حرفه ای و نشستهای تخصصی و کاربرد دانش را به عنوان راهی مؤثر برای رشد حرفه ای خود تلقی کرده و در این زمینه فعال باشند. مدیران مدارس زمینه را برای تبادل و اشتراک و کاربرد دانش توسط معلمان در مدارس فراهم و از آن حمایت کنند. در نهایت ابزارهای لازم و آموزشهای تخصصی در خصوص نحوه سازماندهی مناسب دانش به گونه ای که دانش سازماندهی شده به راحتی و در اسرع وقت مورد بازیابی و استفاده قرار گیرد برای معلمان ارائه شوند.

بی تردید هر گونه مطالعه و فعالیت پژوهشی در زمان اجرا خالی از چالش و مشکلات نیست. نتایج پژوهش حاضر صرفاً با اتکاء به دیدگاهها و تجربیات خبرگان جامعه آماری مورد نظر حاصل شده است که ممکن است تعمیم پذیری نظری یافتههای پژوهش به سراسر کشور را با محدودیت همراه کند. بنابراین می توان با کسب نظرهای علمی سایر خبرگان دانشگاهی این مشکل را مرتفع کرد. یکی دیگر از محدودیتهای پژوهش حاضر این است که امکان تعمیم نتایج در مصاحبه، بالا نیست و در هنگام تعمیم نتایج باید بسیار با دقت عمل کرد.

**سیاسگزاری:** از همکاری و نیز از زحمات همه مشارکت کنندگان در این پژوهش، صمیمانه تشکر و قدردانی می کنیم.



## References

- Admiraal, W., Schenke, W., De Jong, L., Emmelot, Y., & Sligte, H. (2021). Schools as professional learning communities: what can schools do to support professional development of their teachers?. *Professional development in education*, 47(4), 684-698.
- Akhwan Tabasi, A., Tawakkal, B., Amini Tehrani, A. (2018). The effect of the implementation of the professional qualification system in the development of human resources. *Skills training*, 7(2), 7-29 (In Persian).
- Asadi, S. (2018). Designing a guide for the professional development of elementary school principals. Master's thesis in the field of educational sciences, Shahid Rajaei University of Education (In Persian).
- Asareh, A., Razi, J. (2014). Professional development of teachers: requirements, contexts, strategies and factors. The first national conference of educational sciences and psychology (In Persian).
- Bang, H., Won, D., & Park, S. (2020). School engagement, self-esteem, and depression of adolescents: The role of sport participation, volunteering activity, and gender differences. *Children and Youth Services Review*, 105012.
- Bozorg, H., Mehrmohammadi, M., Talbi, I., Musapour, N. (2019). Transformational learning theory: A possibility for teachers' professional development. *Education and Training*, 35(140), 11-30 (In Persian).
- Cilliers, J., Fleisch, B., Kotze, J., Mohohlwane, N., Taylor, S., & Thulare, T. (2022). Can virtual replace in-person coaching? Experimental evidence on teacher professional development and student learning. *Journal of Development Economics*, 155, 102815.
- Elzami, E., Abbaspour, A., Khorsandi, T., Pourkarimi, J., Rahimian, H. (2021). Providing a professional development framework for primary school principals. *Education and Development of Human Resources*, 8(30), 97-73 (In Persian).
- Erfani, N., Amini Mofard, M. (2020). Investigating strategies for professional development of primary teachers in Laljin city. *Teacher's Professional Development*, 5(15), 41-57 (In Persian).
- Faraji, S. (2017). Fields and process of professional identity development of student teachers. Master's thesis in the field of educational sciences, University of Kurdistan (In Persian).
- Girvan, C., Conneely, C., & Tangney, B. (2016). Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and teacher education*, 58, 129-139.
- Gudali, H. (2016). Investigating the relationship between lesson study and professional development of elementary teachers in Kashan city. Master's thesis in the field of educational sciences, Kashan University (In Persian).
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating Professional Development*: Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hemati, A., Gudarzi, M., Hajian, I. (2014). Necessity of future research in education systems. *The future research of management*, (103) (In Persian).
- Jafari, H., Abul Qasimi, M., Ghahrani, M., Khorasani, A. (2017). Organizational and contextual factors of professional development of elementary teachers in exceptional schools. *School Management*, 5(1), 92-73 (In Persian).
- Jahan Azar, E. (2017). Investigating the role of ethical leadership in spiritual excellence and professional development of employees of Islamic Azad University, Ardabil branch. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Germei branch (In Persian).
- Jahdi, M. (2017). Effective factors in the professional development of school principals. Master's thesis in the field of educational sciences, Mohaghegh Ardabili University (In Persian).
- Jalili, A. (2017). Investigating the professional development needs of newly hired experts of the Agricultural Jihad Organization of Kermanshah province. Master's thesis in the field of educational sciences, Razi University (In Persian).
- Joza, H. (2016). Measuring the relationship between knowledge management and professional development of school teachers in Kohbanan city in the academic year 2014-2015. Master's thesis in the field of educational sciences, Shahid Bahonar University of Kerman (In Persian).
- Khanifar, H., Sahranoord, Y., Ebrahimi, S. (2021). Identifying factors affecting the professional development of Farhangian University faculty members. *Research in teacher training*, 4(4), 9-40 (In Persian).



- Lockee, B. B. (2021). Shifting digital, shifting context:(re) considering teacher professional development for online and blended learning in the COVID-19 era. *Educational Technology Research and Development*, 69(1), 17-20.
- Mohammadi, R., Hosieni, A. (2019). Investigating the impact of the research lesson process on teachers' professional development. *Research Teaching*, 7(1), 1-11 (In Persian).
- Moradian, Y. (2021). Examining and determining the components of professional development of teachers of multi-grade classes. *New Advances in Behavioral Sciences*, 6(54), 411-392 (In Persian).
- Naderi, N., Khanifar, H., Rahmati, M., Abedi Tarab, R. (2020). Identifying the components of professional development of principals of primary schools in Qom province. *Educational and school studies*, 9(1), 79-99 (In Persian).
- Nejati, J. (2019). A study of professional development of teachers in Kashan high schools. Master's thesis in the field of educational sciences, Payam Noor Center Qom University (In Persian).
- Norouzi, A. (2017). Investigating the impact of strategic entrepreneurship and preparation of human capital on professional development (case study: employees of Mohaghegh Ardabili University). Master's thesis in the field of educational sciences, Novin Institute of Higher Education (In Persian).
- O'Dowd, R., & Dooly, M. (2022). Exploring teachers' professional development through participation in virtual exchange. *ReCALL*, 34(1), 21-36.
- Othman, A. & Bin Dehari, Z. (2011). Professional Development among Academic Staff at selected Malasian Public Universities: Preliminary Findings of the Impact of the Basic Teaching Methodology Course (BTMC). *International Journal of Business and Social Sciences*, 2 (11), 124-134.
- Persky, S. E. (1990). What contributes to teacher development in technology. *Educational Technology*, 30 (4), 34-38.
- 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.
- Pour Shafei, H., Ayoubi Awaz, F., Akbari, M., Hosseini, S. (2015). A look at teacher's professional development. Birjand: Four Tree Publications (In Persian).
- Rahmati, Z., Talkhabi, M., Moradi, A. (2021). Professional development of teachers and conceptual change through knowledge building environment. *Cognitive Psychology*, 8(1), 53-66 (In Persian).
- Ribaeus, K., Enochsson, A. B., & Löfdahl Hultman, A. (2022). Student teachers' professional development: early practice and horizontal networks as ways to bridge the theory-practice gap. *Journal of early childhood teacher education*, 43(1), 2-16.
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305.
- Sharqi, E. (2019). Designing a professional development model for primary school teachers with a future research approach. Master's thesis in the field of educational sciences, Payam Noor University, Mashhad Center (In Persian).
- Skinner, N. (2005). Workforce Development TIPS (Theory Into Practice Strategies): A Resource Kit on Addiction (NCETA), Flinders University, Adelaide, Australia.
- Smith, C., & Gillespie, M. (2023). Research on professional development and teacher change: Implications for adult basic education. In *Review of Adult Learning and Literacy*, Volume 7 (pp. 205-244). Routledge.
- Sprott, R. A. (2019). Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 77, 321-331.
- Talebi, N. (2015). The effect of professional development of teachers on science performance of fourth grade students based on Tims data 2011. Master's thesis in the field of educational sciences, Kharazmi University (In Persian).
- Tatari, I. (2017). Investigating the relationship between supervision and mentoring of managers with professional development, accountability and psychological empowerment of the teachers of the second year public high school for boys in Urmia city in the academic year 95-96. Master's thesis in the field of educational sciences, Urmia University (In Persian).
- Tavakol, Zh. (2018). Investigating the effect of professional development on the productivity of female teachers with regard to the mediating role of creativity in public elementary schools for girls in the first district of



- Urmia city in the academic year 96-97. Master's thesis in the field of educational sciences, Uromeia University (In Persian).
- Thurm, D., & Barzel, B. (2020). Effects of a professional development program for teaching mathematics with technology on teachers' beliefs, self-efficacy and practices. *ZDM*, 1-12.
- Toulo, H. (2018). The relationship between professional development components and job performance of primary school teachers in Ardabil. Master's thesis in the field of educational sciences, Mohaghegh Ardabili University (In Persian).
- Tran, H. N., Nguyen, C. D., Nguyen, G. V., Ho, T. N., Bui, Q. T. T., & Hoang, N. H. (2022). Workplace conditions created by principals for their teachers' professional development in Vietnam. *International Journal of Leadership in Education*, 25(2), 238-257.
- Villeges., Reimers., E. (2000). *The Professional Development of Teachers as Lifelong Learning: Models, Practicees and Factors that influence it*. Washington, DC.
- Yoon, I., & Kim, M. (2022). Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103565.
- Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computer in Human Behavior* 26, 168-175.